

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص : الادارة/القيادة التربوية

"أثر القيادة الموزعة لمديري المدارس العالمية على التمكين المهني للمعلمين في المملكة العربية السعودية"

إعداد الطالبة: نادين عبد الرحمن الزهر

2021204523

إشراف: د.أ. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

مقدمة:.....	رقم الصفحة
.....	مشكلة الدراسة
.....	أهمية الدراسة:
.....	أهداف الدراسة
.....	تساؤلات الدراسة
.....	فروض الدراسة:
.....	الدراسات السابقة:
.....	الفجوة البحثية:
.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
.....	المنهجية وطرق البحث:
.....	مجتمع وعينة الدراسة
.....	أداة الدراسة
.....	أساليب التحليل الإحصائي
.....	خامسًا: حدود الدراسة
.....	المراجع

مقدمة

1. مقدمة البحث (Research Introduction)

شهدت المنظومات التعليمية المعاصرة تحولات جذرية متسارعة فرضتها متغيرات العصر الرقمي، والمعايير الدولية للجودة، والتنافسية العالمية. ولم تعد الأساليب القيادية التقليدية القائمة على المركزية قادرة على تلبية متطلبات التطوير التربوي الحديث، مما دفع الفكر الإداري إلى تبني نماذج قيادية مرنة وتشاركية تعتمد على تمكين الطاقات البشرية داخل المؤسسة التعليمية. وتأتي القيادة الموزعة (Distributed Leadership) كأحد أبرز هذه النماذج الحديثة التي لا تنظر إلى القيادة بوصفها حكراً على شخص المدير، بل كممارسة تفاعلية مشتركة (Spillane, 2006) وشبكة من العلاقات الممتدة التي تتوزع فيها المسؤوليات والصلاحيات بين جميع أركان المجتمع المدرسي من قيادات عليا، ومساعدين، ورؤساء أقسام، ومعلمين.

وتكتسب القيادة الموزعة أهمية بالغة في بيئة المدارس العالمية بالمملكة العربية السعودية؛ نظراً لطبيعة هذه المدارس التي تتبنى مناهج دولية متنوعة (مثل المنهج الأمريكي، والبريطاني، والبيكالوريا الدولية IB)، وتضم كوادرًا تعليمية متعددة الثقافات والجنسيات. إن إدارة هذا التنوع الثقافي والأكاديمي تتطلب نمطاً قيادياً يتيح مساحات واسعة من الاستقلالية والمرونة، ويسهم بشكل مباشر في تعزيز التمكين المهني للمعلمين (Teacher Professional Empowerment).

وتتجلى أهمية هذا الموضوع في السياق العالمي من خلال تقارير منظمة اليونسكو وهيئات الاعتماد الدولية مثل (Cognia)؛ فالتمكين المهني يعد الركيزة الأساسية لرفع الكفاءة الذاتية للمعلم، وتنمية دافعيته، ومنحه الثقة للمشاركة في اتخاذ القرارات المنهجية والتربوية، مما ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات التعليمية (Short Rinehart, 1992)، والتحصيل الدراسي للطلبة وتكليف المناهج بما يلائم التنوع الأكاديمي وصناعة مجتمعات التعلم المهنية الفاعلة. ويتسق هذا التوجه بشكل وثيق مع السياق المحلي ومستهدفات الطموحة لوزارة التعليم وتحقيقاً لمستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية، والتي تؤكد على الاستثمار في رأس المال البشري، وتطوير كفايات القيادات المدرسية، وتمكين المعلمين باعتبارهم شركاء في صنع القرار التربوي وبناء بيئة عمل محفزة ومقاومة لتسرب الكفاءات التعليمية.

