

دور اسلوب الموجه في تنمية رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في قطاع التعليم الأساسي في العراق عدى حسين ضيدان آل راهي

الملخص:

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة دور الاسلوب الموجه في تنمية رأس المال الفكري في قطاع التعليم الأساسي محل الدراسة (بغداد، بابل، ذي قار) في العراق.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقوائم الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ (٢٠٧٩٨) كما بلغت عينة الدراسة (٣٧٧) مفردة وكانت عشوائية حيث تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) كحزمه لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وجود علاقة معنوية واثر معنوي بين الاسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري.

أهم توصيات الدراسة هو، تفعيل دور القطاعات المبحوثة متمثلة بقياداتها وملاكها التعليمي والتدريسي مع المجتمع، من خلال حث القيادات والملاك التعليمي والتدريسي بإقامة الندوات بما يسهم وخدمة المجتمع.



Abstract:

The main objective of this study is to know the role that style directed at intellectual capital development in the basic education sector under study (Baghdad, Babil, Dhi Qar) in Iraq.

To achieve the objectives of the study, the researcher used descriptive and analytical approach, and lists of the survey as a key tool to collect data from the study population of (20798) also reached the study sample (384) Single and were randomized where the use of statistical analysis (SPSS) program package for entry, processing and analysis of data.

The most important findings of the study, there were no significant relationship between the significant effect-oriented style and the development of intellectual capital.

The most important recommendations of the study is, activating the role of the surveyed sectors represented Bkiedadtha educational, teaching and owners with the community, through its leaders and urged owners to establish educational and teaching seminars so as to contribute and community service.



الجزء الأول : الاطار العام للدراسة

المقدمة:

يشكل الاسلوب الموجه محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، وفي العصر الحديث يشهد العالم تغيراً كبيراً في مجمل نواحي الحياة - لاسيما العقد الأخير من القرن الماضي، انعكست تأثيراته بوضوح على الممارسات الإدارية وطبيعة العلاقات التنظيمية، في ظل تطورات تكنولوجية متسارعة وأدوار ومشاكل تجاوزت حدود الدول التي تعيش فيها المنظمات على اختلاف أنواعها ونشاطاتها، وبفعل تنامي تأثيرات العولمة وابعادها.

مشكلة الدراسة:

في اطار دراسة وتحديد اوجه القصور المتعلقة بابعاد القيادة الموقفية ومدى تطبيقها بالقطاع التعليم الاساسي محل الدراسة في تنمية رأس المال الفكري، قام الباحث باجراء دراسة استطلاعية قدمت توصيفا لعينة الدراسة، ودراسة مبدئية لتوافر ابعاد القيادة الموقفية في قطاع التعليم الاساسي المستهدف من خلال البيانات المتوفرة في الاقسام المختصة.

يمكن تحديد مشكلة الدراسة بتدني مستويات البرامج التعليمية اضافة الى تقادم المحتويات والمضمون مقارنة مع التطور والتقدم التعليمي على مستوى الدول الاخرى وهذا مايعكسه الاسلوب القيادي، تبني ادارات المدارس في قطاع التعليم الاساسي اسلوب قيادي محدد في كل الظروف و المواقف مما يؤشر الى عدم وجود مرونة في تعامل ادارات المدارس مع الكوادر التعليمية والتدريسيه وهذا ينعكس سلبا على الواقع التربوي وأدائهم بهذا القطاع التعليمي وتنمية راس المال الفكري المتمثل بالكوادر التعليمية والتدريسي



فروض الدراسة:

1. توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري.
2. يوجد تأثير معنوي بين الاسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري.

أهداف الدراسة:

1. دور الاسلوب الموجه في تنمية راس المال الفكري، واطهار واقع الاسلوب الموجه في قطاع التعليم الأساسي محل الدراسة وبيان دوره في تنمية راس المال الفكري.
2. تقديم بعض التوصيات التي تساعد قطاع التعليم الاساسي (بغداد، بابل، ذي قار) والاستفادة من نتائج الدراسة.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة من أهمية المتغيرات التي تتناولها من خلال تفعيل دور الاسلوب الموجه في تنمية رأس المال الفكري ومن ثم يمكن تحديد أهمية الدراسة من خلال التالي:

- أ- الأهمية النظرية:
 - تقديم اطار نظري يسهم في بلورة التوجهات الفكرية واطرها للأبحاث المستقبلية ذات العلاقة بالموضوع.
 - بيان الدور الذي الاسلوب الموجه من خلال اساليبها القيادية بتنمية رأس المال الفكري في الميدان المبحوث.
 - تحديد مستوى تنمية رأس المال الفكري لدى المرؤوسين حسب انماط الاسلوب الموجه المتبعة في مداس قطاع التعليم الاساسي.



