

دور القيم الادارية للقادة الكشفيين وعلاقته بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في العراق

م.د. نيكار خالد نجم الدين dr.nigarkhild@gmail.com

جامعة صلاح الدين / اربيل

تاريخ تسليم البحث ٢٠٢٠/٦/١٥ تاريخ قبول النشر ٢٠٢٠/٨/٢٥

المخلص

يهدف البحث الحالي الى ما يأتي: الى بناء مقياس للتنمية المستدامة للقادة الكشفيين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق ، و التعرف على درجة التنمية المستدامة والقيم الادارية للقادة الكشفيين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق ، وكذلك التعرف على دور القيم الادارية للقادة الكشفيين في تحقيق اهداف التنمية المستدامة ، واخير وليس اخرا التعرف على العلاقة بين القيم الادارية للقادة الكشفيين وتحقيق اهداف التنمية المستدامة. وتكونت عينة البحث من القادة الكشفيين في هيكلية الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق (عدا إقليم كردستان) والبالغ عددهم (١٤٠) قائدا وقائده والمتمثلة بـ(١٤) مديرية للمحافظات و(٦) مديريات للعاصمة بغداد لكل مديرية (٧) قائد كشفي مثبت لديهم للعام الدراسي (٢٠٢٠) استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي والارتباطي للوصول الى اهداف البحث وحل مشكلته، واستخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي الاجتماعي (SPSS) لمعالجته البيانات احصائيا ، واستنتجت الباحثة أن القادة الكشفيين في المديريات الكشفية في العراق يمتلكون قدرة عالية على التنمية المستدامة بجميع مجالاتها من المجال الاجتماعي والبيئي والصحي والاقتصادي والوطني والتكنولوجي ، وايضا يتمتعون القادة الكشفيين بقيم إدارية وحس اداري عالي ، وان العلاقة بين درجة التنمية المستدامة ودرجة القيم الادارية هي علاقة ايجابية طردية ، أي ان زيادة درجة القيم الإدارية للقادة الكشفيين تزداد امكانية التنمية المستدامة لديهم.

الكلمات المفتاحية: (القيم الادارية، القادة الكشفيين، التنمية المستدامة)

The Role of Management Values for Leaders Scouts and Their Relationship Achieving Sustainable Development Goals in Iraq

Lect. Dr. Nigar Kh. Najmaldeen dr.nigarkhild@gmail.com

Abstract

The current research aims at building measure of sustainable development. The scout leaders in the directorates of sports and scouting activity in Iraq. A sustainable development identifying the degree of sustainable development and management values of the scout leaders in the directorates of sports and scouting activity in Iraq, as well as to identify the role of the administrative values of the scouted leaders in achieving sustainable development goals, but not last to identify the relationship between management values and achieving sustainable. The research sample consisted the leaders who scouted in the structure of the scout division in the sports and scout activity directorates in Iraq, the (140) leaders represented by (14) directorates and (6) directorates for the capital baghdad, each directorate has (7) scout leaders installed for the academic year (2020). the researcher used the descriptive approach in a survey and correlational manner to research objectives and solve it.

The researcher concluded that scout leaders possess a high capacity for sustainable development in all areas of the social environmental , heath , economic , nation and technological fields . They also enjoy the scout leaders with managerial values and high managerial sense and the relationship between sustain able development and the degree of administrative values is a positive direct relationship that is the increase in the degree of administrative values of the revealed leaders increases the possibility of sustainable development for them.

Keywords: (Management Values, Scouts Leaders, Sustainable Development)

١ - التعريف بالبحث

١-١ مقدمة البحث واهميته

ان الحركة الكشفية قوة بارزة تسهم في تنمية الشباب لتحقيق اقصى ارتقاء بقدراتهم البدنية والعقلية والوجدانية والروحية، وجعلهم افراد ومواطنين مسؤولين في مجتمعاتهم المحلية والوطنية والعالمية، كما تبرز دورهم المستمر في عملية التنمية والتطوير وهو ما جعلهم جزء رئيسي في كافة مجالات التنمية ، وايضا الحركة الكشفية تبنى على مبادئ راسخة حتى تكون خارطة واضحة تعينهم على التقدم والارتقاء والتي تتمثل في الواجب نحو الله من خلال الالتزام بالمبادئ الدنية والتمسك بالعقيدة، وكذلك واجباتهم تجاه الاخرين بالولاء للوطن ومن خلال محاولة الارتقاء بسبل العيش الرغيد للأفراد، ومع التعزيز والمشاركة في تنمية المجتمع، والواجب نحو الذات من خلال مسؤولية كل شخص عن تنمية ذاته وبالتالي تنمية المجتمع ككل (اوبري ، ٢٠١٢ ، ١٠٠) .

جميع تلك المبادئ تجعل من القادة الكشفيين المنتسبين للحركة الكشفية والارشادية اداة راسخة في بناء كافة المجالات التنموية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والصحية والجمالية وفي مجالات استخدام التكنولوجيا الحديثة والتنمية البشرية.

وبهذا تعد التنمية المستدامة للقادة الكشفيين هو الانتقال بالمجتمع نحو الأفضل وتحسين شتى نواحي الحياة فيها اذ أنها تعني الطموح إلى غد أفضل.

وتكمن اهمية البحث الحالي في بيان اهمية الحركة الكشفية في العملية التربوية وغرس القيم الادارية وتنمية مهارات القادة من خلال مناهجها وسبل وطرق تحقيقها والتي تساهم بشكل مباشر في بتحقيق اهداف التنمية المستدامة ومعرفة هل هناك علاقة وارتباط بين دور القادة الكشفيين في العراق والتنمية المستدامة ومدى مقدرتهم في تطويرها، هذا من ناحية وبناء مقياس خاص للقادة الكشفيين يقيس مدى امتلاكهم للتنمية المستدامة يعطى للبحث أهمية كبيرة.

٢-١ مشكلة البحث

في ظل التطورات الحاصلة في الحركة الكشفية ومواكبتها للتطور العالمي فقد برز دور كبير يقع على عاتق القادة الكشفيين كونهم يشكلون واحدة من أكبر المنظومات الشبابية حيث برز امام الحركة الكشفية عقبة اساسية تكمن في عدم وضوح دور القيم الادارية للقادة الكشفيين في تحقيق اهداف التنمية المستدامة من جهة ومن جهة اخرى وعلى حد علم الباحثة لا يوجد مقياس للتنمية المستدامة وكيفية تحقيقها خاص بالقادة الكشفيين وكذلك مدى تفهم ووعي القادة الكشفيين لأهداف التنمية المستدامة.

ويمكن ان نلخص مشكلة البحث في التساؤل التالي:

- هل يوجد مقياس يقيس التنمية المستدامة؟
- ما مدى اسهام القيم الادارية للقادة الكشفيين في تحقيق اهداف التنمية المستدامة؟

٣-١ اهداف البحث

يهدف البحث الحالي الى ما يأتي:

- ١-٣-١ بناء مقياس للتنمية المستدامة للقادة الكشفيين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق.
- ٢-٣-١ التعرف على درجة التنمية المستدامة والقيم الادارية للقادة الكشفيين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق.

٣-٣-١ التعرف على دور القيم الادارية للقادة الكشفيين في تحقيق اهداف التنمية المستدامة.

٤-٣-١ التعرف الى العلاقة بين القيم الادارية للقادة الكشفيين وتحقيق اهداف التنمية المستدامة.

٤-١ فرض البحث

توجد علاقة معنوية بين القيم الادارية واهداف التنمية المستدامة للقادة الكشفيين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق.

٥-١ مجالات البحث:

١-٥-١ المجال البشري: القادة الكشفيين في هيكلية الشعب الكشفية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق.

٢-٥-١ المجال الزمني: ٢٠٢٠/٣/٣ ولغاية ٢٠٢٠/٦/٣

٣-٥-١ المجال المكاني: مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق

٦-١ مصطلحات البحث

١- التنمية : (لغوياً) جاءت من الفعل نما أي زاد ومن النماء أي الخير والإصلاح (محمد، ٢٠١٧، ٨١).

٢- وتعرف الباحثة التنمية المستدامة (نظرياً) : هو التطوير المستمر، والعدالة المتوازنة، والمتكاملة، والتي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها، والتي قد تجني الثمار للأجيال الحالية والمحافظة على التطوير والتوازن والعدالة للأجيال القادمة.

٣ - القيم الإدارية:

هي "نوعاً من المعايير الاجتماعية المحددة للسلوك الاجتماعي الفردي والجماعي الذي يحدده المجتمع عما هو مرغوب فيه من السلوك فيما يهتم الفرد أو يفضله أو يصدر حكماً على شيء أو نشاط أو شخص في ضوء المعايير التي ارتضاها المجتمع لنفسه بصورة تعكس اهتمامات هذا الفرد ومثله العليا" (الحاج محمد، ٢٠٠٣ ، ٣٤).

٣- إجراءات البحث

٣-١ منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي والارتباطي للوصول الى اهداف البحث وحل مشكلته.

٣-٢ مجتمع البحث

اشتمل مجتمع البحث على القادة الكشفيين في هيكلية الشعبة الكشفية في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق (عدا إقليم كردستان) والبالغ عددهم (١٤٠) قائدا وقائده والمتمثلة ب(١٤) مديرية للمحافظات و(٦) مديريات للعاصمة بغداد لكل مديرية (٧) قائد كشفي مثبت لديهم .

