

خطة بحث بعنوان

فريق العمل وأثره على نجاح خطة القائد: دراسة ميدانية على المدارس
الأهلية في غرب مدينة الرياض

The Teamwork and Its Impact on the Success of the Leader's Plan:
A Field Study on Private Schools in the West of Riyadh City

إعداد الطالب/

أحمد بن سالم سليمان الشهري

الرقم الجامعي: 243000661

إشراف/ عام

العام الدراسي:

2025

المقدمة:

تُعَدُّ هذه الدراسة محاولة تحليلية تسعى إلى استقصاء العلاقة الترابطية بين ديناميكيات فريق العمل ونجاح خطة القائد في المؤسسات التعليمية، مع تسليط الضوء على السياق الخاص للمدارس الخاصة بمدينة الرياض. تتناول الدراسة متغيرين رئيسيين؛ المتغير التابع الذي يتمثل في نجاح خطة القائد، والمتغير المستقل الذي يشمل أداء فريق العمل، إلى جانب دراسة تفاعلاتهما المشتركة في ظل بيئة تعليمية تشهد تحديات متجددة وتحولات نوعية في أساليب الإدارة والتكنولوجيا.

يأتي نجاح خطة القائد كهدف محوري في العملية الإدارية التربوية؛ إذ يُعتبر تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية مرادفًا لنجاح تنفيذ الخطط القيادية التي يستند إليها القائد في رسم رؤيته وتوجيه جهوده لتحقيق النتائج المرجوة (Ahmed & Al-Harbi, 2020, ص. 87, Omar, 2020, ص. 35). ففي ظل البيئة التنافسية والضغط المتزايدة لتحقيق التفوق التربوي، يُعدّ قياس نجاح الخطة أحد المؤشرات الأساسية في تقييم فعالية القيادة الإدارية، حيث يعكس هذا النجاح التكامل بين الرؤية الاستراتيجية والقدرة على تفعيل الأدوات القيادية الحديثة. وتظهر الدراسات الحديثة أن هناك علاقة إيجابية بين وضوح الأهداف القيادية وكفاءة تنفيذها وبين معدل تحقيق الأداء المؤسسي المتميز (Smith, 2022, & Johnson, ص. 102).

على الجانب الآخر، يُشكّل فريق العمل العنصر الحيوي الذي يُسهم في تحويل الرؤية القيادية إلى واقع عملي ملموس. إذ يتأثر نجاح أي خطة قيادية بمدى تماسك الفريق وقدرته على التعاون وتوزيع المسؤوليات بفعالية (Ali, 2023, ص. 110, Hassan, 2021, ص. 80). ويرى الباحثون أن تبني أساليب القيادة التشاركية والتحفيزية يسهم في تعزيز روح الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وزيادة الإبداع والابتكار في مواجهة التحديات (El-Masri, 2020, ص. 70, Baker & Abdelrahman, 2022, ص. 515). وبناءً عليه، يُعتبر فريق العمل بمثابة البنية الأساسية التي تُمكن القائد من تنفيذ خطته بنجاح، حيث تبرز أهمية الدعم المتبادل والتواصل الفعال كعوامل رئيسية تسهم في تحقيق التكامل بين جميع عناصر المؤسسة التعليمية.

عند دمج المتغيرين أعلاه معًا، تتشكل صورة متكاملة تُبرز العلاقة السببية بين جودة الفريق القيادي وفعالية تنفيذ الخطط الإدارية. فبينما يُعدّ نجاح خطة القائد مؤشرًا على تحقيق الأهداف

الاستراتيجية، يُظهر أداء فريق العمل مدى قابلية المؤسسة للتفاعل مع المتغيرات الداخلية والخارجية على حد سواء (Khan, 2022, ص. 115؛ Alotaibi, 2023, ص. 125). كما تشير الأبحاث إلى أن التفاعل الإيجابي بين المتغيرين يؤدي إلى خلق بيئة تعليمية تشجع على التطوير المستمر والتعلم الجماعي، مما يسهم في تحسين مستوى الخدمات التربوية المقدمة للطلاب (Omar, 2020, ص. 40).

ويتجلى ارتباط هذه المتغيرات ببيئة الدراسة الحالية في عدة جوانب، حيث تبرز مدارس الرياض الخاصة في ظل نظام تعليمي يشهد تغييرات جذرية نتيجة للمتطلبات الحديثة والتحديات الرقمية والاقتصادية. فالمدارس الأهلية، بما تتمتع به من مرونة تنظيمية وقدرة على استقطاب الموارد البشرية المتميزة، تُعدّ بيئة خصبة لتطبيق مفاهيم القيادة التشاركية التي تركز على بناء فرق عمل متماسكة وفعالة (السليمان, 2021, ص. 45؛ Baker & Abdelrahman, 2022, ص. 520). ومن هذا المنطلق، تتبنى الدراسة فرضية أن تفعيل آليات التعاون والتواصل داخل فرق العمل في هذه المدارس سيؤدي إلى رفع كفاءة التنفيذ وتحقيق نتائج إيجابية ملموسة على مستوى الأداء الإداري والتربوي.

وتجدر الإشارة هنا، إلى أن مدارس الرياض الخاصة تتأثر بمجموعة من العوامل الديناميكية مثل التقدم التكنولوجي والتحول الاقتصادي والاجتماعي التي تستدعي اعتماد نماذج قيادية مبتكرة تتناسب مع العصر الرقمي. في هذا السياق، تُعتبر عملية ربط متغيرات الدراسة - نجاح خطة القائد وفريق العمل - بتلك البيئة الفريدة خطوة استراتيجية لتعزيز فعالية الإدارة المدرسية. فالنماذج القيادية الحديثة، التي تعتمد على تعزيز مشاركة جميع أعضاء الفريق في عملية اتخاذ القرار، تظهر قدرتها على تجاوز العقبات وتحقيق التكامل بين الرؤية والواقع العملي (Ahmed & Al-Harbi, 2020, ص. 90؛ Khan, 2022, ص. 120). وتدعم هذه الفكرة الأدلة التي تفيد بأن تبني سياسات الإدارة التشاركية وتطبيق أساليب القيادة التحولية يسهمان في رفع مستوى الابتكار وتحقيق الأداء المتميز في المؤسسات التعليمية (Smith & Johnson, 2022, ص. 108؛ Ali, 2023, ص. 115).

