

تأثير القيادة التحويلية على تمكين العاملين في القطاع
التعليمي بالمملكة العربية السعودية



إعداد

بدر العنزي

أولاً: متغيرات الدراسة

المتغير	النوع	التعريف الإجرائي
١ القيادة التحويلية	متغير مستقل	أسلوب قيادي يتبناه القائد التربوي يقوم على إلهام العاملين وتحفيزهم فكرياً واستثارة إبداعهم ومراعاة احتياجاتهم الفردية بهدف إحداث تغيير إيجابي في بيئة العمل التعليمية، ويُقاس من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات المحور الأول من الاستبانة
٢ تمكين العاملين	متغير تابع	منح العاملين في القطاع التعليمي الصلاحيات والمسؤوليات والموارد والمعرفة اللازمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم بشكل مستقل، مما يعزز شعورهم بالكفاءة والتأثير والاستقلالية والمعنى في أداء مهامهم، ويُقاس من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثاني من الاستبانة

أداة الدراسة

تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية في هذه الدراسة الاستطلاعية، وهي من أكثر أدوات البحث الكمي شيوعاً واستخداماً في الدراسات التربوية والإدارية، حيث تتيح جمع بيانات موحدة ومهيكلّة من عدد كبير من العاملين في القطاع التعليمي بطريقة منظّمة وقابلة للتحليل الإحصائي.

تتكون الاستبانة من ثلاثة أقسام رئيسية:

القسم الأول – البيانات الديموغرافية: يتضمن معلومات عامة عن المستجيب مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في القطاع التعليمي، والمسمى الوظيفي (معلم، مشرف تربوي، إداري). وتُستخدم هذه البيانات لوصف خصائص عينة الدراسة وتحليل الفروق بين المجموعات. القسم الثاني – محور القيادة التحويلية (المتغير المستقل): يتضمن ٥ فقرات تقيس مدى ممارسة القائد التربوي لأبعاد القيادة التحويلية، وهي مُستلهمة من نموذج Bass & Avolio الشهير المعروف باستبانة القيادة متعددة العوامل (Multifactor Leadership Questionnaire - MLQ)، وتغطي أبعاد: التأثير المثالي (الكاريزما)، والتحفيز

الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاعتبار الفردي.

الاستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
٥	٤	٣	٢	١

المحور الأول: القيادة التحويلية (المتغير المستقل)

الرقم	العبارة	٥	٤	٣	٢	١
١	يملك القائد التربوي رؤية مستقبلية واضحة ومُلهمَة للمؤسسة التعليمية ويسعى لنشرها بين العاملين.	☐	☐	☐	☐	☐
٢	يُشجّع القائد التربوي العاملين على التفكير الإبداعي وتقديم أساليب تدريسية وإدارية مبتكرة.	☐	☐	☐	☐	☐
٣	يُراعي القائد التربوي الاحتياجات الفردية لكل عامل ويُقدّم له الدعم والتوجيه المهني المناسب.	☐	☐	☐	☐	☐
٤	يُمثّل القائد التربوي قدوة حسنة في سلوكه المهني والأخلاقي مما يُعزّز ثقة العاملين به.	☐	☐	☐	☐	☐
٥	يُحفّز القائد التربوي العاملين على تجاوز توقعاتهم الذاتية وتحقيق مستويات أداء أعلى من المعتاد.	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثاني: تمكين العاملين (المتغير التابع)

الرقم	العبارة	٥	٤	٣	٢	١
١	أشعر بأنني أمتلك الصلاحيات الكافية لاتخاذ القرارات المتعلقة بمهامي الوظيفية دون الرجوع الدائم للإدارة.	☐	☐	☐	☐	☐
٢	تُتاح لي فرص التطوير المهني والتدريب المستمر التي تُعزّز كفاءتي ومهاراتي في العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
٣	أشعر بأن لعملي قيمة ومعنى حقيقياً وأنني أسهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.	☐	☐	☐	☐	☐
٤	أمتلك الثقة الكافية في قدراتي على أداء مهامي الوظيفية بكفاءة واستقلالية عالية.	☐	☐	☐	☐	☐
٥	تُوفّر لي المؤسسة التعليمية الموارد والمعلومات اللازمة التي تُمكنني من أداء عملي على أفضل وجه.	☐	☐	☐	☐	☐



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