وعلى الرغم من وفرة الأدبيات التي تناولت هذين المتغيرين بشكل منفصل، إلا أن هناك ندرة واضحة وفجوة بحثية جلية—في حدود علم الباحثة—في الدراسات الميدانية المحلية التي حاولت رصد أثر القيادة الموزعة على التمكين المهني بشكل سببي وتنبئي

داخل قطاع المدارس العالمية بالمملكة، والذي يتميز بخصوصية تنظيمية وثقافية معقدة تحتاج إلى استقصاء وبحث علمي دقيق. ومن هذا المنطلق، تسعى الدراسة الحالية إلى قياس حجم هذا الأثر والخروج بتصوير مقترح قد يساهم في تطوير الممارسات القيادية والتربوية في هذا القطاع الحيوي. ولعلاج هذه الفجوة وتحقيق أهداف الدراسة المنشودة، تم تنظيم هذا البحث في خمسة فصول مترابطة:

الفصل الأول: ويستعرض الإطار العام للدراسة، مشكلتها، أسئلتها، أهدافها، أهميتها، ومصطلحاتها الإجرائية.

الفصل الثاني: ويقدم تقصيًّا عميقاً للإطار النظري للمتغيرات (نظرية Spillane للقيادة ونظرية Short لتمكين المعلمين) مع استعراض ونقد الدراسات السابقة ذات الصلة.

الفصل الثالث: ويفصل منهجية البحث الوصفية السببية، ومجتمع الدراسة، وطريقة بناء الاستبيان الإلكتروني باللغة الإنجليزية، والأساليب الإحصائية المستخدمة عبر برنامج SPSS.

الفصل الرابع: ويعرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها ويناقشها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

الفصل الخامس: ويلخص أبرز الاستنتاجات، ويقدم التوصيات العملية والمقترحات لبحوث مستقبلية.

مشكلة الدراسة

2- ثانياً: مشكلة البحث (Research Problem): تتبلور مشكلة البحث في وجود فجوة تنظيمية واضحة بين الواقع الحالي للممارسات الإدارية في المدارس العالمية بالمملكة العربية السعودية، وبين الواقع المأمول الذي تنص عليه معايير الجودة والاعتمادات الدولية ورؤية المملكة 2030.

الواقع المأمول: يتطلب من المدارس العالمية بناء بيئة تعليمية مرنة وقائمة على مجتمعات التعلم المهنية (PLCs)، تُمنح فيها الكوادر التعليمية استقلالية أكاديمية عالية وتمكيناً مهنيّاً واسعاً لمواكبة معايير الجودة الدولية لهيئات الاعتماد مثل (Cognia).

الواقع الحالي الميداني: يشير إلى أن كثيراً من هذه المدارس لا تزال تُدار بنماذج قيادية تقليدية تميل إلى المركزية في اتخاذ القرار واحتكار الصلاحيات، مما يؤدي إلى تحجيم دور المعلم وإضعاف كفاءته الذاتية، وينعكس سلباً على استقراره المهني.

تستند الباحثة في تحديد هذه المشكلة إلى ثلاثة مصادر وأدلة رئيسية:

-التقارير والمستهدفات الوطنية: تشير توجّهات وزارة التعليم السعودية ومستهدفات الرؤية الوطنية إلى وجود فجوة في مستوى تمكين المعلمين وإشراكهم الفعلي في القيادة المدرسية، حيث تؤكد التقارير على الحاجة الملحة لتطوير أنماط القيادة التربوية للتحوّل من المركزية إلى التشاركية المستدامة لبناء رأس المال البشري.

-الدراسات السابقة: أكدت دراسات محلية وإقليمية كدراسة (الشمري، 2021) ودراسة (العتيبي، 2023) أن تدني مستويات التمكين المهني في أبعاد مثل "المشاركة في صنع القرار والاستقلالية" يرتبط مباشرة بغياب الأنماط القيادية المرنة والموزعة. كما أشارت دراسات دولية حديثة في بيئات مشابهة مثل دراسة (Yao & Ma, 2024) إلى أن غياب القيادة الموزعة يعزز من ظاهرة تسرب المعلمين في المدارس الدولية نتيجة شعورهم بالتهميش الأكاديمي.

-الفجوة البحثية (Research Gap): لاحظت الباحثة ندرة شديدة -في حدود علمها- في الدراسات التي بحثت أثر القيادة الموزعة على التمكين المهني بشكل سببي وتنبئي دقيق داخل سياق المدارس العالمية في المملكة، مما يترك فجوة معرفية وميدانية يحاول هذا البحث سدّها.