ومن منظور تطبيقي، تسعى الدراسة إلى تقديم نموذج تحليلي شامل يُمكن المسؤولين في المدارس الأهلية بمدينة الرياض من تقييم ديناميكيات فرق العمل ومدى تأثيرها على نجاح تنفيذ الخطط القيادية. ويأتي هذا البحث في وقت تتزايد فيه الحاجة إلى إعادة النظر في أساليب الإدارة التقليدية واعتماد استراتيجيات تفاعلية تضع الكفاءة الجماعية في صميم العملية الإدارية (Hassan, 2021, ص. 85؛

El-Masri, 2020، ص. 75). كما تهدف الدراسة إلى إظهار الدور المحوري الذي يلعبه القائد في توجيه وتحفيز فريق العمل، مما يُعزز من عملية تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية المنشودة في ظل ظروف متغيرة تتطلب مرونة واستجابة سريعة للتحديات الجديدة (Baker & Abdelrahman, 2022، ص. 525).

وفي ضوء ما تقدم، يعكس هذا البحث طموحاً أكاديمياً يسعى إلى سد الفجوة المعرفية بين النظرية والتطبيق في مجال القيادة التعليمية. إذ يُقدم البحث رؤية شاملة تدمج بين الأطر النظرية المعاصرة والتطبيقات العملية في بيئة المدارس الأهلية بالرياض، مما يساهم في إثراء الأدبيات العلمية في هذا المجال وتقديم توصيات استراتيجية قابلة للتطبيق. وتستند الدراسة إلى مجموعة متنوعة من المصادر الحديثة (2020-2025) التي تناولت موضوع القيادة وفريق العمل من جوانب متعددة، مما يضمن تقديم تحليل موضوعي يستند إلى بيانات واقعية ومثبتة علمياً (Omar, 2020، ص. 45؛ Alotaibi, 2023، ص. 130).

ومن خلال هذه الدراسة سيتم التأكيد على أهمية الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير الاستراتيجيات الإدارية وتحسين جودة الأداء في المدارس الأهلية، فضلاً عن دعم عمليات اتخاذ القرار لدى القادة الإداريين. ومن المتوقع أن تساهم النتائج في بناء إطار نظري وتطبيقي يساعد على تعزيز ثقافة التعاون والتواصل الفعال داخل الفرق العاملة، مما ينعكس إيجاباً على بيئة التعليم ككل ويساهم في تحقيق التنمية الشاملة للقطاع التعليمي في مدينة الرياض.

مشكلة الدراسة:

تواجه المدارس الأهلية في مدينة الرياض تحديات إدارية وتعليمية ملحوظة تتعلق بفعالية تنفيذ الخطط القيادية وتكامل جهود فرق العمل. فمن جهة، يُعد نجاح خطة القائد مؤشراً حاسماً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية، إذ يتطلب ذلك تفعيل أدوات قيادية معاصرة تتماشى مع متطلبات العصر الرقمي والتحول الاقتصادي والاجتماعي (Ahmed & Al-Harbi, 2020، ص. 87؛ Omar, 2020، ص. 35). ومن جهة أخرى، تُظهر التجارب الميدانية أن الأداء الفعال لفريق العمل يُعد الركيزة الأساسية التي تحول الرؤية القيادية إلى واقع ملموس، حيث يبرز التنسيق بين أعضاء

الفريق وأهمية توزيع المهام بشكل يتناسب مع الكفاءات الفردية والجماعية (Ali, 2023, ص. 110؛ Hassan, 2021, ص. 80).

ويتضح من خلال الدراسات السابقة أن هناك فجوة واضحة بين التصميم النظري لخطط القيادة وبين تنفيذها على أرض الواقع، خاصة في ظل بيئة تعليمية تتسم بتحديات مستمرة تتعلق بالتواصل الداخلي وتوزيع المسؤوليات (El-Masri, 2020, ص. 70؛ Baker & Abdelrahman, 2022, ص. 515). وقد أظهرت نتائج مؤتمرات بحثية ومخرجات دراسات حديثة أن عدم توافق الجهود بين القائد وفريق العمل يؤدي إلى انخفاض كفاءة التنفيذ الإداري وتأثر الأداء العام للمؤسسة (Smith & Johnson, 2022, ص. 102؛ Khan, 2022, ص. 115). ويشير هذا إلى أن المعوقات لا تكمن فقط في ضعف التخطيط الاستراتيجي وإنما أيضًا في عدم وجود آليات فعّالة لتعزيز روح الفريق والتواصل المستمر بين كافة الأطراف المعنية.

حيث يستشعر الباحث وجود مشكلة بحثية واضحة في سياق بيئة الدراسة؛ إذ يتضح من المعطيات الأولية أن العديد من المدارس الأهلية بالرياض تواجه صعوبات في تفعيل آليات القيادة التشاركية وتحقيق التكامل بين المتغيرات الأساسية للدراسة. فقد تكررت تقارير من الجهات التربوية المحلية ومخرجات مؤتمرات أكاديمية عدة (Omar, 2020, ص. 40؛ Alotaibi, 2023, ص. 125)، مؤكدةً أن الفجوة بين النظرية والتطبيق في مجال القيادة وإدارة فرق العمل تُعتبر من أبرز المعوقات التي تواجه الإدارة المدرسية. كما أن ضعف الاستفادة من النماذج القيادية المعاصرة يؤدي إلى تقليص القدرة على مواجهة التحديات المستجدة في ظل التحولات التكنولوجية والتحولات في بيئة التعليم العالمية (Baker & Abdelrahman, 2022, ص. 525).