٣-٣ عينة البحث

٣-٣-١ عينة بناء مقياس التنمية المستدامة

تم بناء مقياس التنمية المستدامة للقادة الكشفيين على (٥٥) قائدا كشفيا، حيث بلغت النسبة المئوية لهم (٣٩.٢٩%) من المجتمع.

٣-٣-٢ عينة التطبيق

تم تطبيق مقياسي التنمية المستدامة على (٥٠) قائدا كشفيا والقيم الادارية على العينة المستحصلة والبالغ عددهم (١٠٥) قائداً كشفياً حيث بلغت النسبة المئوية (٧٥%) والجدول (١) و(٢) يبين ذلك .

جدول (١) يبين مجتمع البحث وعينته

العينة	عدد افراد المجتمع	عدد افراد العينة	المستبعدون	النسبة المئوية المتبقية
عينة البناء لمقياس التنمية المستدامة	٧٠	٥٥	١٥	٧٨.٥٧%
عينة التطبيق لمقياس التنمية المستدامة	٧٠	٥٠	٢٠	٧١.٤٣%
عينة التطبيق لمقياس القيم الادارية	١٤٠	١٠٥	٣٥	٧٥%

الجدول (٢) يبين تفاصيل عينة البناء والتطبيق لمقياس التنمية المستدامة

مجموع الكلي للعينة والنسبة %	عينة التطبيق %	عدد افراد عينة البناء الكلي	عينة بناء المقياس		مجموع البحث
			عينة الثبات	عينة التجربة الاستلاعية	
٢١	١٠	١٠	٨	٢	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة بغداد مديريات الرصافة (٣,٢,١)
٢١	١٠	١٠	٤	٢	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة بغداد مديريات الكرخ (٣,٢,١)
٧	٤	٣	١	١	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة ديالى
٧	٤	٣	١	٢	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة الأنبار
٧	٣	٤	٢	-	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة بابل
٧	٢	٥	١	١	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة البصرة
٧	٥	٢	١	-	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة القادسية
٧	٣	٦	٤	١	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة صلاح الدين
٧	٤	٦	٤	١	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة كركوك
٧	٥	٢	٢	-	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة المثنى
٧	٥	٢	٢	-	مديرية النشاط الرياضي والكشفي محافظة ميسان
١٠٥	٥٠	٥٥	٣٠	١٠	المجموع الكلي
١٠٠%	٤٧.٦%	٥٢.٤%	٢٨.٦%	٩.٥٢%	النسبة المئوية من المجتمع الكلي

٣-٤ وسائل جمع المعلومات والبيانات

لوصول الى البيانات المطلوبة لتحقيق اهداف البحث وجب على الباحثة استخدام الاستبيان والمقابلة لتحديد المحاور وصلاحيه الفقرات والتعديلات الضرورية عليها حيث "ان الباحث قد يلتزم في المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي الى الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، ويمكن ان يستعين بمقابلة ذوي الخبرة والاختصاص كوسيلة مكملة وداعمة للاستبيان" (قنديلجي، ٢٠١٠، ١٥٨).

٣-٥ أداة البحث:

٣-٥-١ اجراءات بناء مقياس التنمية المستدامة

نظرا لعدم وجود مقياس لقياس درجة التنمية المستدامة للقادة الكشفيين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق قامت الباحثة ببناء هذا المقياس ليناسب مجتمع البحث الحالي باتباع الاجراءات العلمية السليمة في بناء المقاييس .

٣-٥-١-١ صياغة واعداد مجالات المقياس:

تبرز أهمية هذه الخطوة كونها الأساس الذي تحدد به مجالات المقياس اذ " يتم تحليل الصفة او السمة للتعرف على جميع العوامل التي تتضمنها الصفة او السمة وتؤثر فيها " (باهي والازهري ، ٢٠٠٦ ، ١٠٢) ، فمن خلال مراجعة ادبيات البحوث ، والاطر النظرية ، والدراسات السابقة ، فضلا عن الاطلاع على بعض المقاييس السابقة الخاصة بالموضوع قيد البحث لاحظت الباحثة ان هناك مجالات للمقياس تم الاستعانة بها وتوظيفها في عمليات بناء المقياس ، ونتيجة لإجراء عملية مسح للمصادر والدراسات تم تحديد (٦) مجالات مقترحة للمقياس ، وتم وضع تعريف لكل مجال على حده لمعرفة كل مجال بدقة) حيث تم ادراجها في استبيان وعرضه على الخبراء والمختصين، ملحق (١)، للتعرف على الصدق الظاهري والملحق (٢) يوضح استمارة استبيان اراء الخبراء لتحديد ابعاد المقياس، والجدول (٣) يبين ابعاد المقياس التي تم اختيارها والموافقة عليها من قبل الخبراء .

جدول (٣) يبين ابعاد مقياس التنمية المستدامة

ت	الابعاد	تصلح	لا تصلح	النسبة المئوية
١	البعد الاقتصادي.	√	-	%١٠٠
٢	البعد الاجتماعي.	√	-	%١٠٠
٣	البعد البيئي.	√	-	%١٠٠
٤	البعد التكنولوجي.	√	-	%١٠٠
٥	البعد الوطني.	√	-	%١٠٠
٦	البعد الصحي والجمالية.	√	-	%١٠٠

٣-١-٥-٢ صياغة واعداد فقرات المقياس

بعد ان تم تحديد ابعاد المقياس، ومن خلال الاطلاع على ادبيات البحوث، والدراسات السابقة، والمراجع العلمية في مجال التخصص، تم اعداد (٤٠) فقرة بصيغتها الاولية للمقياس، موزعة على (٦) مجالات في استبيان خاص ملحق (٣).

٣-٦-١ المعاملات العلمية لمقياس التنمية المستدامة

٣-٦-١-١ الصدق الظاهري لمقياس التنمية المستدامة

تم توزيع المقياس بصورته الأولية على الخبراء والمختصين في القياس والتقويم والإدارة والتنظيم ملحق (١) فضلاً عن مقابلة عدد من المختصين لاختيار الفقرات التي تصلح لقياس نسبة التنمية المستدامة التي يمتلكها القائد الكشفي في العراق، بذلك اشتمل المقياس بصورة أولية على (٤٠) فقرة وبخمس بدائل هي: (اتفق تماماً ، اتفق ، غير متأكد ، لا اتفق ، لا اتفق تماماً) ، وبعد ان تم جمع استمارات الاستبيان من السادة الخبراء وتقريفاً حيث استخدم اختبار (كا ٢) للتعرف على الفقرات الصالحة وقد تم رفض بعض الفقرات والجدول (٤) يبين ذلك.

جدول (٤) يبين الصدق الظاهري وقيمة اختبار كا ٢ لمقياس التنمية المستدامة

الدلالة	قيمة كا ٢		الخبراء		عدد الفقرات	ارقام فقرات المقياس	ت
	Sig	المحسوبة	النسبة المئوية	موافقون			
معنوي	٠.٠٠٠٠	١٢	%١٠٠	١٣	١٢	-١٦-١٣-٦-٣-٢-١ -٣٠-٢٨-٢١-١٧ ٣٧-٣١	١
معنوي	٠.٠٠٠٠	٩.٢٥	%٩٢.٣١	١٢	١٠	-١٥-١١-٨-٧-٤ ٣٦-٣٢-٢٧-٢٤-٢٢	٢
معنوي	٠.٠١٢	٥	٨٤.٦٢	١١	٨	-٢٦-٢٠-١٤-١٠ ٤٠-٣٣	٣
معنوي	٠.٠٣١	٤.٢٥	%٧٦.٩٢	١٠	٦	-٢٥-٢٣-١٩-١٨-٥ ٣٩-٣٤-٢٩	٤
غير معنوي	٠.١٤٣	٢.٢٥	%٣٨.٤٦	٥	٤	٣٨-٣٥-١٢-٩	٥

من الجدول (٤) يتبين ان جميع الفقرات قد حققت الصدق الظاهري من قبل المحكمين لأنها حققت نسبة مئوية أكبر من (٧٥%) ، تم ترتيب فقرات المقياس في الجدول حسب النسب المئوية الأعلى ، ويذكر (بلوم وآخرون) انه على الباحث الحصول على نسبة اتفاق (٧٥%) فأكثر لقبول الظاهرة (بلوم وآخرون، ١٩٨٣، ١٢٦) وكذلك قيمة اختبار كا ٢ وقيمة الدلالة للفقرات ظهرت اقل من (٠.٠٥) وهي نسبة الخطاء

^١ - تم عرض مقياس التنمية المستدامة ومقياس القيم الإدارية معا على الخبراء والمختصين للحصول على صدق المحتوى ظاهرياً.

للعلم السلوكية مما يؤكد على قبول الفقرات، وتم استبعاد الفقرات (٩-١٢-٣٥-٣٨) والتي لم تحقق النسبة المطلوبة لقبولها وبذلك تبقى من الفقرات (٣٦) فقرة.