ب- الأهمية التطبيقية:

- يأمل الباحث من خلال ما تتوصل اليه هذه الدراسة من نتائج وتوصيات ومقترحات حول موضوع الدراسة ما يساعد قادة المؤسسات التربوية وعلى الاخص قطاع التعليم الاساسي في العراق على كيفية رفع مستوى التنمية لرأس المال الفكري سعياً لتحقيق الاهداف العامة لتلك المؤسسات وذلك من خلال استخدام نظرية الاسلوب الموجه.
- العمل على معالجة القصور الذي بينت الدراسة الاستطلاعية البعض حيث وضحت البيانات التي تعتبر مؤشر لقياس كفاءة قطاع التعليم الاساسي محل البحث، كأعداد المعلمين والمدرسين في القطاع والبالغ (٢٠٧٩٨) كذلك عدد الابنية المدرسية البالغة (٩٣٥) في القطاع محل الدراسة، بوجود ضغوط عمل في قطاع التعليم الاساسي يتطلب تبني قيادة مرنة.

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة:

المقدمة:

لبلورة مفاهيم الدراسة تناول الباحث من خلال هذا البند، الأطروحات النظرية، والمفاهيم المرتبطة بالاسلوب الموجه (Situation Leadership) ومن ثم أدبيات رأس المال الفكري (Intellectual Capital)، ويليه تحليل العلاقة بين اسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري، وكذلك سيتناول الباحث اطار مقترح لتنمية رأس المال الفكري في ضوء الاسلوب الموجه.

أولاً: الأسلوب الموجه (Rudder):

وهو أسلوب عالي بالتوجه نحو العمل ومنخفض في العلاقات الإنسانية، ويمارس هذا الأسلوب عندما يكون مستوى استعداد المرؤوسين منخفضاً، إذ نجد



إن القائد يهتم بالعمل وذلك بسبب إن العاملين بالتنظيم موظفون جدد، حيث يركز القائد على إعطاء التعليمات ولا يهتم بالعلاقات.

ثانياً: مفهوم رأس المال الفكري:

المقدمة:

ان البحث في هذا المجال مازال في بدايته وطور تكوينه، علاوة على ذلك مازال العديد من الباحثين يطورون مصطلحاتهم ولا احد منهم يرغب في التخلي عن المصطلح الذي يستخدمه، وسوف يأخذ هذا الوضع فترة قادمة، حتى يتمكنوا من الاتفاق على مصطلحات مشتركة في هذا المجال.⁽ⁱ⁾

أ- تعريف رأس المال الفكري:

وعرف (جاد الرب، ٢٠٠٦) رأس المال الفكري بأنه يعكس كل الجوانب الفكرية للعقول البشرية عالية التميز، والتي تعكس كل الجوانب غير الملموسة في المنظمة، وهي الأكثر تأثيراً وفعالية نحو التقدم والتميز العالي من الجوانب أو الأصول الأخرى الملموسة.⁽ⁱⁱ⁾

ب- أهمية رأس المال الفكري:

يرى البعض إن أهمية رأس المال الفكري تنبع من الاهتمام المتزايد بالعنصر البشري باعتباره مصدر كل تميز في ظل الاهتمام المتزايد بإدارة المعرفة و باعتباره مصدر التجديد المستمر ويتوقف عليه نجاح أية مؤسسة محلياً وعالمياً، ويشير الباحثين الى إن أهميه رأس المال الفكري تنبع من تحقيقها للعديد من الفوائد والتي تتمثل في.⁽ⁱⁱⁱ⁾

١. دعم الإبداع والابتكار من خلال التركيز على الطاقات الابتكارية، يكتشفها، يستثمرها.
٢. يؤثر على ربحية المنظمة من خلال زيادة مستوى الإنتاجية ورفع القيمة السوقية.



٣. دعم التنمية المستدامة وتحقيق النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.
٤. تعزيز القدرة التنافسية التي تعتمد على قدرات محوريه مثل العوامل الداعمة لها. (iv)
٥. اعطاء جهود التنمية البشرية مضمونا استراتيجيا يلبي احتياجات تنميه طاقات الابداع والتعلم المؤسسي في جانب. وقيمة رأس المال المعرفي للمجتمع ومؤسساته في جانب. (v)

ج- خصائص رأس المال الفكري:

في ضوء ما ذكره الباحثون، ومآثم تناوله من الدراسات السابقة، ومختلف التعاريف والمفاهيم ومحاور الأهمية، يمكن تناول أهم خصائص رأس المال الفكري وعلى النحو التالي:

- تواجد رأس المال الفكري في جميع المستويات الإدارية
- المرونة التي تساعد على التجديد المستمر من خلال الأفراد.
- يبتعد رأس المال الفكري عن المركزية الإدارية ويفضل مناخ فيه اللامركزية في الأداء
- لا يمكن الحصول عليه بالمال وحده لأنه مزيج من الفكر والخبرة والممارسة وفهم الجوانب المهنية ومناخ تنظيمي داعم. (vi)

د- مكونات رأس المال الفكري:

- رأس المال البشري:

إن رأس المال البشري يتمثل بالإنسان الذي يمتلك مقدره عقلية متميزة تميزه عن غيره من العاملين في الشركة كامتلاكه القدرة على الإبداع بشكل يضمن تحسينات تدخل على منتجات الشركة بحيث تكسبها ميزة تنافسية ومن ثم تمكين الشركة في تحقيق رضا الزبون وولائه وتسجيل براءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف وامتلاك العلامة التجارية وأسرار الصناعة، وعرف راس المال



البشري بأنه "يضم الكفاءات والمعارف والمهارات والخبرات وأصحاب القرار لدى الشركة" ، او هو من القدرات التي يمتلكها الموظفين في الابتكار في كل من المنتجات او الخدمات التي تقدم لأول مرة او تطوير ما هو موجود منها فعلا. (vii)

- رأس المال الهيكلي:

هو العنصر الثاني من مكونات رأس المال الفكري، ويتكون هذا العنصر من مجموعة عناصر فردية عديدة تتمثل في براءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف والعلامة التجارية فضلاً عن الحاسبات والبرمجيات ونظم المعلومات وشبكات المعلومات والاتصالات وكل ما من شأنه خدمة العمليات داخل الشركة، وتحقيق أهدافها النهائية في الربحية ومصالح الأطراف المتعاملين معها. ويرى (Grantham) انه مجموعة الاستراتيجيات والهياكل والنظم والإجراءات التي تمكن بمجموعها الشركة من إنتاج وتسليم أفضل المنتجات للزبائن، فضلاً عن كونه يمثل قدرة الشركة على الاستجابة للتغيرات البيئية الحاصلة. (viii)

ثالثاً: العلاقة بين الاسلوب الموجه في تنمية رأس المال الفكري:

مما لا شك فيها أن للاسلوب الموجه في المؤسسة والمتبعة مع الأفراد لها تأثير مباشر على مستوى أدائهم للعمل وانجازهم للأهداف المطلوب تحقيقها وهذا ينعكس سلباً أو إيجاباً على مستوى التنمية راس المال الفكري في المؤسسة.

اثر الأسلوب الموجه (الأمر) في تنمية رأس المال الفكري:

لدى القائد الموجه درجة توجيه عالية جداً، بينما درجة الدعم تكون منخفضة، يشرف على التفاصيل الدقيقة ويحكم الرقابة والسيطرة ويمارس هذا الأسلوب القيادي مع العاملين الجدد وهم من ذوو الخبرة المنخفضة الالتزام المرتفع.

ومن التعريف يبدو أنالأسلوب الأمر في الممارسة العملية باعتماد شعار قم بذلك العمل إنياًمرتك به، يتطلب هذا النوع الاذعان الفوري للأوامر التي تصدر



من القائد، ولكنهم لا يهتمون لتوضيح الاسباب من وراء ذلك واذا لم يتمكن تابعيهم من تنفيذ اوامرهم بدون تساؤلات فان هؤلاء القادة الذي يمارسون هذا الاسلوب يلجئون الى التهديد وبدلا من تفويض الصلاحية فانهم يسعون الى السيطرة المحكمة على كل موقف والرقابة عليـة بكل حرص شديد.

وبالتالي فان التغذية المرتدة بخصوص الاداء اذا ما وجد اصلا فأنها كثيرا ما تركز على اخطاء المرؤوسين وليس على ادائهم الطيب، وباختصار فهذه وصفة كلاسيكية للتنافر (ix).

ومن بين الاساليب القيادية لا عجب ان يكون الاسلوب الموجهة (الامر) هو اقل فعالية في اغلب الاحوال والمواقف ولناخذ في الاعتبار ما يمكن ان يفعله هذا الاسلوب لراس المال الفكري في المؤسسة حيث اكد (Rastagle) بان دور القائد لا يقتصر فقط على التوجيه فقط وانما عليـة مساعدة المرؤوسين على تحديد الفجوات في مهاراتهم وذلك تحديد مناطق ضعف المهارة فيهم من اجل تحسين ادائهم وبالتالي تتحقق التنمية (x).