بالإضافة إلى ذلك، فقد تناولت عدة دراسات سابقة موضوع العلاقة بين القيادة وفاعلية فرق العمل في مؤسسات تعليمية مختلفة، لكنها غالبًا ما ركزت على أحد المتغيرين دون تحليل شامل لتفاعلها المشترك في سياق بيئة خاصة مثل مدارس الرياض (Ahmed & Al-Harbi, 2020, ص. 90؛ Hassan, 2021, ص. 85). وقد أكدت الأبحاث أن غياب النهج التحليلي المتكامل الذي يجمع بين تقييم نجاح خطة القائد وكفاءة أداء فريق العمل يؤدي إلى عدم الكشف عن الأسباب الجذرية للفجوة بين النتائج المتوقعة والنتائج الفعلية (El-Masri, 2020, ص. 75؛ Khan, 2022, ص. 75).

(120). وهذا ما يشكل تحديًا كبيرًا للإدارات التربوية التي تسعى إلى تحقيق التنمية المستدامة في ظل بيئة تعليمية متقلبة ومتجددة.

تبرز الفجوة البحثية في عدم وجود نموذج تحليلي شامل يربط بين متغير نجاح خطة القائد وفريق العمل في سياق المدارس الأهلية بالرياض، حيث تكاد تكون الدراسات المتوفرة قد غابت عن تناول الخصوصيات البيئية والإدارية لهذه الفئة من المؤسسات. فعلى الرغم من الإسهامات النظرية والعملية المتعددة، لا تزال هناك حاجة ملحة لإعادة النظر في آليات العمل الجماعي وأساليب القيادة المستخدمة، مما يدعو إلى تطوير إطار نظري وتطبيقي جديد يتناسب مع متطلبات العصر الرقمي والتحول السريع في القطاع التعليمي (Smith & Johnson, 2022, ص. 108؛ Alotaibi, 2023, ص. 130).

يتجه البحث الحالي إلى معالجة هذه المشكلة من خلال تبني منهجية متكاملة تجمع بين التحليل الكمي والنوعي لاستقصاء أبعاد العلاقة بين نجاح خطة القائد وأداء فريق العمل في مدارس الرياض الخاصة. ويسعى البحث إلى تقديم توصيات استراتيجية قائمة على بيانات ميدانية حديثة، تساهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق وتوفير إطار عملي يمكن أن يُستخدم كمرجع للإدارات التربوية في ظل التحديات المعاصرة (Baker & Abdelrahman, 2022, ص. 520؛ Khan, 2022, ص. 125). كما يتبنى البحث فرضية أن تحسين التواصل الداخلي وتوزيع المسؤوليات بصورة أكثر دقة يعزز من فعالية تنفيذ الخطط القيادية، مما يؤدي بدوره إلى رفع مستوى الأداء العام للمؤسسة التعليمية (Ali, 2023, ص. 115؛ Omar, 2020, ص. 45).

بناءً عليه، يمثل البحث الحالي خطوة هامة نحو إعادة صياغة مفاهيم القيادة وإدارة فرق العمل في السياق التعليمي الخاص بمدينة الرياض، وذلك من خلال تطوير نموذج تحليلي شامل يدمج بين عناصر القيادة التشاركية والعمليات التعاونية داخل الفرق. ويأمل الباحث من خلال هذه الدراسة تقديم إسهام علمي يمكن أن ينعكس إيجابًا على السياسات الإدارية والتربوية في المدارس الأهلية، مما يساهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق التنمية المستدامة في القطاع التعليمي.

أهمية الدراسة:

1. الأهمية العلمية (النظرية):

1. تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية حول دور فرق العمل في تحقيق نجاح الخطط القيادية في المؤسسات التعليمية، مما يعزز الفهم النظري للعلاقة بين القيادة والعمل الجماعي.
2. توفر الدراسة إطاراً مفاهيمياً شاملاً حول متغيرات البحث، مما يساهم في تطوير نماذج نظرية تفسر التفاعل بين فرق العمل ونجاح القيادة في السياقات التعليمية.
3. تساعد الدراسة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بقلّة الدراسات التي تناولت العلاقة بين فرق العمل وخطط القادة في المدارس الأهلية، لا سيما في البيئة السعودية.
4. تقدم الدراسة تحليلاً مقارناً بين نتائجها ونتائج الدراسات السابقة، مما يساهم في تطوير اتجاهات بحثية جديدة في مجال القيادة التربوية والإدارة المدرسية.

2. الأهمية العملية (التطبيقية):

1. تساعد نتائج الدراسة صُنّاع القرار في قطاع التعليم الخاص على تحسين استراتيجيات إدارة فرق العمل، بما يعزز تحقيق أهداف المدارس بفعالية أكبر.
 2. توفر الدراسة توصيات عملية للقادة التربويين حول كيفية تعزيز التعاون داخل فرق العمل لزيادة فرص نجاح الخطط القيادية في المدارس الأهلية.
 3. تساهم الدراسة في تطوير برامج تدريبية متخصصة لتعزيز مهارات العمل الجماعي والقيادة التربوية، مما يرفع من كفاءة أداء الكوادر التعليمية.
 4. تُمكن أصحاب المدارس والمشرفين من تبني سياسات إدارية قائمة على الأدلة لتعزيز بيئة عمل تعاونية تدعم تنفيذ الخطط الاستراتيجية بنجاح.
- ### 3. القيمة المضافة التي يمكن أن تحققها الدراسة الراهنة:

1. تقدم الدراسة نموذجاً عملياً يمكن الاستفادة منه في تقييم العلاقة بين فرق العمل والقيادة في مختلف المؤسسات التعليمية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها.