٣-٦-٢ القدرة التمييزية لفقرات مقياس التنمية المستدامة

بعد تم اجراء الصدق الظاهري للمحكمن والتأكد منه كان لا بد من استخدام نوع ثاني من أنواع الصدق وهو الصدق التمييزي وان الهدف من هذه الطريقة هي تقدير صدق الاختبار او السمة على أساس قدرته على التمييز بين أصحاب الدرجات المرتفعة وأصحاب الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار او السمة (رضوان ، ٢٠٠٦ ، ٢٢١-٢٤٤).

وتم إيجاد الصدق التمييزي للفقرات ترتيب درجاتهم ترتيباً تنازلياً ثم تقسيم العينة الى مجموعتين عليا ودونيا ولتحقيق ذلك تم اختيار نسبة (٥٠%) من الدرجات وكان العدد ((٢٧)) (العليا ، والدنيا) لتمثلا المجموعتين المتضادتين وإيجاد الفروق بينهم بواسطة اختبار ت للعينات المستقلة، والجدول (٥) يبين ذلك.

جدول (٥) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين المتضادتين العليا والدنيا ونتائج اختبار (t)

وقيمة sig لحساب التمييز لمقياس التنمية المستدامة

ت	الفقرات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الاحتمالية sig	الدلالة
		س	ع ±	س	ع ±			
١	أجد صعوبة تحقيق بعض من ادارة الأهداف التعليمية الكشفية.	٥.٠٠	٠.٠٠	٤.٨٧	٠.٥٧	٣.٧٥٤	٠.٠٠٦	معنوي
٢	اواجه صعوبة ادارة الأهداف التعليمية الكشفية الواجب تحقيقها بصورة كاملة.	٤.٦٣	٠.٦٧	٤.٨٣	٠.٣٨	٤.١٠٢	٠.٠٠٩	معنوي
٣	عملت على تنمية مقدرات الافراد لزيادة الخبرة عبر عدة دورات تدريبية كاشفية بالتزامن مع استقرار الشباب النفسي.	٤.٢٧	٠.٦٤	٣.٧٠	١.٠٢	٢.٥٧٤	٠.٠١٣	معنوي
٤	احاول عمل عدة دورات في المهن التحويلية للخريجين من خلال الدورات التدريبية الكشفية	٤.٦٧	٠.٦٦	٣.٧٣	١.٤٤	٣.٣٢٣	٠.٠٠٢	معنوي
٥	عملت على دعم الاعضاء ذوي الامكانيات الضعيفة بوسائل انتاج لزيادة الدخل (مثل بيع الاعمال اليدوية الكشفية المنتجة من قبلهم).	٣.٨٧	١.٢٠	٢.٩٠	١.٣٠	٣.٠٠٣	٠.٠٠٤	معنوي
٦	عملت على الاقتران بمجموعه من المهن والحرف الحياتية زاد الدخل لدى الكشفيين.	٤.٣٧	٠.٩٦	٣.٢٣	١.٦٨	٣.٢١٢	٠.٠٠٢	معنوي
٧	عملت على مكافحة العادات الضارة بجميع انواعها.	٤.٣٧	١.١٠	٣.٢٠	١.٦٣	٣.٢٥٥	٠.٠٠٢	معنوي
٨	عملت على المساهمة في تقليل الفقر ودعم الفقراء من خلال العمل الكشفي التطوعي وجمع المساعدات	٤.٥٧	١.٠٦	٣.٥٥	١.٧٤	٢.٤٨٤	٠.٠١٧	معنوي
٩	توعية الشباب بمشكلات الشباب من البطالة.	٤.٢٧	١.٢٠	٣.٨٧	١.٣٨	١.١٩٦	٠.٠٢٣	معنوي
١٠	وفرت مكتب متخصص يعمل على ثقافة السلام ونبذ الحروب.	٣.٢٠	١.٦٩	٣.١٧	١.٦٠	٣.٢٢١	٠.٠٣٨	معنوي
١١	دخلت بقوة في خدمة الاطفال الحروب والمتضررين من الظروف الحرجة بصفة متطوع كاشفي.	٤.٢٣	١.٣١	٢.٩٧	١.٦٩	٣.٢٤٨	٠.٠٠٢	معنوي
١٢	اوجدت مساحة لذوي الاحتياجات الخاصة وعملت على دمجهم في المجتمع عبر البرنامج الكشفي.	٤.٥٠	١.٠٨	٣.٥٧	١.٧٦	٢.٤٨٤	٠.٠١٦	معنوي
١٣	شاركت في حملات تنظيف الاماكن العامة	٥.٠٠	٠.٠٠	٤.٤٧	١.٢٨	٢.٢٨٣	٠.٠٢٦	معنوي

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٤) - العدد (٧٤) - ٢٠٢١
دور القيم الادارية للقادة الكشفيين وعلاقته بتحقيق اهداف التنمية المستدامة في العراق

١٤	تتحمل مسئولية أخلاقية عميقة لزيادة قدرة المجتمع على إيجاد مستقبل عادل ومستدام.	٤.٤٧	٠.٩٠	٤.٦٠	٠.٨٦	٠.٥٨٨	٠.٥٥٩	غير معنوي
١٥	عملت ورشات تدريبه لزيادة الوعي البيئي.	٣.٩٣	١.٠٨	٣.٨٧	١.٠١	٣.٢١٩	٠.٠٠٤	معنوي
١٦	طبعت ملصقات من اجل زيادة الوعي البيئي	٤.٥٠	٠.٩٠	٣.٦٣	١.٤٥	٢.٧٨١	٠.٠٠٧	معنوي
١٧	عملت دورات بخصوص حماية البيئة من جميع انواع التلوث.	٣.٣٠	١.٢١	٣.٧٠	١.٣٤	٢.١٦٥	٠.٠٣٠	معنوي
١٨	التوعية باستخدام التكنولوجيا النظيفة ذات الاثر البسيط.	٤.١٠	١.٣٥	٢.٩٠	١.٤٧	٣.٢٩٥	٠.٠٠٢	معنوي
١٩	تعزيز مشاركة الشباب بوصفهم اهم العناصر في حماية البيئة.	٤.٦٠	٠.٧٧	٢.٥٣	١.٥٣	٦.٦٢٥	٠.٠٠٠	معنوي
٢٠	تكون المخيمات الكشفية فعالة من خلال التكامل في موضوعاتها وبرامجها ومقرراتها ذات الصلة.	٣.٣٠	١.٧٥	٣.٦٠	١.٥٢	٠.٧١٠	٠.٤٨١	غير معنوي
٢١	استخدمت التكنولوجيا النظيفة في الصناعة	٤.١٧	١.٤٤	٣.٧٠	١.٣٢	٣.٢٣	٠.٠١٩	معنوي
٢٢	تبنت التكنولوجيا المتطورة.	٣.٧٣	١.٥٥	٣.٥٣	١.٣٣	٢.٥٣٦	٠.٠٣٩	معنوي
٢٣	اقوم بغرس الروح الوطنية في نفوس الاخرين من خلال اهداف الحركة الكشفية	٤.٥٠	٠.٩٠	٣.٢٣	١.٥٠	٣.٩٦٣	٠.٠٠٠	معنوي
٢٤	اود الحضور للمحاضرات والندوات العلمية والفكرية المطورة للحركة الكشفية.	٤.٨٠	٠.٥٥	٣.٠٠	١.٦٤	٥.٦٩٩	٠.٠٠٠	معنوي
٢٥	عملت ورشات تدريبه لزيادة الوعي لرسخ حب الارتباط بالوطن.	٣.٥٧	١.٢٢	٣.٦٠	١.٤٨	٤.٩٦٣	٠.٠٠٠	معنوي
٢٦	احافظ على منتزهات بلدي	٥.٠٣	٠.٠٠	٤.٤٤	١.٢٧	٢.٢٨٣	٠.٠١٦	معنوي
٢٧	تتحمل مسئولية أخلاقية عميقة لزيادة قدرة المجتمع على إيجاد مستقبل عادل ومستدام.	٣.٧٣	١.٤٤	٣.٤٠	١.٦٣	٠.٨٤٠	٠.٤٠٤	غير معنوي
٢٨	توعية الشباب بممارسة العادات الصحية الصحيحة من خلال الاكل الصحي	٤.٤٠	١.٢٥	٣.١٣	١.٧٠	٣.٢٩٤	٠.٠٠٢	معنوي
٢٩	التوعية بالمشكلات الصحية التي تواجه الشباب	٤.٦٠	١.٠٤	٣.٨٣	١.٤٦	٢.٣٤٠	٠.٠٢٣	معنوي
٣٠	أؤمن بأن البيئة النظيفة هو الطريق الأفضل لتحقيق رفاهية الحياة	٣.٢٣	١.٣٨	٣.١٧	١.٤٩	٤.٣٧١	٠.٠١٨	معنوي
٣١	إيجاد قاعدة بحثية لجهود التنمية المستدامة.	٤.٦٠	٠.٨٩	٣.٣٣	١.٦٣	٣.٧٣٩	٠.٠٠١	معنوي
٣٢	تحسين نوعية وجوده وكفاءة التعليم والبحث.	٣.٥٣	١.٤٣	٣.١٠	١.٣٠	٦.٢٢٩	٠.٠١٣	معنوي
٣٣	يتعلم الكشفيين القيم والسلوك وأساليب الحياة المطلوبة لمستقبل مستدام وللتحول الاجتماعي الحضاري الايجابي.	٥.٧٤	١.٧٤	٣.٤٠	٢.٦٣	٠.٨٢٠	٠.٦٠٤	غير معنوي
٣٤	احافظ على صحتي من خلال ممارسة الرياضة.	٥.٠٠	٠.٠٠	٤.٤٧	١.٢٨	٢.٢٨٣	٠.٠٢٦	معنوي
٣٥	عملت دورات في كيفية اعادة تدوير النفايات واستخدامها مره ثانية.	٤.٤٠	١.٢٥	٣.١٣	١.٧٠	٣.٠٩٥	٠.١٢٤	معنوي
٣٦	اشراك الشباب ذوي الاحتياجات الخاصة في مشاريع تخص التنمية المستدامة	٣.١٧	١.٢٣	٢.٣٠	١.٣٤	٣.٢٠٣	٠.٠١٤	معنوي
	المقياس ككل	١٠٦.٣٧	٤.٢٦	١٢٥.٤ ٣	٧.٨٢	١١.٧٢٦	٠.٠٠٠	معنوي

(*معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$.)