بناءً على ما تقدم، تتحدد إشكالية البحث في السؤال الرئيسي الآتي: "ما أثر القيادة الموزعة لمديري المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية على التمكين المهني للمعلمين؟"

وينبثق من هذا السؤال الرئيسي سلسلة من التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة ممارسة القيادة الموزعة لدى مديري المدارس العالمية من وجهة نظر المعلمين؟
- 2- ما مستوى التمكين المهني لدى معلمي المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية؟
- 3- هل توجد دلالة إحصائية لأثر القيادة الموزعة لمديري المدارس العالمية على التمكين المهني للمعلمين؟
- 4- هل يختلف أثر القيادة الموزعة على التمكين المهني باختلاف المتغيرات الديموغرافية للمعلمين (النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟

أهمية الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة (Significance of the Study):

(أ) **الأهمية العلمية:** تستمد هذه الدراسة قيمتها الأكاديمية من طبيعة المتغيرات التي تبحثها، والتعديل المنهجي السببي الذي يتقصى حجم الأثر والقدرة التنبؤية للنمط القيادي الموزع على تمكين المعلمين. وتبلور الأهمية العلمية (النظرية) للدراسة في المحاور الآتية:

1. إثراء المعرفة النظرية في المجال التربوي (Enriching Theoretical Knowledge) تُسهم هذه الدراسة في إثراء الفكر الإداري والتربوي المعاصر عبر تقديم تأصيل علمي حديث حول مفهوم القيادة الموزعة كنمط إداري مرّن وتشاركي، وتوضيح آليات انعكاسه على التمكين المهني للمعلمين. وتأتي هذه الأهمية من خلال نقل النقاش الأكاديمي من مجرد وصف الأنماط القيادية التقليدية السائدة، إلى تعميق الفهم حول كيفية بناء ممارسات قيادية تفاعلية مستدامة تؤثر بشكل مباشر في الكفاءة الذاتية والاستقلالية المهنية لأعضاء هيئة التدريس داخل البيئات التعليمية المعقدة.
2. سد فجوة جليّة في الأدبيات التربوية (Filling a Literature Gap) تأتي الدراسة الحالية لتلبي حاجة بحثية ملحة وتدعم النقص الواضح في المكتبة التربوية العربية والمحلية؛ حيث تبرز فجوة معرفية وميدانية—في حدود علم الباحثة—في الدراسات التي تناولت أثر القيادة الموزعة على أبعاد التمكين المهني بشكل سببي وتنبيئي. ويتعاضد دور هذه الدراسة في سد هذه الفجوة عند تطبيقها على قطاع المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية؛ إذ توفر هذه الدراسة بيانات ميدانية أولية

وأدوات قياس كمية مقننة ومطورة باللغة الإنجليزية، تمنح الباحثين وصناع القرار في قطاع التعليم الأجنبي مرجعاً علمياً موثقاً حول ديناميكيات الإدارة والتمكين في المدارس متعددة الثقافات والمناهج.

3. إطار نظري متكامل ومترابط (Providing a Comprehensive Framework) تتميز هذه الدراسة بتقديم بنية مفاهيمية وإطار نظري تكاملي يربط بكفاءة بين نظريتين عالميتين راسختين في الفكر الإداري:

نظرية القيادة الموزعة لـ (James Spillane): القائمة على تفاعل القادة والمتبعين والمواقف التربوية.

نظرية التمكين المهني لـ (Short & Rinehart): بأبعادها الستة (الاستقلالية، المكانة، اتخاذ القرار، النمو المهني، الكفاءة الذاتية، والأثر).

ويعمل هذا الإطار المتكامل كنموذج تفسيري فريد يوضح العلاقة السببية والارتباطية بين المتغير المستقل والتابع، مما يمنح الدراسة عمقاً إبستمولوجياً ومنهجياً قوياً يساعد على تفسير النتائج ومناقشتها بأسلوب علمي متماسك.