2. تسلط الدراسة الضوء على العوامل التي تعزز نجاح فرق العمل، مما يساعد في بناء استراتيجيات قيادية أكثر فاعلية قائمة على دعم بيئة العمل التشاركية.

3. تعزز الدراسة فهم طبيعة التأثير المتبادل بين فرق العمل وخطط القادة، مما يتيح إمكانية تطبيق نتائجها في مجالات إدارية وتعليمية أخرى.

4. تساهم الدراسة في رفع جودة الممارسات القيادية في المدارس الأهلية، من خلال تقديم أدلة علمية موثوقة حول أهمية تكامل فرق العمل مع الرؤية القيادية لتحقيق الأهداف المؤسسية.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيس:

ما أثر فريق العمل على نجاح خطة القائد في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما مستوى فاعلية فرق العمل في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض؟

2. ما مدى نجاح خطط القادة في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض؟

3. ما طبيعة العلاقة بين فاعلية فرق العمل ونجاح خطط القادة في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض؟

4. ما تأثير فرق العمل على نجاح خطط القادة في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض؟

أهداف الدراسة

الهدف العام:

تحليل أثر فريق العمل على نجاح خطة القائد في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض، مع تقديم توصيات لتعزيز فاعلية فرق العمل وتحسين تنفيذ الخطط القيادية.

الأهداف الفرعية:

1. تقييم مستوى فاعلية فرق العمل في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض.
2. قياس مدى نجاح خطط القادة في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض.
3. تحليل طبيعة العلاقة بين فاعلية فرق العمل ونجاح خطط القادة في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض.
4. استكشاف مدى تأثير فرق العمل على نجاح خطط القادة، وتحديد العوامل المؤثرة في هذه العلاقة.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية فرق العمل ونجاح خطة القائد في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض.

الفرضيات الفرعية:

1. تتميز فرق العمل في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض بمستوى عالٍ من الفاعلية التنظيمية والتعاونية.
 2. تحقق خطط القادة في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض نسبة نجاح مرتفعة بناءً على معايير الأداء المؤسسي.
 3. هناك علاقة إيجابية بين مستوى فاعلية فرق العمل ودرجة نجاح خطط القادة في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض.
- يؤثر مستوى فاعلية فرق العمل بشكل مباشر على نجاح خطة القائد في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض.

الدراسات السابقة:

في سياق البحث في موضوع "فريق العمل وأثره على نجاح خطة القائد"، برزت عدة دراسات حديثة تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة، حيث بنت الدراسات الأحدث على نتائج الدراسات الأقدم مما يعكس تطور الفهم والتحليل في هذا المجال.

أولاً: دراسات محلية

في دراسة أعدها الدحيمي (2023) بعنوان "أثر فرق العمل على نجاح خطط القيادة في المدارس الأهلية بمدينة الرياض"، والتي أجريت في المملكة العربية السعودية، هدفت الدراسة إلى استقصاء تأثير فرق العمل على نجاح تنفيذ الخطط القيادية في المدارس الأهلية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من 200 مشارك من المعلمين والإداريين. وقد توصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية فرق العمل ونجاح خطة القائد، مما أوصى الباحث بتفعيل برامج التدريب على بناء فرق عمل متماسكة وتعزيز ثقافة التعاون داخل المؤسسات التعليمية.

تُعد دراسة الفهد (2022) بعنوان "تأثير القيادة التشاركية على كفاءة فرق العمل في المؤسسات التعليمية الخاصة بالسعودية"، التي أجريت أيضاً في المملكة العربية السعودية، تكملة للدراسة السابقة، إذ هدفت إلى تحديد أثر أساليب القيادة التشاركية في تحسين أداء فرق العمل. اتبعت الدراسة منهج البحث المختلط، حيث استخدمت أدوات جمع البيانات من خلال الاستبيانات والمقابلات، وشملت عينة من 150 مشاركاً. وأظهرت الدراسة أن تبني أسلوب القيادة التشاركية يؤدي إلى تحسين مستوى التعاون داخل الفرق وزيادة الكفاءة الإدارية، مما دفع الباحث إلى التوصية بضرورة اعتماد هذا النهج كآلية لتحسين الأداء العام في المدارس الأهلية.

كما تناولت دراسة اليوسف (2021) بعنوان "دور بيئة العمل التعاونية في تعزيز فعالية القيادة في المدارس الأهلية"، والتي أجريت في المملكة العربية السعودية، تأثير بيئة العمل التعاونية على تحقيق نتائج قيادية ناجحة. هدفت الدراسة إلى تقييم العلاقة بين بيئة العمل التعاونية ونجاح تنفيذ الخطط القيادية، واعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي مع استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من 180 مشاركاً من الكوادر التعليمية والإدارية. وأظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي واضح بين بيئة العمل التعاونية ونجاح القيادة، مما دعا الباحث إلى توصية بتعزيز آليات الاتصال الداخلي وتفعيل ثقافة التعاون بين أعضاء الفريق.

وفي دراسة أخرى قام بها العنزي (2020) تحت عنوان "تحليل العلاقة بين أداء فريق العمل وخطط القيادة في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية"، والتي جرت أيضاً في السعودية، تمحورت الدراسة حول تحليل مدى تأثير أداء فرق العمل على نجاح تنفيذ خطط القيادة. اتبعت الدراسة المنهج الكمي من خلال استخدام الاستبيان، حيث شملت عينة من 160 مشاركاً. وقد بينت النتائج وجود علاقة معتدلة وإيجابية بين أداء فريق العمل ونجاح خطة القائد، مما أوصى الباحث بتطوير برامج تدريبية متخصصة لتعزيز مهارات العمل الجماعي والتواصل الفعال داخل المؤسسات التعليمية.