يتبين من الجدول (٥) ان قيم اختبار (t) لفقرات المقياس تقاربت بين (٦.٦٢٥ - ٠.٥٨٨) ، وقيمة مستوى الاحتمالية تقاربت بين (٠.٥٥٩ - ٠.٠٠٠) ، وفي ضوء ذلك تبين ان الفقرات لها القدرة على التميز بين المجموعات المتضادة، إذا ان لها قيمة دلالة اقل من قيمة الدلالة للعلوم الإنسانية والسلوكية وهي (٠.٠٥) مما يدل على قدرتها التمييزية، وتبين ظهور عدد من الفقرات التي ليس لها قدرة تمييزية بين افراد العينة وبالتالي تم رفضها وهي الفقرات (١٤ - ٢٠ - ٢٧ - ٣٣)، وبذلك أصبح المقياس يتألف من (٣٢) فقرة.

٣-٦-٣ ثبات المقياس بطريقة معامل الاتساق الداخلي:

ويعرف الاتساق الداخلي بأنه "درجة الاتساق أو التجانس بين نتائج قياسين في تقدير صفة أو سلوك ما أو قدرة الاختبار على إعطاء نتائج مشابهة تحت ظروف قياس قليلة الاختلاف، إذا ما أعيد على نفس الأفراد" (النبهان، ٢٠٠٤، ٢٢٩). ولغرض التأكد من تجانس وثباته المقياس ارتأت الباحثة تطبيق الارتباط بين درجة كل فقرة مع مجموع الدرجات للمقياس، وهو ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس وعلى عينة البناء.

جدول (٦) يبين معامل الارتباط وقيمة sig بين درجة الفقرات والدرجة الكلية لمقياس التنمية المستدامة

باستخدام اسلوب معامل الاتساق الداخلي

العبارات	الارتباط بمجموع الكلي للمقياس	مستوى الاحتمالية sig	الدلالة	العبارات	الارتباط بمجموع الكلي للمقياس	مستوى الاحتمالية sig	الدلالة
١	٠.٨٨٤	٠.٠١٩	معنوي	١٧	٠.٣٧٠	٠.٠٠٣	معنوي
٢	٠.٢٤١	٠.١١٠	معنوي	١٨	٠.٥٦٥	٠.٠٢٠	معنوي
٣	٠.٢٩٥	٠.٠٢١	معنوي	١٩	٠.٤٧٨	٠.٠٠٠	معنوي
٤	٠.٤٤٣	٠.٠٠٠	معنوي	٢٠	٠.٦٥٠	٠.٠٠٠	معنوي
٥	٠.٤٨٠	٠.٠٠٠	معنوي	٢١	٠.٢٤٩	٠.٠٥٠	معنوي
٦	٠.٥٤٤	٠.٠٠٠	معنوي	٢٢	٠.٥٣٠	٠.٠٠٠	معنوي
٧	٠.٤٦٣	٠.٠٠٠	معنوي	٢٣	٠.٧٣١	٠.٠٠٠	معنوي
٨	٠.٦٥٤	٠.٠٣٥	معنوي	٢٤	٠.٤١٧	٠.٠٤٥	معنوي
٩	٠.٥٦٢	٠.٠٣٦	معنوي	٢٥	٠.٢٥٦	٠.٠٤٦	معنوي
١٠	٠.٣١٦	٠.٠١٣	معنوي	٢٦	٠.٣٠٦	٠.٠١٦	معنوي
١١	٠.٤٦٢	٠.٠٣٦	معنوي	٢٧	٠.٣٣٥	٠.٠٠٨	معنوي
١٢	٠.٤١٠	٠.٠٠١	معنوي	٢٨	٠.٤١١	٠.٠٠١	معنوي
١٣	٠.٣٥٩	٠.٠٠٤	معنوي	٢٩	٠.٧٤٤	٠.٠٠٠	معنوي

العبارات	الارتباط بمجموع الكلي للمقياس	مستوى الاحتمالية sig	الدلالة	العبارات	الارتباط بمجموع الكلي للمقياس	مستوى الاحتمالية sig	الدلالة
١٤	٠.٣٧٥	٠.١٧	معنوي	٣٠	٠.٧٦٣	٠.٠٠٠	معنوي
١٥	٠.٣٨٠	٠.٠٣٩	معنوي	٣١	٠.٠٣٤	٠.٠٧٩٧	غير معنوي
١٦	٠.٨٨٨	٠.٠٠٤	معنوي	٣٢	٠.٠١٠	٠.٩٤١	غير معنوي
المقياس ككل	٠.٨٩٨	٠.٠٠٠	معنوي				

(*معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$.

يبين الجدول (٦): ان قيم معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تقاربت بين (٠.٨٨٨ - ٠.٠١٠)، وقيمة مستوى الاحتمالية تقاربت بين (٠.٠٠٠ - ٠.٩٤١) ، وفي ضوء ذلك تبين ان فقرات المقياس ذات اتساق داخلي وثبات جيد حيث تبين ان العبارات المتسقة ذات قيمة الدلالة أصغر من (٠.٠٥) ماعدا العبارات (٣١-٣٢) حيث بلغت قيمة الدلالة لها أكبر من (٠.٠٥) وبالتالي تم رفضها وأصبح العدد النهائي لفقرات المقياس (٣٠).

٣-٧ وصف مقياس التنمية المستدامة بصورته النهائية

بعد ان تم الانتهاء من إجراءات بناء مقياس التنمية المستدامة والحصول على مقياس مكون من (٣٠) فقرة بمعاملات علمية جيدة من صدق وثبات وقدرة تمييزية، وبذلك أصبح جاهزا للتطبيق بصورته النهائية، ملحق (٤)، حيث تم توزيع الفقرات بصورة عشوائية على المجالات الستة والجدول (٦) يبين ذلك. استقر مقياس التنمية المستدامة بصيغته النهائية على (٣٠) فقرة موزعة على ستة ابعاد هي (البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي، البعد البيئي، البعد التكنولوجي، البعد الوطني، البعد الصحي والجمالي) وبواقع (٣، ٨، ٦، ٤، ٥، ٤) فقرات لكل بعد كما هو موضح بالملحق (٤) اما بدائل الاجابة فكانت (اتفق تماما، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق تماما) وهي تحمل الاوزان (١،٢،٣،٤،٥) وعلى التوالي، وتبلغ القيمة العليا للمقياس (١٥٠) درجة والقيمة الدنيا (٣٠) درجة . وتم توزيع الفقرات بصورة عشوائية على المجالات الستة والجدول (٧) يبين ذلك

جدول (٧) يبين نوع المجالات وعدد فقراتها وترتيبها واتجاهها

ت	المجال	عدد الفقرات	ارقام الفقرات	
			الاجابية	السلبية
١	البعد الاقتصادي.	٣	٨-٦-٥	-
٢	البعد الاجتماعي.	٨	٢٠-١٢-١١-٣	٢١-٧-٢-١
٣	البعد البيئي.	٦	١٧-١٦-١٥-١٤	٢٦-١٣
٤	البعد التكنولوجي.	٤	٢٢-١٩-١٨-٤	-
٥	البعد الوطني.	٥	٢٥-٢٣-١٠-٩	٢٤
٦	البعد الصحي والجمالية.	٤	٣٠-٢٩-٢٨-٢٧	-

ان الفقرات الإيجابية تكون مفاتيحها بالتسلسل (١-٢-٣-٤-٥) اما الفقرات السلبية تكون مفاتيح تصحيحها (١-٢-٣-٤-٥) وعلى التوالي.

٣-٤-٥ التجربة الاستطلاعية

تم اجراء تجربة استطلاعية بتاريخ ٧-٣-٢٠٢٠ على عينة مكونة من (١٠) قادة كشفيين من خارج مجتمع البحث وذلك لغرض معرفة وتحديد الفترة الزمنية اللازمة للتطبيق والصعوبات التي قد تواجه الباحثة.

٣-٤-٦ تجربة البحث الرئيسية

تم تطبيق التجربة الرئيسية من الفترة ٩-٣-٢٠٢٠ ولغاية ٢٥-٥-٢٠٢٠ وعلى عينة التطبيق حيث تم توزيع المقياسين معاً مقياس التنمية المستدامة الصورة النهائية، ملحق (٤) ومقياس القيم الإدارية ملحق (٥) والذي اعتمده الباحثة في بحثها والمعد من قبل الاستاذ الدكتور عدي غانم محمود (٢٠٠٥)، علما ان المقاييس تم توزيعها الكترونياً لصعوبة التواصل مع بعض القادة الكشفيين وبعد ذلك تم جمع الاستبيانات وتفرغها وتطبيق الوسائل الإحصائية المناسبة، واستخلاص النتائج.