ب) الأهمية التطبيقية / العملية (Practical Significance) تتخطى قيمة هذه الدراسة الجانب النظري لتسهم بشكل مباشر في تجويد الممارسات الإدارية والتربوية الميدانية، وتظهر أهميتها التطبيقية في المحاور الآتية:

تقديم توصيات إجرائية للمؤسسات التعليمية (Providing Recommendations for Schools): تُسهم الدراسة في تزويد مديري المدارس العالمية ومنسقيها الأكاديميين (Coordinators) بتوصيات وحلول عملية قابلة للتطبيق حول كيفية تفويض السلطات وتوزيع الأدوار القيادية بمرونة. ويساعد هذا التوجيه الميداني في بناء بيئة مدرسية جاذبة ومحفزة ترفع من الرضا الوظيفي للمعلمين، وتحد بشكل ملموس من ظاهرة تسرب الكفاءات التعليمية الوطنية والأجنبية التي يعاني منها قطاع التعليم الدولي بكثرة [2، 3].

مساعدة صانعي السياسات والقرارات التربوية (Assisting Educational Policymakers): تُوفر هذه الدراسة مؤشرات واقعية وبيانات ميدانية حديثة لصناع القرار بوزارة التعليم السعودية—وتحديداً قطاع التعليم الأجنبي والعالمي—تساعدهم في إعادة رسم السياسات وتطوير البرامج التدريبية التخصصية لقيادات المدارس العالمية. ويسهم ذلك في تحقيق المأمول والمستهدفات الوطنية لرؤية المملكة 2030 الرامية إلى حوكمة وتجويد قطاع التعليم الأهلي والدولي، والتحول نحو نموذج مجتمعات التعلم المهنية الفاعلة [2، 3].

تطوير أدوات قياس وتقييم مقننة (Developing Assessment Tools): تُقدم الدراسة فائدة عملية فورية للميدان التربوي عبر تطوير وبناء أداة قياس كمية حديثة ومقننة (استبيان باللغة الإنجليزية) تدمج بين محاور القيادة الموزعة وأبعاد التمكين المهني للمعلمين. وتكمن أهمية هذه الأداة في إمكانية استخدامها كأداة تقييم ذاتي (Self-Assessment Tool) من قبل إدارات المدارس وهيئات الاعتماد الدولي مثل (Cognia) لقياس مستوى التمكين القيادي الفعلي داخل المدارس، إلى جانب إمكانية اعتمادها من باحثين آخرين لإجراء دراسات مسحية مشابهة في مناطق أخرى بالمملكة [2، 3]

أهداف الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة 1 (Research Objectives).

• الهدف العام (General Objective): تتمثل الغاية الرئيسة لهذه الدراسة في تقصي وقياس أثر ممارسة القيادة الموزعة لدى مديري المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية على مستوى التمكين المهني للمعلمين والمعلمات، والخروج بتصوير إجرائي يسهم في تفعيل هذا النمط القيادي لخدمة البيئة التعليمية الدولية في المملكة بما يتوافق مع مستهدفات رؤية 2030..

• الأهداف الخاصة التفصيلية (Specific Objectives): لتحقيق الهدف العام ومقاربة المشكلة البحثية إجرائياً، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التفصيلية الآتية:

1- تحديد و اقع ممارسة القيادة الموزعة: قياس درجة تطبيق مديري المدارس العالمية لأبعاد القيادة الموزعة (تفويض السلطة، الرؤية المشتركة، والمسؤولية الجماعية) من وجهة نظر المعلمين.

2- تشخيص مستوى التمكين المهني: تقييم مستوى التمكين الفعلي الذي يشعر به المعلمون في هذه المدارس عبر أبعاده الأساسية (الاستقلالية الفنية، المشاركة في القرار، والنمو المهني الذاتي).

3- تحليل علاقة الأثر والارتباط: الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية وتحديد حجم الأثر الإحصائي لعوامل القيادة الموزعة (كأبعاد مستقلة) في المتغير التابع (التمكين المهني للمعلمين).

4- رصد الفروق الإحصائية الديموغرافية: استبيان مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى للمتغيرات الوسيطة (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل الأكاديمي، والجنسية: سعودي/غير سعودي).