وهذا ما كان واضح في بعض الدراسات السابقة حيث بينت دراسة (صالح، ٢٠١٢) ان الأسلوب الأوتوقراطي هو الأقل تأثيرا من الأساليب القيادية الأخر في تنمية وتطوير راس المال الفكري قد يكون تأثيره سلبا على أداء الموارد البشرية وقدراتها الإبداعية (xi).

وهذا ما تأكد من خلال الدراسة الاستطلاعية التي أجراه الباحث حيث بينت النتائج ان نسبة (٧٨) بينوا عن استخدام الأسلوب الموجه (الأمر) من قبل إدارات المدارس في كل المواقف يؤدي الى اضعاف الاحساس بالانتماء الى هذه المؤسسة وبالتالي عدم الشعور بالرضى وضعف الاداء غير ان هذا الاسلوب يستخدم في العادة في المراحل الاولى للتعين في المؤسسات ويكون الموظف في هذه الحالة جديد في عملة وفي علاقاته بحيث لا يعرف عملة الذي سوف يقوم به، وكذلك لا يعرف من هم رؤسائه وزملائه في العمل، ولا يعرف الاهداف التنظيمية، ويكون الموظف غير قادر على القيام بالأعمال المطلوبة منه، وتكون درجة



الاستعداد لتحمل المسؤولية محدودة، ومن ثم فان القائد في هذه المرحلة لدية الاهتمام عالي بالإنجاز واهتمام منخفض بالعلاقات، وهذا ما يوضح مشكلة البحث حيث يستمر بعض القادة بانتهاج هذا الاسلوب حتى بعد ان يكون لدى الموظف الاستعداد لتحمل المسؤولية وتطور العلاقات داخل المؤسسة مما ينعكس سلبا على اداء الموظف ويكمن هنا الدور التحقق للاسلوب الموجه حيث لا يقتصر على اصدار الاوامر والتوجيهات والتأكد من تنفيذها داخل التنظيم في الحدود المرسومة ولكن الدور الاساسي والهام هو امداد الموارد البشرية بكل ما يحفزهم ويبعث فيهم النشاط ويحافظ على روحهم المعنوية مما يوتر في نفوسهم ويدفعهم الى حب العمل المشترك وروح التعاون وذلك من خلال اسلوبا قياديا ينسجم مع الموقف الحالي للموارد البشرية، لذلك فان القائد ايبرز من خلال قدرته على تنسيق نشاطات الموارد البشرية وجهودهم وتوجيههم من خلال وضع الموظف المناسب في المكان المناسب وتحديد مسؤولياته وتحديد الاسلوب القيادي لهذه المرحلة من مراحل المواقف. (xii)

الجزء الثالث: منهجية الدراسة

المقدمة:

تعتبر منهجية البحث واجراءاتها محورا رئيسا، يتم من خلالها انجاز الجانب التطبيقي من البحث، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الاحصائي، وللتوصل الى النتائج التي يتم تفسيرها؛ في ضوء ادبيات الدراسة، المتعلقة بموضوع الدراسة، بالتالي تحقق الاهداف التي تسعى لتحقيقها.

أولاً: اسلوب البحث:

بناء على طبيعة البحث، والاهداف التي يسعى الى تحقيقها؛ فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على الدراسة الظاهرة كما توجد



في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها تعبيراً كفيها وكميا، كما لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة، من أجل استقصاء مظاهرها وعلاقتها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل، والربط، والتفسير، للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح، بحيث يزيدا رصد المعرفة الموضوعية.

ثانياً: مجتمع البحث:

مجتمع البحث، يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة؛ التي يدرسها الباحث، بذلك فإن مجتمع البحث هو جميع الافراد، والاشياء التي تكون موضع مشكلة البحث، وبناء على مشكلة البحث واهدافها، فإن المجتمع المستهدف هو معلمي ومدرسي قطاع التعليم الاساسي في (بغداد ، بابل، ذي قار) ويرجع السبب في اختيار هذه القطاعات هو البعد الجغرافي والوضع الامني المضطرب في جمهورية العراق، وكذلك تم حصر بيانات مجتمع البحث المعلمين والمدرسين في قطاعات التعليم الاساسي محل البحث، من سجلات اقسام التعليم العام شعبة الملاك، والمحدثة بصورة دورية، واعتبرت هذه البيانات بمثابة اطار لتحديد مجتمع البحث، حيث بلغ العدد الاجمالي (20798) من معلمين ومدرسين في القطاعات محل البحث.

جدول رقم (١)

مجتمع الدراسة الاستطلاعية

المجموع	ذي قار		بابل		بغداد		القطاع مستوى التعليم
	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	
11726	1765	2459	1145	1872	1675	2810	ابتدائي
9072	1345	1720	1053	1604	1253	2097	متوسطة
20798	3110	4179	2198	3476	2928	4907	المجموع

☆ المصدر: قسم التعليم العام، شعبة الملاك في القطاعات محل البحث.