٣-٤-٧ الوسائل الإحصائية المستخدمة بالبحث

استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية SPSS لاستخراج الوسائل الإحصائية التالية: الوسط الفرضي للمقياس، النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوسيط، التباين، معامل الالتواء، اعلى واقل قيمة، واختبار ك^٢، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار ت لعينة واحدة.

٤- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

٤-١ عرض وتحليل نتائج تطبيق مقياس التنمية المستدامة والقيم الادارية:

تم التأكد من ملاءمة مقياس التنمية المستدامة للعينة، وان التوزيع طبيعي عن طريق معادلة معامل الالتواء لكارل بيرسون)، والجدول (٨) يبين ذلك.

الجدول (٨) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمنوال ومعامل الالتواء لإجابات عينة البحث على مقياس التنمية المستدامة والقيم الادارية

المقياس	المؤشرات الاحصائية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المنوال	معامل الالتواء
التنمية المستدامة		٥٠	١١٩.٦٤	١١.٨٥	١٢٢	-٠.٤٣
القيم الادارية		١٠٥	٢٠٣.٠١	١٩.٥٨	٢١١	٠.١٧٣

يتبين من الجدول (٨) : ان المتوسط الحسابي لاجابات عينة البحث عن مقياسي التنمية المستدامة والقيم الادارية (١١٩,٦٤ - ٢٠٣,٠١) درجة ، وبانحراف معياري مقداره (١١,٨٥ - ١٩,٥٨) درجة ، اما قيمة المنوال فقد بلغت (١٢٢ - ٢١١) درجة ، وعليه بلغت قيمة معامل الالتواء (٠,٤٣ - ٠,١٧٣) درجة ، مما سبق تشير النتائج الى ملاءمة المقياسين للعينة ، وان التوزيع اقرب الى الطبيعي ، اذ يشير (الاطرقجي ، ١٩٨٠) الى انه " يعد الالتواء طبيعياً ، والاختبارات ملائمة للعينة اذا وقع معامل الالتواء بين (١±) " (الاطرقجي ، ١٩٨٠ ، ٢٠٤-٢٠٦) .

٢-٤ عرض وتحليل نتائج التعرف على درجة التنمية المستدامة والقيم الادارية للقادة لدى عينة

البحث ومناقشتها.

الجدول (٩) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي وقيمة اختبار (t) المحتسبة لعينة البحث في مقياس التنمية المستدامة والقيم الادارية

المقياس	المعالم الاحصائية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة اختبار (t) المحتسبة	قيمة (Sig)
التنمية المستدامة		٥٠	١١٩.٦٤	١١.٨٥	٩٠	١٧.٥٠١	٠.٠٠٠
القيم الادارية		١٠٥	٢٠٣.٠١	١٩.٥٨	١٥٠	٢٧.٧٥	٠.٠٠٠

*معنوي عند مستوى معنوية $\geq (٠.٠٠٥)$

من الجدول (٩) يتبين ان اجابات العينة كانت لها نسبة خطأ اقل من (٠.٠٠٥) مما يدل على وجود الفروق بين اجابات العينة بالنسبة لمقياس التنمية المستدامة والوسط الفرضي (٩٠) وكذلك من الوسط الحسابي الذي هو (119.64) والذي هو أكبر من الوسط الفرضي وبالتالي اتجاه العينة الايجابي حول التنمية المستدامة وامتلاكهم القدرة على وضع برامج ولولويات التنمية على المدى الطويل والدائم وبكافة المجالات التي حددت مسبقاً، وكذلك تبين ان اجابات العينة كانت لها نسبة خطأ اقل من (٠.٠٠٥) ، إذ يشير (محمد خير سليم ، ٢٠١٠) إلى أن " قيمة (significance) إذا كانت أكبر أو تساوي نسبة الخطأ (٠.٠٠٥) فهذا دليل على عدم معنوية الفروق ، أما إذا كانت قيمة (significance) اصغر من نسبة الخطأ (٠.٠٠٥) فهذا دليل على معنوية الفروق". (ابو زيد، ٢٠١٠، ٣١٤)

ويدل الجدول على وجود الفروق بين اجابات العينة بالنسبة لمقياس القيم الادارية والوسط الفرضي (١٥٠) وكذلك من الوسط الحسابي الذي هو (٢٠٣,٠١) والذي هو أكبر من الوسط الفرضي وبالتالي اتجاه العينة الايجابي حول القيم الادارية وضرورتها وامتلاك القادة الكشفيين لتلك القيم.

٣-٤ عرض وتحليل نتائج التعرف الى العلاقة بين درجة التنمية المستدامة ودرجة القيم الادارية لدى عينة البحث ومناقشتها:

جدول (١٠) يبين قيمة معامل الارتباط البسيط ومستوى (sig) بين درجة بين درجة التنمية المستدامة ودرجة القيم الإدارية

المقاييس	معامل الارتباط	قيمة الدلالة	المعنوية
التنمية المستدامة	٠.٧٢٧	٠.٠٠٧	معنوي
القيم الإدارية			

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (٠.٠٠٥)$

من الجدول (١٠) يتبين وجود علاقة ارتباط قوية وطردية بين المقياسين أي انه كلما ازدادت القيم الإدارية عند القادة الكشفيين ازدادت امكانياتهم بالتنمية المستدامة وطرق الحصول على هذه التنمية وتطويرها وزيادة مداخنها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والصحية والتكنولوجية والوطنية، حيث للقيم الإدارية دور كبير في التنمية المستدامة في العراق وتزداد التنمية بزيادة القيم الإدارية. "والتنمية أي الترابط بين البنية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وكيفية تغيير هذه البنية بما يسمح بحدوث تحسينات مستمرة في مستوى المعيشة وتطوير نواحي الحياة بصورة عامة" (بدارن، ٢٠١٤، ٩)

٥- الاستنتاجات والتوصيات:

٥-١ الاستنتاجات:

استنتجت الباحثة ما يلي:

- ١- يمتلك القادة الكشفيون في المديرية الكشفية في العراق قدرة عالية على التنمية المستدامة بجميع مجالاتها من المجال الاجتماعي والبيئي والصحي والاقتصادي والوطني والتكنولوجي.
- ٢ - يتمتع القادة الكشفيين بقيم إدارية وحس اداري عالي.
- ٣ - ان العلاقة بين درجة التنمية المستدامة ودرجة القيم الادارية هي علاقة ايجابية طردية ، أي ان زيادة درجة القيم الإدارية للقادة الكشفيين تزداد امكانية التنمية المستدامة لديهم.

٥-٢ التوصيات:

- ١ _ توفير مراكز تدريب كشفية خاصة بالتنمية المستدامة لتصب في مصلحة تحقيق اهداف التنمية المستدامة.
- ٢ - الاستفادة من المتطوعين والخريجين الجدد وبرامج الجوال في نشر برامج التوعية بالصحة والبيئة وغيرها.
- ٣ - الاهتمام بالبحوث المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة ذات الطابع الكشفي.
- ٤ - غرز الروح الوطنية في الفتية والشباب وحثهم على قيمة الوطن وتطويره عبر العمل الجماعي

المصادر

١. أبو النصر، مدحت ومحمد، ياسمين مدحت (٢٠١٧) "التنمية المستدامة مفهومها-ابعادها- مؤشراتها" المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
٢. أبو زيد، محمد خير سليم (٢٠١٠) : التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برمجية SPSS ، دار جرير للنشر ، عمان
٣. الحاج محمد، احمد علي (٢٠٠٣) : أصول التربية ، ط٢ ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان.

٤. الكواز ، عدي غانم الكواز (٢٠٠٥) : مقاومة التغيير التنظيمي في ضوء القيم الادارية في الاندية الرياضية للمنطقة الشمالية في العراق ، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الموصل، كلية التربية الرياضية.
٥. اوبري ، ريك ، (٢٠١٢) ، قياس التأثير الاجتماعي ، المنتدى الثالث للقطاع الغير ربحي بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن .
٦. بدران، احمد جابر (٢٠١٤): "التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة" دار العجوزة للطباعة - الجيزة - القاهرة.
٧. بلوم، بنيامين وآخرون (١٩٨٣): تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد أمين المفتي وآخرون، دار ماكروهيل، القاهرة.
٨. رضوان، محمد نصرالدين (٢٠٠٦): المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
٩. عباس، محمد خليل وآخرون (٢٠٠٩) "مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس" ط٢، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطبع، الأردن.
١٠. قنديلجي، عامر (٢٠١٠) "البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية و الالكترونية، اسسه، اساليبه، مفاهيمه، ادواته" ط٢ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
١١. النبهان، موسى (٢٠٠٤): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
12. Ebel, Robert L. (1972): **Essentials of educational measurement**, Englewood Cliffs Prentice Hall, New Jersey. Thorndike. Robert. M (1982): Data Collection and Analysis Basic Statistic, Gardner Press, Inc, New York.