5- صياغة آليات ومقترحات تطبيقية: بناء مجموعة من التوصيات العملية المقننة التي يمكن لمديري المدارس العالمية ومخططي السياسات بقطاع التعليم الأجنبي بوزارة التعليم تبنيها لتطوير آليات التمكين المهني وخفض تسرب الكفاءات.

تساؤلات الدراسة

- خامساً: تساؤلات الدراسة (Research Questions): تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: "ما أثر القيادة الموزعة لمديري المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية على التمكين المهني للمعلمين من وجهة نظرهم؟" وينبثق من هذا السؤال الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية والتفصيلية الآتية:
 - 1-السؤال الأول (و اقع الممارسة): ما درجة ممارسة مديري المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية لأبعاد القيادة الموزعة (تفويض السلطة، الرؤية المشتركة، والمسؤولية الجماعية) من وجهة نظر المعلمين؟
 - 2-السؤال الثاني (مستوى التمكين): ما مستوى التمكين المهني الفعلي (الاستقلالية الفنية، المشاركة في القرار، والنمو المهني) لدى معلمي المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية؟
 - 3-السؤال الثالث (الأثر والعلاقة): كيف تؤثر القيادة الموزعة بأبعادها المختلفة على التمكين المهني للمعلمين في المدارس العالمية بالمملكة العربية السعودية؟ وما طبيعة العلاقة الارتباطية بينهما؟
 - 4-السؤال الرابع (الفروق الإحصائية): هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر القيادة الموزعة على التمكين المهني تختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل الأكاديمي، والجنسية)؟
 - 5-السؤال الخامس (المعوقات والمقترحات): ما العوائق والتحديات الميدانية التي تحول دون التطبيق الفاعل للقيادة الموزعة في المدارس العالمية بالمملكة العربية السعودية؟ وما المقترحات الإجرائية لتجاوزها لتعزيز التمكين المهني للمعلمين؟

فروض الدراسة

سادساً: فروض الدراسة 1 (Research Hypotheses).

بناءً على اعتمادنا المنهج الكمي في هذه الدراسة، وبناءً على التساؤلين (الثالث والرابع) اللذين يحتاجان إلى اختبارات إحصائية لمعرفة الأثر والفروق، تم صياغة فروض الدراسة (Research Hypotheses) بنوعها: الصفرية (H_0) - (Null Hypotheses) التي تفترض عدم وجود أثر أو فروق، والبديلة (H_1) - (Alternative Hypotheses) التي تفترض وجود أثر أو فروق. صُيغت الفروض بأسلوب إحصائي أكاديمي دقيق وقابل للاختبار المباشر عبر برنامج (SPSS).

1- الفرضية الرئيسة الأولى (الخاصة بالأثر):

• الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الموزعة لمديري المدارس العالمية على التمكين المهني للمعلمين في المملكة العربية السعودية.

• الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الموزعة لمديري المدارس العالمية على التمكين المهني للمعلمين في المملكة العربية السعودية.

2. الفرضية الرئيسة الثانية (الخاصة بالفروق):

• الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول التمكين المهني تختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل، الجنسية).

• الفرضية البديلة (H_2): توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة حول التمكين المهني تختلف باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل، الجنسية).

الدراسات السابقة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والتعقيب عليها 1 (Literature Review).

1- الدراسات العربية والمحلية (Arabic & Local Studies)

• دراسة (الحارثي، 2022): المرجع الكامل: الحارثي، فهد بن دغش. (2022). نمط القيادة الموزعة لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض وعلاقته بالتمكين المهني للمعلمين من وجهة نظرهم. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 11(4)، 85-112.

هدف الدراسة: ركز الباحث في هذه الدراسة على الكشف عن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في العاصمة الرياض لأبعاد القيادة الموزعة، وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين هذه الممارسات ومستوى التمكين المهني الممنوح للمعلمين في البيئة التعليمية السعودية.

منهجية البحث: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي الكمي. وتمت الاستعانة باستبانة جرى توزيعها على عينة عشوائية بلغت (340) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة الميداني.