ثالثاً: عينة البحث:

في كثير من الدراسات لا يمكن للباحث ان يتناول كل وحدات المجتمع الاصيلي، لذلك يلجأ الباحثون الى اختيار بعض الوحدات الممثلة له وهذه العملية تسمى بالمعاينة، فهي العملية التي تمكننا من اختيار عدد من الافراد للدراسة بطريقة تجعل هؤلاء الافراد يمثلون المجتمع، وفي الدراسة الحالية تم اختيار العينة بطريقة عشوائية وهي الطريقة التي تضمن لكل وحدة فرصة متساوية للاختيار ضمن العينة.
حساب حجم العينة:

$$N = \left(\frac{Z}{2M} \right)^2 (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلومة (مثلاً: $Z = 1.96$ لمستوى دلالة $0.05a$).

M: الخطأ الهامشي: ويعبر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ± 0.05).
يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$N = \frac{nN}{N+n-1} (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع.

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$N = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

وحيث إن مجتمع الدراسة بلغ 20798 من معلمي ومدرسي قطاع التعليم الاساسي، فإن حجم العينة المعدل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$N = \frac{384 \times 20798}{20798 + 384 - 1} \cong 377$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 377 تقريباً.



وقد اختار الباحث عينة عشوائية طبقية من معلمين ومدرسين في قطاع التعليم الأساسي (بغداد، بابل، ذي قار)

جدول رقم (٢)

الأعداد والنسب لعينة الدراسة تبعا للقطاع التعليمي

النسبة	العدد	عدد المعلمين والمدرسين	القطاع التعليمي
38	143	7835	بغداد
27	101	5674	بابل
35	133	7289	ذي قار
100	377	20798	المجموع

☆ المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على بيانات الدراسة الاستطلاعية والميدانية.

رابعاً: أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة الميدانية في استمارة لاستقصاء الرأي، موجهة للسادة المعلمين والمدرسين في قطاع التعليم الأساسي (بغداد، بابل، ذي قار) وذلك للتعرف على آرائهم حول واقع الاسلوب الموجه ودوره في تنمية راس المال الفكري للقطاعات محل الدراسة.

وقد تم تصميم قوائم الاستبيان في هذه الدراسة لتكون الوسيلة الرئيسية لجمع البيانات الميدانية، بهدف تحقيق أهداف الدراسة، واختيار صحة فرضيات الدراسة.

وقد صيغت الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي، إذ أعطيت خمس خيارات هي:

(اتفق بشدة – اتفق – محايد – لا اتفق – لا اتفق بشدة).



جدول رقم (٣)

مقياس ليكرت للإجابة على فقرات الأسئلة

التصنيف	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

وتم حساب مدى المقياس الخماسي المستخدم في البحث كما يلي:

$$\text{حساب المدى} = (5-1)/5 = 0.80$$

- من 1.00 إلى 1.80 يمثل بدرجة قليلة جداً.

- من 1.80 إلى 2.60 يمثل بدرجة قليلة.

- من 2.60 إلى 3.40 يمثل بدرجة متوسطة.

- من 3.40 إلى 4.20 يمثل بدرجة كافية.

- من 4.20 إلى 500 يمثل بدرجة كافية جداً.

خامساً: صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبيان أن تقيس أسئلة الاستبيان فيما وضعت لقياسه، وقد

قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال:

أ- صدق المحكمين " الصدق الظاهري ":

قبل اعتماد استمارة الاستبيان من قبل الباحث، ما تضمنته من أسئلة كان

لابد من اختيار صدق المقاييس، وقياس ثبات استمارة الاستبيان.

- اختبار صدق المقياس:

الأداة الصادقة هي الأداة التي تقيس ما صممت من أجل قياس هو

المقصود بصدق الأداة هو صدق النتائج التي يتم جمعها، أو التوصل إليها

باستخدام تلك الأداة، من أجل اختبار صدق استمارة الاستبيان، فقد تم عرض



استمارة الاستبيان المخصصة للبحث الميداني على الأساتذة والخبراء المختصين في مجال موضوع الدراسة، والاستفادة بارئهم بمدى وضوح، وترابط فقرات الاستمارة، ونوعية الأسئلة، وتوافقها مع موضوع الدراسة.

صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي، مدي اتساق كل فقرة من فقرات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي اليه هذه الفقرة، ويتم حساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابع لها هذه الفقرة .