ملحق (١)

يوضح أسماء السادة الخبراء والمختصين

ت	أسماء الخبراء والمختصين	الاختصاص	اللقب العلمي	مقياس التنمية المستدامة	مقياس القيم الادارية	الكلية والجامعة
١	أ.د. خالد محمود عزيز	ادارة وتنظيم	أستاذ مساعد	✓	✓	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٢	أ.د. وعد عبد الرحيم	ادارة وتنظيم	أستاذ مساعد	✓	✓	التربية الرياضية / جامعة / جامعة الانبار
٣	أ.د. وليد خالد النعمه	إدارة وتنظيم	استاذ مساعد	✓	✓	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٤	أ.د. خالد اسود لايخ	إدارة وتنظيم	استاذ مساعد	✓	✓	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى
٥	أ.د. عثمان محمود شحاذه	ادارة وتنظيم	استاذ مساعد	✓	✓	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ديالى
٦	أ.د. عثمان مصطفى	قياس وتقويم	استاذ مساعد	✓	✓	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة صلاح الدين اربيل
٧	أ.د. سرتيب عمر عولا	ادارة وتنظيم	استاذ مساعد	✓	✓	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة صلاح الدين اربيل
٨	م.د. بسمان محمود ايوب	اداره وتنظيم	مدرس	✓	✓	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
٩	م.د. جميل احمد حسين	قياس وتقويم	مدرس	✓	✓	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة دهوك

الملحق (٢)

جامعة صلاح الدين /اربيل
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

استبيان السادة الخبراء والمختصين

م/ استبيان تحديد صلاحية الابعاد المقترحة

الأستاذ المحترم

تحية طيبة:

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم (دور القيم الإدارية للقادة الكشفيين في تحقيق اهداف التنمية المستدامة). ونظراً لعدم وجود مقياس للتنمية المستدامة بحسب علم الباحثة ومن أجل تحقيق أهداف البحث تطلب الأمر بناء مقياس للتنمية المستدامة ولقد قامت الباحثة بمراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع التنمية المستدامة في اختصاص الادارة والتنظيم والتربية الكشفية، وتوصلت الباحثة إلى ستة ابعاد أساسية مشتركة بين الكتاب والباحثين بنسبة ٥٥% فما فوق وهي (الاقتصادية، الصحية والجمالية، الاجتماعية، الوطنية والتكنولوجية، والبيئية). ولإحاطتكم بموضوع البحث فقد تم تعريف كل محور من محاور التنمية المستدامة لذا ترجوا الباحثة في ضوء التعريفات بيان رأيكم من حيث ملائمة المحاور لمقياس للتنمية المستدامة للقادة الكشفيين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق وبإمكانكم إضافة وحذف ما ترونه مناسباً، شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي والله الموفق.

هذا ولكم الشكر الجزيل

الاسم الثلاثي :

الدرجة العلمية :

تاريخ الحصول على آخر لقب علمي :

الاختصاص الدقيق ومكان العمل :

التاريخ :

التوقيع :

الباحثة

ت	الابعاد	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	البعد الاقتصادي.			
٢	البعد الاجتماعي.			
٣	البعد البيئي.			
٤	البعد التكنولوجي.			
٥	البعد الوطني.			
٦	البعد الصحي والجمالية.			

ابعاد أخرى تودون إضافتها للبحث.....

ويقصد بالتنمية المستدامة: هي التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر دون أن يعرض للخطر قدرة الاجيال القادمة على اشباع حاجاتها.

اولا: **البعد الاقتصادي:** وهي العلاقة المنظمة بين رغبة القائد الكشفي ومحيطه الخارجي في الحفاظ الجانب الاقتصادي باعتماد النشاط الكشفي كوسيلة للوصول لتحقيق تلك المكاسب من خلال الاحتراف والتسويق والأمن الاقتصادي.

ثانيا: **البعد الاجتماعية:** هي حكم نابع من مستوى العلاقة الاجتماعية بين القائد الكشفي وزملائه والهيئة والإدارية التي تنمي الجوانب الإنسانية وعناصر المحبة والتعاون ضمن النظام الكشفي والذي يخضع لثقافة المجتمع.

ثالثا: **البعد البيئي:** ويقصد به المجال الذي يعيش فيه القائد الكشفي ويحصل منه على كل الموارد الازمة لإشباع حاجاته فيؤثر فيه ويتأثر به .

رابعا: **البعد الديني:** هي الموروث الديني والمعارف والمعتقدات الروحية التي تلزم القائد الكشفي بمبادئ السلوك داخل الحركة الكشفية وخارجها والتي تمثل العلاقة بين الله والكشاف والتي تتجسد في المبادئ الدينية والروحية من خلال الفرائض والنواهي التي تخص الكشاف

خامسا: **القيم الوطنية:** الذي يمكن تفصيله بواجب القائد الكشفي تجاه أسرته ثم واجبة نحو حيه وجيرانه ثم واجبه نحو وطنه.

سادسا: **القيم الصحية والجمالية:** وهي درجة اهتمام الطالب بجمالية الحركة والأداء والتوافق مع متطلبات الفعالية من خلال التنظيم والترتيب والانسيابية في الحركة والنشاط.

ملحق (٣)

استبيان التنمية المستدامة بصورته اولية

جامعة صلاح الدين /اربيل
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

م/ استبيان

الأستاذ المحترم

تحية طيبة:

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم ب (دور القيم الإدارية للقادة الكشفيين وعلاقتها في تحقيق اهداف التنمية المستدامة) . ولغرض تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس التنمية المستدامة حيث يتكون المقياس من (٤٠) فقرة ذات الخمس بدائل هي (اتفق تماما، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، لا اتفق تماما).

راجين تفضلكم في تحديد مدى صلاحية الفقرات وتعديل او إضافة ما يلزم للمقياس.

هذا ولكم الشكر الجزيل

الاسم الثلاثي :

الدرجة العلمية :

تاريخ الحصول على آخر لقب علمي :

الاختصاص الدقيق ومكان العمل :

التاريخ :

التوقيع :

الباحثة

م. د نيكار خالد نجم الدين

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	يصلح بعد التعديل
١	أجد صعوبة تحقيق بعض من ادارة الأهداف التعليمية الكشفية.			
٢	واجه صعوبة ادارة الأهداف التعليمية الكشفية الواجب تحقيقها بصورة كاملة.			
٣	عملت على تنمية مقدرات الافراد لزيادة الخبرة عبر عدة دورات تدريبية كشفية بالتزامن مع استقرار الشباب النفسي.			
٤	احاول عمل عدة دورات في المهن التحويلية للخريجين من خلال الدورات التدريبية الكشفية			
٥	عملت على دعم الاعضاء ذوي الامكانيات الضعيفة بوسائل انتاج لزيادة الدخل (مثل بيع الاعمال اليدوية الكشفية المنتجة من قبلهم).			
٦	عملت على الاقتران بمجموعه من المهن والحرف الحياتية زاد الدخل لدى الكشفيين.			
٧	عملت على مكافحة العادات الضارة بجميع انواعها.			
٨	عملت على المساهمة في تقليل الفقر ودعم الفقراء من خلال العمل الكشفي التطوعي وجمع المساعدات			
٩	توعية الشباب بمشكلات الشباب من البطالة.			
١٠	وفرت مكتب متخصص يعمل على ثقافة السلام ونبذ الحروب.			
١١	دخلت بقوة في خدمة الاطفال الحروب والمتضررين من الظروف الحرجة بصفة متطوع كشفي.			
١٢	اوجدت مساحة لذوي الاحتياجات الخاصة وعملت على دمجهم في المجتمع عبر البرنامج الكشفي.			
١٣	شاركت في حملات تنظيف الاماكن العامة			
١٤	تتحمل مسؤولية أخلاقية عميقة لزيادة قدرة المجتمع على إيجاد مستقبل عادل ومستدام.			
١٥	عملت ورشات تدريبه لزيادة الوعي البيئي.			
١٦	طبعت ملصقات من اجل زيادة الوعي البيئي			
١٧	عملت دورات بخصوص حماية البيئة من جميع انواع التلوث.			
١٨	التوعية باستخدام التكنولوجيا النظيفة ذات الاثر البسيط.			
١٩	تعزير مشاركة الشباب بوصفهم اهم العناصر في حماية البيئة.			