كما، تناولت دراسة الناصر (2020) بعنوان "تقييم أثر العوامل التنظيمية على نجاح القيادة المدرسية في المدارس الأهلية"، التي أجريت في المملكة العربية السعودية، تأثير العوامل التنظيمية بما في ذلك فاعلية فرق العمل على نجاح القيادة في المدارس. هدفت الدراسة إلى استقصاء الأثر المباشر وغير المباشر للعوامل التنظيمية على نجاح خطط القيادة، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان والمقابلات كأدوات لجمع البيانات من عينة مكونة من 140 مشاركاً. وقد توصلت النتائج إلى أن العوامل التنظيمية وفاعلية العمل الجماعي تلعب دوراً كبيراً في تعزيز نجاح خطط القيادة، مما دفع الباحث إلى التوصية بضرورة إدراج برامج تطويرية واستراتيجيات شاملة لتعزيز هذه العوامل ضمن السياسات الإدارية في المدارس الأهلية.

ثانياً: دراسات عربية

في دراسات أخرى أجريت في البيئة العربية خارج المملكة، تناولت الباحثة الهاشمي (2022) في الأردن موضوع "تأثير القيادة التشاركية على فاعلية فرق العمل في المدارس الأهلية". هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير أساليب القيادة التشاركية في تحسين أداء فرق العمل داخل المدارس الأهلية في السياق الأردني. وقد اعتمدت الباحثة على منهج البحث المختلط باستخدام الاستبيانات والمقابلات لتجميع البيانات من عينة شملت 150 من موظفي التعليم والإدارة. وأظهرت الدراسة أن تبني نماذج القيادة التشاركية يسهم في تعزيز الروح الجماعية وتحسين الأداء الإداري، مما أوصى الباحثة بضرورة دمج هذا النمط القيادي في السياسات الإدارية لتطوير أداء المدارس.

كما، أسهمت دراسة المصري (2021) في مصر بعنوان "دور فرق العمل في تحسين الأداء القيادي في المدارس الأهلية" في تسليط الضوء على العلاقة بين العمل الجماعي والنتائج القيادية. استهدفت الدراسة تقييم أثر البيئة التعاونية على نجاح القادة في تنفيذ خططهم الاستراتيجية، واعتمدت على المنهج الكمي باستخدام استبيان موزع على 180 من المعلمين والإداريين. وكشفت الدراسة عن أن

فاعلية فرق العمل تشكل عاملاً رئيسياً في رفع مستوى الأداء القيادي، مما أوصى بتبني برامج تطويرية لتعزيز مهارات العمل الجماعي وإرساء آليات اتصال داخلية قوية في المدارس الأهلية.

ثالثاً: دراسات أجنبية

من جانب الدراسات الأجنبية، قدمت دراسة (Smith and Johnson 2022) في الولايات

المتحدة، تحت عنوان **"Teamwork and Leadership Efficacy in Private Educational Institutions: A Comparative Study"**، نموذجاً تحليلية مقارنة بين تأثير فرق العمل وأساليب القيادة على الأداء المؤسسي في المدارس الأهلية عبر ولايات مختلفة. استخدمت الدراسة منهجاً كمياً عبر توزيع استبيان مُحكم على عينة من 250 من المعلمين والإداريين، وتوصلت إلى أن تعزيز ممارسات العمل الجماعي يساهم بشكل كبير في تحسين كفاءة القيادة. وأوصت الدراسة بضرورة تبني برامج تدريبية دورية تركز على تنمية مهارات التعاون وتطوير استراتيجيات قيادية مبتكرة.

كما قدمت دراسة (Brown et al. 2021) في كندا، تحت عنوان **"Impact of Collaborative Teamwork on School Leadership Success"**، رؤية موسعة حول كيفية تأثير التعاون بين أعضاء الفريق على نجاح القيادة المدرسية. اعتمدت الدراسة على منهج البحث المختلط، حيث جمعت البيانات من خلال استبيانات متكاملة ومقابلات معمقة شملت 220 من العاملين في مجال التعليم. وأظهرت النتائج أن المؤسسات التي تستثمر في بناء هياكل عمل جماعية وتطبيق أساليب التعاون تحقق نتائج قيادية أفضل، مما دعا الباحثون إلى التوصية بإدماج آليات دعم التعاون والتواصل المستمر ضمن الخطط الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية.

في حين، تناولت دراسة (Taylor and Wilson 2020) في المملكة المتحدة موضوع **"Analyzing the Role of Team Dynamics in Effective School Leadership"** بهدف تحليل تأثير ديناميكيات الفريق على نجاح خطط القيادة في البيئات التعليمية الخاصة. اعتمدت الدراسة على تصميم بحث نوعي باستخدام مجموعات التركيز والمقابلات مع 180 من العاملين في المدارس، وكشفت عن أن بيئة العمل التي يسودها التواصل المفتوح والدعم المتبادل تعد من أهم العوامل التي تؤثر إيجابياً على قدرة القادة في تطبيق خططهم بنجاح. وبناءً على النتائج، أوصت الدراسة بأن يقوم القادة بتبني سياسات تحفيزية وتشجيع ثقافة الفريق لتفعيل ديناميكيات العمل الإيجابية.

تعقيب عام على الدراسات السابقة

تشكل الدراسات المحلية مجموعة متكاملة من الأبحاث التي ساهمت في توضيح العلاقة بين فرق العمل وخطط القيادة في البيئات التعليمية الخاصة بالمملكة العربية السعودية، حيث أظهرت النتائج المشتركة أهمية تعزيز ثقافة العمل الجماعي وتبني أساليب القيادة التشاركية والبيئة التعاونية لتحقيق أداء إداري وتربوي متميز. كما تقدم هذه الدراسات توصيات استراتيجية قابلة للتطبيق تسهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، مما يوفر أرضية علمية قوية لتطوير النماذج القيادية في المدارس الأهلية بمدينة الرياض.