سادساً: الأساليب الاحصائية:

قام الباحث باستخدام بعض الاساليب الاحصائية لتحليل نتائج الدراسة،

وهي:

- أ- النسب المئوية.
- ب- الانحراف المعياري، ومعامل الارتباط.
- ت- المتوسط الحسابي: ويشمل مجموع مفردات عينة الدراسة – اجمالي العدد.
- ث- تحليل الانحدار الخطي البسيط.
- ج- نموذج الانحدار الخطي المتعدد.
- ح- تحليل التباين ANOVA.



الجزء الرابع: الدراسة الميدانيةنتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

المقدمة:

يتضمن هذا الجزء عرضاً لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، واستعراض أبرز النتائج باستمارة الاستبيان التي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على متغيرات الدراسة؛ لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة في استمارة الدراسة، ثم استخدام برامج الحزم الإحصائية (SPSS v 20) للحصول على النتائج، والتي سوف يتم عرضها وتحليلها في هذا الجزء.

يظهر الجدول (1) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات لإجابات عينة البحث اتجاه بعد أسلوب الموجه (الأمر)، إذ يلحظ في هذا الجدول بأن الفقرة (2) الخاصة (يتصرف مدير المدرسة بدون استشارة المعلمين والمدرسين) قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (4.16) وبانحراف معياري (1.01). في حين حصلت الفقرة (4) الخاصة (يستجيب مدير المدرسة لمقترحات المعلمين والمدرسين بخصوص تحسين العمل وتطويره) على أدنى المتوسطات الحسابية بلغ (2.72) وبانحراف معياري بلغ (1.25).

الجدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والوزن النسبي والرتبة لبعء أسلوب الموجه (الأمر)

م	العبارة	م	±ع	الترتيب	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يعمل مدير المدرسة على	3.94	1.08	3	141	133	40	47	7



								التوجيه والإرشاد والمراقبة باستمرار.	
7	24	44	114	180	1	1.01	4.16	ينتصرف مدير المدرسة بدون استشارة المعلمين والمدرسين.	2
8	21	75	152	112	4	0.96	3.9	يمارس المركزية الشديدة بالعمل.	3
64	120	87	50	47	5	1.25	2.72	يستجيب مدير المدرسة لمقترحات المعلمين والمدرسين بخصوص تحسين العمل وتطويره.	4
3	30	64	126	145	2	0.98	4.01	ينفذ قواعد الثواب والعقاب بحق التدريسيين المقصرين.	5
18	48	62	115	125		1.056	3.746	المعدل العام	

★ المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

ووفقاً لما تقدم يتبين من معطيات الجدول (1-4) إن المعدل العام للوسط الحسابي لبعد أسلوب الموجه (الأمر) كان (3.746) وبانحراف معياري (1.056)، وكانت آراء المبحوثين حول دور القيادة الموقفية، في أسلوب الموجه (الأمر)، تتجه إلي اتفق ب

ثانياً: نتائج التحليل الوصفي للمتغير تنمية رأس المال الفكري:
يتكون متغير رأس المال الفكري من ثلاث أبعاد رئيسة وكالاتي:



أ- التحليل الوصفي لبعده: رأس المال البشري:

يظهر الجدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة لإجابات عينة البحث اتجاه بعد رأس المال البشري، إذ يلحظ في هذا الجدول بأن الفقرة (٦) الخاصة (تمتلك المدرسة قيادة ذات رؤية واضحة) قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (4.36) وبانحراف معياري (0.76). في حين حصلت الفقرة (١٠) الخاصة (يكرس المعلمين أو المدرسين كل وقتهم لأغراض التعليم) على أدنى المتوسطات الحسابية بلغ (4.11) وبانحراف معياري بلغ (0.92).

الجدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والوزن النسبي والرتبة لبعده رأس المال البشري

م	العبرة	م	±ع	الترتيب	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
٦	تمتلك المدرسة قيادة ذات رؤية واضحة.	4.36	0.76	1	191	137	34	4	2
٧	يعين المعلم أو المدرس بناءً على الكفاءة العلمية.	4.2	0.94	3	182	112	55	14	5
٨	تقدم المدرسة	4.2	0.87	3	169	130	57	9	3



								الدعم والمساندة الكاملة للمعلم .	
1	4	36	183	144	2	0.72	4.23	تشجع إدارة المدرسة المعلمين أو المدرسين بإقامة النشاطات لتنمية المواهب.	٩
7	10	61	138	152	5	0.92	4.11	يكرس المعلمين أو المدرسين كل وقتهم في المدرسة لأغراض التعليم.	١٠
4	8	49	140	168		0.842	4.22	المعدل العام	

☆ المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

ووفقاً لما تقدم يتبين من معطيات الجدول رقم (٥) أن المعدل العام للوسط الحسابي لبعده رأس المال البشري كان (4.22) وبانحراف معياري (0.842) ،



وكانت أراء المبحوثين حول رأس المال البشري، وتتنج استجابات عينة البحث إلي اتفق بشدة وتراوحت أدنى الإجابات للفقرات بين (1) وكانت أقصى الإجابات بين (5).