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	يصلح بعد التعديل
٢٠	تكون المخيمات الكشفية فعالة من خلال التكامل في موضوعاتها وبرامجها ومقرراتها ذات الصلة.			
٢١	استخدمت التكنولوجيا النظيفة في الصناعة			
٢٢	تبنت التكنولوجيا المتطورة.			
٢٣	اقوم بغرس الروح الوطنية في نفوس الاخرين من خلال اهداف الحركة الكشفية			
٢٤	اود الحضور للمحاضرات والندوات العلمية والفكرية المطورة للحركة الكشفية.			
٢٥	عملت ورشات تدريبه لزيادة الوعي لرسخ حب الارتباط بالوطن.			
٢٦	أراعى اختيار الأنشطة المسلية في الوحدة التدريبية			
٢٧	تتحمل مسؤولية أخلاقية عميقة لزيادة قدرة المجتمع على إيجاد مستقبل عادل ومستدام.			
٢٨	توعية الشباب بممارسة العادات الصحية الصحيحة من خلال الاكل الصحي			
٢٩	التوعية بالمشكلات الصحية التي تواجه الشباب			
٣٠	أؤمن بأن البيئة النظيفة هو الطريق الأفضل لتحقيق رفاهية الحياة			
٣١	إيجاد قاعدة بحثية لجهود التنمية المستدامة.			
٣٢	تحسين نوعية وجوده وكفاءة التعليم والبحث.			
٣٣	يتعلم الكشفيين القيم والسلوك وأساليب الحياة المطلوبة لمستقبل مستدام وللتحول الاجتماعي الحضاري الايجابي.			
٣٤	احافظ على صحتي من خلال ممارسة الرياضة.			
٣٥	اعدل الأهداف بما يتلاءم مع الظروف			
٣٦	استفيد من الأبحاث العلمية الحديثة الرياضية			
٣٧	عملت دورات في كيفية اعادة تدوير النفايات واستخدامها مره ثانية.			
٣٨	احافظ على منتزهات بلدي			
٣٩	اشراك الشباب ذوي الاحتياجات الخاصة في مشاريع تخص التنمية المستدامة			
٤٠	أحث اللاعبين على مشاهدة البرامج الرياضية الخاصة بالتنمية والتطوير			

ملحق (٤)

جامعة صلاح الدين /اربيل
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

استبيان التنمية المستدامة بصورته النهائية
السادة القادة الكشفيين

م/ اجابة استبيان

الأستاذ المحترم

تحية طيبة:

تروم الباحثة أجراء البحث الموسوم ب (دور القيم الإدارية للقادة الكشفيين وعلاقتها في تحقيق
اهداف التنمية المستدامة) . ولغرض تحقيق أهداف البحث قامت الباحثة ببناء مقياس التنمية
المستدامة حيث يتكون المقياس من (٣٠فقرة) ذات الخمس بدائل هي (اتفق تماما، اتفق، غير
متأكد، لا اتفق، لا اتفق تماما) راجين تفضلكم في الاجابة على فقرات المقياس .

هذا ولكم الشكر الجزيل

الاسم الثلاثي :

الدرجة العلمية :

تاريخ الحصول على آخر لقب علمي :

الاختصاص الدقيق ومكان العمل :

التاريخ :

التوقيع :

الباحثة

م . د نيكار خالد نجم الدين

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	أجد صعوبة تحقيق بعض من ادارة الأهداف التعليمية الكشفية.					
٢	واجه صعوبة ادارة الأهداف التعليمية الكشفية الواجب تحقيقها بصورة كاملة.					
٣	عملت على تنمية مقدرات الافراد لزيادة الخبرة عبر عدة دورات تدريبية كشفية بالتزامن مع استقرار الشباب النفسي.					
٤	احاول عمل عدة دورات في المهن التحويلية للخريجين من خلال الدورات التدريبية الكشفية					
٥	عملت على دعم الاعضاء ذوي الامكانيات الضعيفة بوسائل انتاج لزيادة الدخل (مثل بيع الاعمال اليدوية الكشفية المنتجة من قبلهم) .					
٦	عملت على الاقتران بمجموعه من المهن والحرف الحياتية زاد الدخل لدى الكشفيين.					
٧	لم عملت على مكافحة العادات الضارة بجميع انواعها.					
٨	عملت على المساهمة في تقليل الفقر ودعم الفقراء من خلال العمل الكشفي التطوعي وجمع المساعدات					
٩	توعية الشباب بمشكلات الشباب من البطالة.					
١٠	وفرت مكتب متخصص يعمل على ثقافة السلام ونبذ الحروب.					
١١	دخلت بقوة في خدمة الاطفال الحروب والمتضررين من الظروف الحرجة بصفة متطوع كشفي.					
١٢	اوجدت مساحة لذوي الاحتياجات الخاصة وعملت على دمجهم في المجتمع عبر البرنامج الكشفي.					
١٣	لم شاركت في حملات تنظيف الاماكن العامة					
١٤	عملت دورات في كيفية اعادة تدوير النفايات واستخدامها مره ثانية .					
١٥	عملت ورشات تدريبه لزيادة الوعي البيئي.					
١٦	طبعت ملصقات من اجل زيادة الوعي البيئي					
١٧	عملت دورات بخصوص حماية البيئة من جميع انواع التلوث.					

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١٨	التوعية باستخدام التكنولوجيا النظيفة ذات الاثر البسيط.					
١٩	تعزيز مشاركة الشباب بوصفهم اهم العناصر في حماية البيئة.					
٢٠	اشراك الشباب ذوي الاحتياجات الخاصة في مشاريع تخص التنمية المستدامة.					
٢١	استخدمت التكنولوجيا النظيفة في الصناعة					
٢٢	تبنيت التكنولوجيا المتطورة.					
٢٣	اقوم بغرس الروح الوطنية في نفوس الاخرين من خلال اهداف الحركة الكشفية.					
٢٤	لا اود الحضور للمحاضرات والندوات العلمية والفكرية المطورة للحركة الكشفية.					
٢٥	عملت ورشات تدريبه لزيادة الوعي لرسخ حب الارتباط بالوطن.					
٢٦	لا احافظ على منتزهات بلدي					
٢٧	احافظ على صحتي من خلال ممارسة الرياضة.					
٢٨	توعية الشباب بممارسة العادات الصحية الصحيحة من خلال الاكل الصحي					
٢٩	التوعية بالمشكلات الصحية التي تواجه الشباب					
٣٠	أؤمن بأن البيئة النظيفة هو الطريق الأفضل لتحقيق رفاهية الحياة					

ملحق (٥)

جامعة صلاح الدين /اربيل
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

استبيان السادة الخبراء والمختصين

م/ نموذج استفتاء آراء السادة الخبراء

الأستاذ المحترم

تحية طيبة:

تروم الباحثة أجراء البحث الموسوم (دور القيم الإدارية للقادة الكشفيين وعلاقتها في تحقيق اهداف التنمية المستدامة). ولغرض تحقيق أهداف البحث حصلت الباحثة على مقياس مقنن لمقياس القيم الادارية والمعد من قبل (عدي، ٢٠٠٥) حيث يتكون المقياس من (٥٠فقرة) ذات الخمس بدائل هي (اتفق تماما، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، ارفض) راجية تفضلكم في بيان الرأي في مدى صلاحية فقرات المقياس المبينة أدناه ضمن المجالات المؤشرة إزائها.

هذا ولكم الشكر الجزوي

الاسم الثلاثي :

الدرجة العلمية :

تاريخ الحصول على آخر لقب علمي :

الاختصاص الدقيق ومكان العمل :

التاريخ :

التوقيع :

الباحثة

م.د. نيكار خالد نجم الدين

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	يصلح بعد التعديل
١	امتلك الدافعية والرغبة في تطوير إمكانياتي في العمل.			
٢	أؤمن ان أهداف النادي يجب أن تعبر عن ميول أعضاء النادي واتجاهاتهم.			
٣	ارغب في ان يكون لي دور أساسي في مناقشة أهداف النادي.			
٤	أحقق ذاتي من خلال عملي في النادي.			
٥	أعطي لكل العاملين في النادي فرصة متساوية للتعبير عن مشكلاتهم ومعاناتهم التي قد يتعرضون لها.			
٦	ممارستي الأنشطة الترويحية في النادي أو خارجه تنمي قدراتي ومهاراتي في العمل.			
٧	اشعر بالسعادة والرضا عند إتمام المهام الموكلة لي.			
٨	أسعى إلى جعل توقيتات العمل وبرامج التدريب على درجة عالية من الدقة.			
٩	ارغب في المساهمة بفعالية في توجيه ميزانية النادي لخير الرياضة.			
١٠	أؤمن بان أهم أهداف النادي هي تطوير العلاقات الإنسانية.			
١١	اتفق مع مبدأ توزيع الحوافز استنادا إلى ما يقدم من إنجاز.			
١٢	اشعر بالمتعة عندما اقضي إجازتي ووقت فراغي مع أفراد عائلتي.			
١٣	من واجبي التدخل لحل المشاكل والنزاعات التي قد تحدث بين أعضاء النادي.			
١٤	من الأمور التي التزم بها واحترمها هي تحديد مسؤوليات واجبات أعضاء النادي.			
١٥	اهتم بالمشاركة الفعالة في صنع القرارات في النادي.			
١٦	أفضل العيش في مجتمع النادي الذي يسوده الاحترام المتبادل.			
١٧	أقاوم ضغوط الصداقة والزمالة في أي قرار يتخذ وأفضل مصلحة الرياضة والنادي.			
١٨	ضغوط العمل في النادي تتطلب فترات راحة مناسبة للتخلص من الإجهاد.			