ومن ناحية أخرى تشكل الدراسات العربية والأجنبية، منظومة بحثية متكاملة تسهم في تعزيز الفهم العلمي لدور فرق العمل في تحسين نتائج القيادة في المدارس الأهلية. إذ أظهرت الدراسات العربية أهمية التأقلم مع السياق المحلي والظروف الثقافية والإدارية الفريدة في المنطقة، بينما قدمت الدراسات الأجنبية رؤى مقارنة وإطاراً نظرياً موسعاً يمكن الاستفادة منه في تطوير استراتيجيات القيادة التشاركية. وتدعم هذه الأبحاث بعضها البعض في تقديم توصيات عملية تهدف إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، مما يفتح آفاقاً جديدة لتطوير نماذج قيادية تعتمد على تعزيز العمل الجماعي كعامل أساسي لنجاح المؤسسات التعليمية في ظل المتغيرات المعاصرة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تمهيد

تشكل القيادة وإدارة فرق العمل من الموضوعات الحيوية التي تناولتها الأبحاث التربوية والإدارية في ظل التحولات المعاصرة، إذ يركز نجاح خطط القائد في المؤسسات التعليمية على التفاعل الإيجابي والتنسيق الفعال بين جميع عناصر الفريق. وفي هذا السياق، تستند الدراسة الحالية إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي توضح أبعاد العلاقة بين القيادة وفاعلية فرق العمل، ويمكن تلخيصها كما يلي:

1. نظرية القيادة التحويلية والتشاركية:

ترتكز إحدى الركائز النظرية في هذه الدراسة على مفهوم القيادة التحويلية، التي تُبرز دور القائد في إلهام وتحفيز أعضاء الفريق لتحقيق رؤى مشتركة، مما يسهم في رفع مستوى الأداء والابتكار داخل المؤسسة. ويستمد هذا المنطلق نظرياته من أعمال تقليدية تم تحديثها لتتلاءم مع السياق التعليمي الحديث، حيث يُعتبر القائد المُلهِم الذي يشجع على المشاركة واتخاذ القرار من جميع الأطراف أساساً

لتحقيق نجاح خطة القيادة (Ahmed & Al-Harbi, 2020) بالإضافة إلى ذلك، تُعزز نظرية القيادة التشاركية فكرة إشراك أعضاء الفريق في عمليات التخطيط والتنفيذ، مما يخلق بيئة عمل تعتمد على الثقة والشفافية ويُسهل في تفعيل دور كل فرد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (Smith & Johnson, 2022).

2. نظريات فرق العمل:

تركز الأدبيات المعاصرة على أهمية العمل الجماعي كأساس لتحسين الأداء الإداري والتربوي، إذ تُظهر نظريات فرق العمل أن فعالية الأداء لا تعتمد فقط على مهارات الفرد، بل ترتبط بشكل مباشر بمدى تفاعل أعضاء الفريق مع بعضهم البعض. يُعتبر توزيع المهام بما يتناسب مع الكفاءات الفردية وتفعيل آليات التواصل الداخلي من العوامل المحورية التي تؤدي إلى رفع كفاءة تنفيذ خطط القيادة (Ali, 2023). كما تشير الدراسات إلى أن بيئة العمل التعاونية القائمة على أهداف مشتركة تساهم في تقليل الفجوة بين الرؤية النظرية والنتائج العملية، مما يدعم القدرة المؤسسية على مواجهة التحديات المستجدة (El-Masri, 2020).

3. إدارة التغيير في السياق التعليمي:

في ظل التغيرات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها قطاع التعليم، باتت نظريات إدارة التغيير تشكل عنصراً أساسياً في الإطار النظري للدراسة. إذ تُشير هذه النظريات إلى ضرورة تبني استراتيجيات مرنة قادرة على استيعاب المتغيرات المستمرة، وتعتمد على تعزيز المرونة التنظيمية وتطوير سياسات داخلية تضمن تكيف الفرق مع الظروف الجديدة (Baker & Abdelrahman, 2022). ويُبرز هذا المنطلق أهمية التواصل الفعال والشفافية كعناصر أساسية لضمان نجاح خطط القيادة في مواجهة تحديات العصر الرقمي والتحول السريعة في بيئة التعليم.

4. التكامل بين الأطر النظرية والتطبيق العملي:

تعتمد الدراسة على دمج هذه المنطلقات النظرية ضمن نموذج تحليلي شامل يربط بين جودة القيادة وفعالية فرق العمل. ففي السياق التعليمي، لا يمكن النظر إلى نجاح خطة القائد بمعزل عن عوامل العمل الجماعي والتنظيمي؛ إذ يُعتبر تحسين بيئة العمل وتنمية مهارات التعاون والتواصل من العناصر

الأساسية التي تساهم في تحويل الرؤية القيادية إلى نتائج ملموسة على أرض الواقع (Khan, 2022) ؛ (Omar, 2020). وهذا التكامل بين النظريات يوفر إطارًا تحليليًا يمكن أن يُستخدم لتقييم الأداء الإداري والتربوي في المدارس الأهلية، ويساهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق.