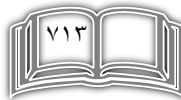
ب- التحليل الوصفي لبعء: رأس المال الهيكلي:

يظهر الجدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلي درجة لإجابات عينة البحث اتجاه بعء رأس المال الهيكلي، إذ يلحظ في هذا الجدول بأن الفقرة (١١) الخاصة (هناك تنوع واضح في الاختصاصات العلمية المتاحة) وقد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (4.44) وبانحراف معياري (0.71). في حين حصلت الفقرة (١٣) الخاصة (تعتمد إدارة المدرسة هيكل تنظيمي مرن ينسجم مع تطورات التعليم) على أدنى المتوسطات الحسابية بلغ (4.05) وبانحراف معياري بلغ (1.05).

الجدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلي درجة والوزن النسبي والرتبة لبعء رأس المال الهيكلي

م	العبارة	م	±ع	رتبة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١١	هناك تنوع واضح في الاختصاصات العلمية المتاحة.	4.44	0.71	1	212	124	28	4	0
١٢	تتميز أنظمة المعلومات في المدرسة بالدقة والحداثة.	4.07	0.95	4	163	98	89	16	2
١٣	تعتمد إدارة	4.05	1.05	5	164	112	57	26	9



								المدرسة هيكل تنظيمي مرن ينسجم مع تطورات التعليم.	
2	3	46	187	130	2	0.74	4.17	تتابع إدارة المدرسة معالجة الاختلاف بين الأداء الفعلي والموضوعي.	١٤
5	21	64	119	159	3	0.98	4.08	يتم تطوير العمليات الإدارية باستمرار للتقليل من الأخطاء بالعمل.	١٥
4	14	57	128	166		0.886	4.162	المعدل العام	

★ المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

ووفقاً لما تقدم يتبين من معطيات الجدول رقم (٦) إن المعدل العام للوسط الحسابي لبعده رأس المال الهيكلي كان (4.162) وبانحراف معياري (0.886)، وكانت آراء المبحوثين حول رأس المال الهيكلي، وتنتج استجابات عينة البحث إلي اتفاق بشدة وتراوحت أدنى الإجابات للفقرات بين (1) وكانت أقصى الإجابات بين (5).

ويمكن أن نلخص مستويات هذه الأبعاد في ضوء الجدول الآتي:



الجدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والوزن النسبي والرتبة لمتغير رأس المال الفكري

م	العبرة	م	\pm ع	الترتيب	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	رأس المال البشري	4.22	0.842	1	168	140	49	8	4
2	رأس المال الهيكلي	4.162	0.886	3	166	128	57	14	4
	المعدل العام لمتغير تنمية رأس المال الفكري	4.19	0.89		168	130	55	11	4

ويلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه بأن بعد (رأس المال البشري) قد حصل على المرتبة الأولى بمتوسط (4.22) حسب إجابات عينة البحث، أما أقل بعد فقد كان من نصيب بعد (رأس المال الهيكلي) بمتوسط (4.162) حسب إجابات عينة البحث، وبصورة عامة كان المتوسط الحسابي العام لمتغير رأس المال الفكري (4.19) وبانحراف معياري عام بلغ (0.89). والشكل (2-4) يوضح المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد متغير رأس المال الفكري. وتنتج استجابات عينة البحث إلى اتفق بشدة وتراوحت أدنى الإجابات للفقرات بين (1) وكانت أقصى الإجابات بين (5).

ثالثاً: نتائج اختبار فروض الدراسة:

يعد اختبار الفروض أحد الوسائل التي تفيد في تحليل البيانات والتخطيط والتنبؤ واتخاذ القرار، ولاختبار صحة الفرضية الرئيسة الأولى للدراسة تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) SPSS لمعرفة العلاقة بين اسلوب الموجه، كما تم استخدام الانحدار البسيط والانحدار الخطي المتعدد لمعرفة الأثر بين متغير على المتغير التابع.



الفرض الرئيسي الأول:

أولاً: توجد علاقة معنوية بين الأسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري.

تتضمن هذه الفقرة اختبار صحة الفرضية الأولى التي تنص على:

"توجد علاقة معنوية بين الأسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري"

تركز هذه الفقرة على اختبار صحة الفرضية الأولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الأسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري"، ويشير الجدول (٨) إلى انه لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الأسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري في معظم القطاعات الثلاثة المبحوثة حيث تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.013) إلى (0.163) وجميعها غير دالة عند مستوي (0.05) وهذه النتيجة تعني انه لا توجد علاقة بين الأسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري.