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	يصلح بعد التعديل
١٩	أضع الاعتبارات الأخلاقية فوق مصلحة النادي عند اتخاذ أية قرار .			
٢٠	من الأمور التي التزم بها واحترمها هي تحديد مسؤوليات وواجبات أعضاء النادي .			
٢١	اشعر عندما أقدم أفكارا جديدة للنادي وكأني أقدم خدمة كبيرة وجلييلة للرياضة والنادي .			
٢٢	قابليتي الاجتماعية تتفق مع مناخ العمل .			
٢٣	أنفذ واجباتي تجاه أعضاء النادي بشكل رسمي			
٢٤	احتاج إلى فترات راحة أطول كي استعيد قدراتي ونشاطي .			
٢٥	أتمسك بأخلاقيات العمل التي يملها علي ديني .			
٢٦	ارغب في وضع إستراتيجية واضحة في العمل الرياضي .			
٢٧	أفضل أن أشارك في جميع الأنشطة المتاحة في النادي .			
٢٨	يتيح لي العمل في النادي الفرصة لتكوين علاقات اجتماعية جديدة .			
٢٩	أؤيد توزيع الأدوار بموضوعية وعلى وفق معايير دقيقة .			
٣٠	اهتم بالترويج خلال العمل لإشباع ميولي ورغباتي .			
٣١	التزامي بعلمي يفرض علي سلوكا أخلاقيا في تعاملي مع الآخرين .			
٣٢	احترم الأنظمة والقوانين التي يلتزم بها النادي والتي أجدها قيما عليا في نفسي .			
٣٣	أفضل إتباع سياسة الباب المفتوح لمعالجة المشكلات ومعوقات العمل .			
٣٤	اشعر بالفناعة والرضا عند رسم البسمة على وجوه بقية الأعضاء .			
٣٥	أتجرد عندما تكون هناك ضغوط من ناحية الولاءات العشائرية .			
٣٦	حرصني على عملي بالنادي لا يمنعني من الاهتمام بأوقات الراحة .			

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	يصلح بعد التعديل
٣٧	أتجنب تسخير الآخرين واستغلالهم في إنجاز عملي.			
٣٨	أجد أني في المكان المناسب في النادي الرياضي.			
٣٩	اشعر بقيمة العمل الإداري عندما يكون على وفق مبدأ المشاركة الجماعية.			
٤٠	أسعى إلى تقديم المساعدة لزملائي دون تكلف.			
٤١	أتعامل بعدالة مع كل العاملين في النادي.			
٤٢	اشعر بالمتعة والراحة عند الذهاب مع وفود رياضية خارج المحافظة.			
٤٣	لا يهمني الرقابة في العمل بقدر شعوري بالالتزام العالي به.			
٤٤	أجد في نفسي إيمانا قويا يدفعني إلى تحقيق أهداف النادي عندما تكون محددة مسبقا.			
٤٥	أشجع تقديم المقترحات البناءة من الأعضاء لتطوير النادي.			
٤٦	أكن مودة واحترام كبير لجميع أعضاء النادي.			
٤٧	أعامل أعضاء النادي كلا حسب نتائجه.			
٤٨	اهتم بإشباع هواياتي الأخرى على الرغم من كثافة العمل الذي أقوم به.			
٤٩	يتيح لي العمل الفرصة لكي أبرز إمكانياتي وقدراتي في العمل.			
٥٠	من الضروري توزيع الأدوار على وفق الاختصاصات والمسؤوليات			

ملحق (٦)

جامعة صلاح الدين /اربيل
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

استبيان القويم الادارية بصورته النهائية
السادة القادة الكشفيين

م/ اجابة استبيان

الأستاذ المحترم

تحية طيبة:

تروم الباحثة أجراء البحث الموسوم (دور القيم الإدارية للقادة الكشفيين وعلاقتها في تحقيق اهداف التنمية المستدامة). ولغرض تحقيق أهداف البحث حصلت الباحثة على مقياس مقنن لمقياس القيم الادارية والمعد من قبل (عدي، ٢٠٠٥) حيث يتكون المقياس من (٥٠فقرة) ذات الخمس بدائل هي (اتفق تماما، اتفق، غير متأكد، لا اتفق، ارفض) راجية تفضلكم في بيان الرأي في مدى صلاحية فقرات المقياس المبينة أدناه ضمن المجالات المؤشرة إزائها.

هذا ولكم الشكر الجزوي

الاسم الثلاثي :

الدرجة العلمية :

تاريخ الحصول على آخر لقب علمي :

الاختصاص الدقيق ومكان العمل :

التاريخ :

التوقيع :

الباحثة

م . د نيكار خالد نجم الدين

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	ارفض
١	امتلك الدافعية والرغبة في تطوير إمكانياتي في العمل.					
٢	أؤمن ان أهداف النادي يجب أن تعبر عن ميول أعضاء النادي واتجاهاتهم.					
٣	ارغب في ان يكون لي دور أساسي في مناقشة أهداف النادي.					
٤	أحقق ذاتي من خلال عملي في النادي.					
٥	أعطي لكل العاملين في النادي فرصة متساوية للتعبير عن مشكلاتهم ومعاناتهم التي قد يتعرضون لها.					
٦	ممارستي الأنشطة الترويحية في النادي أو خارجه تنمي قدراتي ومهاراتي في العمل.					
٧	اشعر بالسعادة والرضا عند إتمام المهام الموكلة لي.					
٨	أسعى إلى جعل توقيتات العمل وبرامج التدريب على درجة عالية من الدقة.					
٩	ارغب في المساهمة بفعالية في توجيه ميزانية النادي لخير الرياضة.					
١٠	أؤمن بان أهم أهداف النادي هي تطوير العلاقات الإنسانية.					
١١	اتفق مع مبدأ توزيع الحوافز استنادا إلى ما يقدم من إنجاز.					
١٢	اشعر بالمتعة عندما اقضي إجازتي ووقت فراغي مع أفراد عائلتي.					
١٣	من واجبي التدخل لحل المشاكل والنزاعات التي قد تحدث بين أعضاء النادي.					
١٤	من الأمور التي التزم بها واحترمها هي تحديد مسؤوليات واجبات أعضاء النادي.					
١٥	اهتم بالمشاركة الفعالة في صنع القرارات في النادي.					
١٦	أفضل العيش في مجتمع النادي الذي يسوده الاحترام المتبادل.					
١٧	أقاوم ضغوط الصداقة والزمالة في أي قرار يتخذ وأفضل مصلحة الرياضة والنادي.					
١٨	ضغوط العمل في النادي تتطلب فترات راحة مناسبة للتخلص من الإجهاد.					

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	ارفض
١٩	أضع الاعتبارات الأخلاقية فوق مصلحة النادي عند اتخاذ أية قرار.					
٢٠	من الأمور التي التزم بها واحترمها هي تحديد مسؤوليات وواجبات أعضاء النادي.					
٢١	اشعر عندما أقدم أفكارا جديدة للنادي وكأنني أقدم خدمة كبيرة وجلييلة للرياضة والنادي.					
٢٢	قابليتي الاجتماعية تتفق مع مناخ العمل.					
٢٣	أنفذ واجباتي تجاه أعضاء النادي بشكل رسمي					
٢٤	احتاج إلى فترات راحة أطول كي استعيد قدراتي ونشاطي.					
٢٥	أتمسك بأخلاقيات العمل التي يملها علي ديني.					
٢٦	ارغب في وضع إستراتيجية واضحة في العمل الرياضي.					
٢٧	أفضل أن أشارك في جميع الأنشطة المتاحة في النادي.					
٢٨	يتيح لي العمل في النادي الفرصة لتكوين علاقات اجتماعية جديدة.					
٢٩	أؤيد توزيع الأدوار بموضوعية وعلى وفق معايير دقيقة.					
٣٠	اهتم بالترويج خلال العمل لإشباع ميولي ورغباتي.					
٣١	التزامي بعلمي يفرض علي سلوكا أخلاقيا في تعاملي مع الآخرين.					
٣٢	احترم الأنظمة والقوانين التي يلتزم بها النادي والتي أجدها قيما عليا في نفسي.					
٣٣	أفضل إتباع سياسة الباب المفتوح لمعالجة المشكلات ومعوقات العمل.					
٣٤	اشعر بالقناعة والرضا عند رسم البسمة على وجوه بقية الأعضاء.					
٣٥	أتجرد عندما تكون هناك ضغوط من ناحية الولاءات العشائرية.					
٣٦	حرصني على عملي بالنادي لا يمنعي من الاهتمام بأوقات الراحة.					

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	ارفض
٣٧	أتجنب تسخير الآخرين واستغلالهم في إنجاز عملي.					
٣٨	أجد أُنَى في المكان المناسب في النادي الرياضي.					
٣٩	اشعر بقيمة العمل الإداري عندما يكون على وفق مبدأ المشاركة الجماعية.					
٤٠	أسعى إلى تقديم المساعدة لزملائي دون تكلف.					
٤١	أتعامل بعدالة مع كل العاملين في النادي.					
٤٢	اشعر بالمتعة والراحة عند الذهاب مع وفود رياضية خارج المحافظة.					
٤٣	لا يهمني الرقابة في العمل بقدر شعوري بالالتزام العالي به.					
٤٤	أجد في نفسي إيمانا قويا يدفعني إلى تحقيق أهداف النادي عندما تكون محددة مسبقا.					
٤٥	أشجع تقديم المقترحات البناءة من الأعضاء لتطوير النادي.					
٤٦	أكن مودة احترام كبير لجميع أعضاء النادي.					
٤٧	أعامل أعضاء النادي كلا حسب نتائجه.					
٤٨	اهتم بإشباع هواياتي الأخرى على الرغم من كثافة العمل الذي أقوم به.					
٤٩	يتيح لي العمل الفرصة لكي أبرز إمكانياتي وقدراتي في العمل.					
٥٠	من الضروري توزيع الأدوار على وفق الاختصاصات والمسؤوليات					