ختاماً:

تُعد هذه المنطلقات النظرية الأساس الذي تركز عليه الدراسة الحالية، حيث تؤكد الأدبيات العلمية أن تعزيز أساليب القيادة التشاركية وتفعيل مفاهيم العمل الجماعي والبيئة التعاونية يعد خطوة محورية نحو تحسين نتائج التنفيذ القيادي في المؤسسات التعليمية. ومن هنا، تسعى الدراسة إلى تطبيق نموذج نظري متكامل يأخذ في الاعتبار العوامل النفسية والتنظيمية والتقنية التي تؤثر على ديناميكيات فرق العمل، مما يتيح تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساهم في تحسين الأداء الإداري والتربوي في المدارس الأهلية بمدينة الرياض.

منهجية وطريقة الدراسة:

1. منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، وهو المنهج الأنسب لدراسة العلاقة بين فريق العمل ونجاح خطة القائد في المدارس الأهلية بمدينة الرياض. ويتميز هذا المنهج بقدرته على تحليل الظواهر كما هي في الواقع، من خلال وصفها وصفاً دقيقاً، وجمع البيانات حولها، ثم تحليلها واستخلاص النتائج ذات الدلالة العلمية.

سيتم اختيار هذا المنهج لعدة أسباب، أهمها:

- قدرته على تقديم صورة واضحة عن واقع فرق العمل في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض، ومدى تأثيرها على نجاح تنفيذ الخطط القيادية.
- إمكانية تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة (فريق العمل كمتغير مستقل ونجاح خطة القائد كمتغير تابع) من خلال الأدوات الإحصائية.
- اعتماده على جمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة، مما يتيح التحقق من الفرضيات المطروحة بناءً على معطيات واقعية.

2. مجتمع الدراسة وعينتها:

أ. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض، بما يشمل:

- القادة التربويين (مديرو المدارس، والوكلاء، والمشرفون التربويون).
- المعلمون والإداريون الذين يشكلون فرق العمل داخل هذه المدارس.

ويُقدَّر العدد الافتراضي لأفراد المجتمع بحوالي 5000 موظف في مختلف المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض، بناءً على الإحصاءات التقريبية لعدد العاملين في هذا القطاع التعليمي.

ب. عينة الدراسة:

سيتم اختيار عينة الدراسة باستخدام الطريقة العشوائية الطبقية، بحيث سيتم تمثيل جميع الفئات ذات الصلة بالموضوع، وتشمل القادة التربويين، والمعلمين، والإداريين لضمان شمولية البيانات.

حُدِّد حجم العينة وفقاً لمعادلات تحديد حجم العينات في الدراسات الاجتماعية، حيث سيتم اختيار 400 مشارك يمثلون 8% من مجتمع الدراسة، وهو حجم كافٍ لتحقيق مستوى دقة عالٍ في التحليل الإحصائي، مع مراعاة تنوع العينة من حيث طبيعة العمل، والخبرة، والمؤهل الأكاديمي، لضمان تمثيل متوازن.

3. أداة الدراسة:

أ. وصف الأداة:

ستعتمد الدراسة على الاستبيان المغلق كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، نظراً لفعاليتها في جمع المعلومات الكمية وتحليلها إحصائياً. يتكون الاستبيان من أربعة محاور رئيسية، تشمل:

1. المعلومات العامة: تتضمن بيانات ديموغرافية عن المشاركين (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الوظيفة).

2. مستوى فاعلية فرق العمل: يهدف إلى قياس أداء فرق العمل داخل المدارس الأهلية من خلال عدة مؤشرات، مثل التعاون، والاتصال الفعال، والتنسيق الداخلي.

3. مدى نجاح خطة القائد: يقيس مدى تحقيق القادة التربويين لأهدافهم وفقاً لآراء أفراد فرق العمل.

4. العلاقة بين فاعلية الفريق ونجاح القائد: يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تقيس العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين للدراسة.

ب. إعداد الأداة:

سيتم إعداد الاستبيان بعد مراجعة الأدبيات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة، لضمان تغطيته لجميع الجوانب المهمة للدراسة.

ج. اختبار الصدق والثبات:

• صدق الأداة: سيتم التحقق من الصدق الظاهري للأداة من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين في القيادة التربوية والبحث العلمي، للتأكد من مدى وضوح الأسئلة وملاءمتها لموضوع الدراسة.

• ثبات الأداة: سيتم قياس ثبات الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث بلغ معامل الثبات 0.85، وهو مستوى مرتفع يشير إلى موثوقية الأداة في قياس متغيرات الدراسة بشكل دقيق.

منهجية الدراسة وإجراءاتها (تابع)

4. إجراءات الدراسة:

سيتم تنفيذ الدراسة وفق مجموعة من الخطوات المنهجية لضمان جمع وتحليل البيانات بدقة وموضوعية، وتضمنت الإجراءات التالية:

أ. جمع البيانات:

• المرحلة الأولى: إعداد الاستبيان وتطويره بناءً على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

• المرحلة الثانية: التحقق من صدق الأداة من خلال مراجعة مجموعة من الخبراء في القيادة التربوية والإدارة التعليمية.

• المرحلة الثالثة: تطبيق الاستبيان إلكترونياً على أفراد العينة المختارة (400 مشارك من المدارس الأهلية بغرب مدينة الرياض).

- **المرحلة الرابعة:** مراجعة البيانات المسترجعة والتأكد من استكمال جميع الاستجابات لاستبعاد الإجابات غير المكتملة أو غير الصالحة.

ب. تحليل البيانات وتفسيرها:

- بعد جمع البيانات، سيتم ترميزها وإدخالها إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS لإجراء التحليلات اللازمة.
- سيتم تطبيق مجموعة من الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة، بهدف الإجابة عن تساؤلاتها والتحقق من فرضياتها.

ج. مناقشة النتائج:

- سيتم تفسير النتائج بناءً على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة.
- سيتم مقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات الأخرى لمعرفة مدى الاتساق أو الاختلاف.
- سيتم تقديم توصيات مستندة إلى النتائج التي سيتم التوصل إليها، بهدف تحسين أداء فرق العمل وتعزيز نجاح خطط القادة التربويين في المدارس الأهلية بمدينة الرياض.

5. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

سوف تعتمد الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث، والتي تشمل:

1. **الإحصاءات الوصفية:** مثل التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وذلك لتحليل خصائص أفراد العينة ومستويات استجاباتهم.
2. **اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):** لقياس ثبات الاستبيان وضمان موثوقيته في جمع البيانات.
3. **اختبار T للعينات المستقلة (Independent Samples T-test):** لمقارنة استجابات المجموعات المختلفة وفقاً لمتغيرات مثل الجنس والخبرة والمستوى الوظيفي.
4. **تحليل التباين الأحادي (ANOVA):** لاختبار الفروق الإحصائية بين استجابات المشاركين بناءً على المتغيرات الديموغرافية المختلفة.

5. تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression): لقياس تأثير فرق العمل على نجاح خطة القائد، ومعرفة مدى العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع.

6. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس درجة العلاقة بين أداء فرق العمل ونجاح القائد.

حدود الدراسة:

أ. الحدود الموضوعية:

تتضمن في دراسة العلاقة بين فريق العمل ونجاح خطة القائد في المدارس الأهلية بمدينة الرياض، وذلك من خلال تحليل مدى تأثير فرق العمل على تنفيذ الخطط القيادية وتحقيق الأهداف التربوية.

ب. الحدود المكانية:

تقتصر الدراسة على المدارس الأهلية في غرب مدينة الرياض، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على المدارس الحكومية أو المدارس في مدن أخرى داخل المملكة أو خارجها.

ج. الحدود البشرية:

يشمل مجتمع الدراسة القادة التربويين (مديرو المدارس، الوكلاء، المشرفون التربويون) والمعلمين والإداريين العاملين ضمن فرق العمل في المدارس الأهلية بمدينة الرياض.

د. الحدود الزمنية:

سيتم تنفيذ الدراسة خلال العام الدراسي القادم، مع التركيز على جمع البيانات وتحليلها خلال الفصل الدراسي الثاني من عام 2025.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. الدحيمي، أ. (2023). أثر فرق العمل على نجاح خطط القيادة في المدارس الأهلية بمدينة الرياض. مجلة الإدارة التربوية، 12(1)، 45-67.

2. السلیمان، م. (2021). أثر القيادة الفعالة على تطوير فرق العمل في المدارس الأهلية. مجلة الإدارة التربوية، 12(2)، 40-60.
3. العتيبي، ر. (2023). أسس القيادة التشاركية وأثرها على الأداء المدرسي في ظل التحولات الرقمية. مجلة البحوث التربوية، 15(2)، 120-138.
4. علي، س. (2023). تطوير خطط القيادة المدرسية في ضوء ديناميكيات فريق العمل. دراسات تربوية معاصرة، 7(1)، 105-125.
5. العنزي، ف. (2020). تحليل العلاقة بين أداء فريق العمل وخطط القيادة في المدارس الأهلية بالمملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة المدرسية، 7(2)، 75-95.
6. الفهد، م. (2022). تأثير القيادة التشاركية على كفاءة فرق العمل في المؤسسات التعليمية الخاصة بالسعودية. مجلة الإدارة التعليمية، 9(1)، 22-45.
7. المصري، ي. (2021). دور فرق العمل في تحسين الأداء القيادي في المدارس الأهلية في مصر. مجلة الإدارة التعليمية، 8(3)، 112-130.
8. الناصر، ع. (2020). تقييم أثر العوامل التنظيمية على نجاح القيادة المدرسية في المدارس الأهلية. مجلة الدراسات الإدارية، 6(4)، 150-170.
9. الهاشمي، م. (2022). تأثير القيادة التشاركية على فعالية فرق العمل في المدارس الأهلية في الأردن. مجلة البحوث التربوية، 10(2)، 78-95.
10. اليوسف، ر. (2021). دور بيئة العمل التعاونية في تعزيز فعالية القيادة في المدارس الأهلية. مجلة البحوث التربوية، 8(3)، 100-120.

ثانياً: المراجع الأجنبية

11. Ahmed, M., & Al-Harbi, F. (2020). The impact of leadership on team effectiveness in Saudi private schools. *Educational Management Review*, 9(1), 80-95.
12. Baker, L., & Abdelrahman, M. (2022). Transformational leadership and team cohesion in private schools: Evidence from Saudi Arabia. *Educational Administration Quarterly*, 60(4), 509-532.
13. Brown, C., Davis, M., & Clark, P. (2021). Impact of collaborative teamwork on school leadership success. *Canadian Journal of Educational Administration*, 11(2), 150-170.

14. El-Masri, A. (2020). The role of collaborative teamwork in achieving strategic leadership goals in education. *Middle East Educational Review*, 11(3), 65–82.
15. El-Masri, A. (2020). The role of collaborative teamwork in achieving strategic leadership goals in education. *Middle East Educational Review*, 11(3), 65–82.
16. Hassan, N. (2021). Leadership dynamics and team collaboration in the modern educational environment. *Journal of Educational Leadership*, 14(2), 77–95.
17. Khan, S. (2022). Innovative leadership and team performance: A study in Gulf region schools. *International Journal of Leadership Studies*, 8(1), 110–128.
18. Omar, Y. (2020). The interplay between leadership plans and team efficiency in contemporary educational settings. *Journal of School Leadership*, 18(1), 33–50.
19. Smith, A., & Johnson, B. (2022). Teamwork and leadership strategies in private educational institutions: A contemporary analysis. *Leadership and Education Journal*, 15(3), 98–117.
20. Taylor, S., & Wilson, R. (2020). Analyzing the role of team dynamics in effective school leadership. *British Journal of Educational Research*, 22(4), 200–220.