كانت قيمة معامل الارتباط بين الأسلوب الموجه وبعد رأس المال الهيكلي في قطاع بغداد هي القيمة الأعلى (0.163) وهي غير دالة عند مستوي (0.05) مقارنة بالقطاعات ذي قار وبابل. وبهذه النتائج يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية.

الجدول (٨)

نتائج علاقة الارتباط بين الأسلوب الموجه وتنمية رأس المال الفكري

المتغيرات	القطاعات	راس المال البشري	راس المال الهيكلي
الأسلوب الموجه	بغداد	0.090	0.163
	ذي قار	0.013	0.058
	بابل	0.121	0.081

*Correlation is significant at the 0.0° level (2-tailed).



الجزء الخامس : النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

1. اتضح من خلال المراجعة النظرية أنه وبالرغم من التباين الظاهر في مفهوم الاسلوب الموجه وتصنيفاته ويعود ذلك أساسا إلى اختلاف البيئات التي انطلق منها الباحثون في تجسيد رؤياهم حول الاسلوب الموجه إلا أنها لم تصل إلى حد التناقض في اغلب الحالات الأمر الذي يعكس رغبة الباحثين الجادة إلى الوصول إلى جوهر المفهوم.
2. من خلال الواقع العملي يمكن الوصول إلى إن إبعاد الاسلوب الموجه تتفاعل بنسب متفاوتة مع إبعاد راس المال الفكري وهذه النسب تتأثر بدرجة كبيرة بالظروف المتغيرة للمؤسسات التعليمية بمعنى انه قد تتقدم إبعاد أخرى من متغير الاسلوب الموجه في قطاع تعليمي آخر وهذا محكوم أصلا بطبيعة كل قطاع وما يحيط به من ظروف.

ثانياً: التوصيات:

1. تقييم أداء إدارات المدارس في قطاع التعليم الأساسي وتحديد مدى الانحراف عن معايير الاسلوب الموجه، والسعي لسد الفجوة، من خلال تهيئة آليات العمل من منحهم الاستقلالية التامة في العمل، وتفويضهم الصلاحيات وتمكينهم بما يتناسب وضرورات مواجهة المواقف الطارئة.
2. عدم خلق حالات الإحباط لدى القيادات، والعمل على تقديم التشجيع والدعم المادي والمعنوي لغرض تحفيزهم لتقديم أعمال إبداعية.



المراجع

- i. حامد جودت حامد أصرف، نموذج مقترح للعلاقة بين رأس المال الفكري وأنماط القيادة والتكيف مع التغير، رسالة دكتوراة، كلية التجارة، جامعة عين الشمس، ٢٠١٣، ص ٥٧.
- ii. سيد محمد جاد الرب ، موضوعات ادارية متقدمة وتطبيقاتها في منظمات الاعمال الدولية، دار النهضة، ٢٠٠٩ ، ص ٢٣٤.
- iii. Patrick H. Sullivan, **Profiting from Intellectual Capital: Extracting Value from Innovation**, Wiley, New York, 2001,P89.
- iv. عبد الله الصعيدي، أهمية تكوين رأس المال البشري في الوطن العربي، اقتصاديات الإمارات، العدد ٢١، ١٩٩٧، ص ٤٨.
- v. هاشم عبد الله الصالح ، رأس المال الفكري البديل لرأس المال النقدي ، الدمام ، جامعة الملك فيصل، ٢٠٠٢ المجلة الاقتصادية ، ص٢.
- vi. احمد علي صالح، أنماط التفكير الاستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على رأس المال الفكري، دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي الاشتراكي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠٠١، ص ٣٧.
- vii. سيد محمد جاد الرب، إدارة الإبداع والتميز التنافسي، دار النهضة، ٢٠١٣، ص ٤٩٤.
- viii. Grantham, Charles E., **Maximizing human Capital**, People Soft, Inc., Vol.7, No.6, February, 2002, p27.
- ix. Paul R. Nail Geoff Mac Doanld , and David A Levy Others taking risks helps us , Proposal of a Four- Dimensional Model of Social Response Psychological Bulletin 126, no. 3 :2000 : p 554.
- x. Rastagle, P.N., Knowledge Management& and Intellectual capital-the New Virtuous reality of competitiveness, Human system management,vol.19, 2000, p9.
- xi. غالب محمود سنجق، اثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الاردنية الخاصة، مجلة العلوم الاقتصادية، الرياض، العدد ١٣، ٢٠١٣.
- xii. احمد السيد واخرون، دور القيادة في بناء الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية بالقطاع الحكومي بدولة الكويت، ٢٠١٤، ص ٤٣٧.