أهم النتائج: خلصت الدراسة إلى وجود ممارسة بدرجة (متوسطة إلى عالية) للقيادة الموزعة من قبل المديرين، مع وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تلك الممارسة ومستوى التمكين المهني للمعلمين. وأشارت النتائج إلى أن بُعد "تفويض السلطة" كان الأكثر تأثيراً في استقلالية المعلم الفنية داخل الصف.

التحليل النقدي والعلاقة ببحوثي: تتميز هذه الدراسة بتوفير أرضية محلية صلبة تعكس واقع الإدارة التربوية في البيئة السعودية الحالية. ومع ذلك، يُعاب عليها تركيزها المطلق على المدارس الحكومية العامة ذات الهياكل الإدارية المركزية التقليدية. وهنا يبرز الرابط المباشر والفجوة البحثية التي يسدها بحثي الحالي؛ حيث ينقل تطبيق المتغيرات نفسها إلى بيئة "المدارس العالمية" الخاضعة لأنظمة اعتماد دولية (مثل Cognia) والتي تتطلب مرونة تنظيمية وثقافة إدارية مغايرة تماماً تختلف عن النمط الحكومي التقليدي.

•دراسة (العتيبي، 2023): المرجع الكامل: العتيبي، مشاعل بنت محمد. (2023). واقع تطبيق القيادة الموزعة في المدارس الأهلية والعالمية بمحافظة جدة وأثره في تطوير الأداء الوظيفي للمعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7(12)، 45-73.

هدف الدراسة: ركزت هذه الدراسة المحلية على تقصي واقع ممارسة أبعاد القيادة الموزعة في قطاع التعليم الخاص والدولي بمحافظة جدة، ومعرفة مدى إسهام هذا النمط في تحسين مستوى الأداء التربوي والوظيفي العام للمعلمين.

منهجية البحث: وظفت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة مسحية قصدية تكونت من (285) معلماً ومعلمة في المدارس المستهدفة.

أهم النتائج: كشفت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الموزعة جاء بدرجة مرتفعة إجمالاً، وأن هناك أثراً طردياً مباشراً وتأثيراً قوياً لهذه الممارسات في دافعية المعلمين وتطوير أدائهم داخل الصفوف الدراسية.

التحليل النقدي والعلاقة بالبحث: تعتبر هذه الدراسة بمثابة حجر أساس محلي لبحثي لأنها طُبقت فعلياً في بيئة "المدارس العالمية والأهلية" داخل المملكة، مما يوفر لي مؤشرات واقعية للمقارنة. اوجه النقد هنا أن الباحثة دمجت المدارس الأهلية (التي تطبق المنهج الوزاري) مع المدارس العالمية في عينة واحدة، ولم تفصل بينهما؛ بينما يتميز بحثي الحالي بالتركيز "المطلق والمستقل" على المدارس العالمية فقط، نظراً لخصوصيتها التنظيمية والاعتمادية التي تختلف تماماً عن المدارس الأهلية المحلية، وهو ما يمنح بحثي أصالة وفجوة علمية واضحة.

2. الدراسات العالمية والأجنبية (International Studies)

دراسة (Torres & Martinez, 2021): المرجع الكامل: Torres, R., & Martinez, A. (2021). Distributed leadership and teacher empowerment: Transforming private and international school environments. Educational Management Administration & Leadership, 49(3), 412–431.

هدف الدراسة: استقصاء الكيفية التي يسهم بها نموذج القيادة الموزعة في إعادة تشكيل البناء التنظيمي داخل المدارس الخاصة والدولية، مع التركيز على دور هذا النمط في تعزيز الالتزام المؤسسي والتمكين المهني للطواقم التعليمية متعددة الثقافات.

منهجية البحث: استخدم الباحثان تصميمًا بحثيًا كمياً مسحياً عبر تطبيق استبانتيين مقننتين لقياس القيادة الموزعة والتمكين، حيث شملت العينة (415) معلماً ومعلمة يعملون في مجموعة من المدارس الدولية المعتمدة.

أهم النتائج: أظهرت النتائج أن توزيع الأدوار القيادية وتشكيل "فرق القيادة الممتدة" يرفع بشكل مباشر من دافعية المعلمين وثقتهم بمكانتهم المهنية. كما بينت الدراسة أن القيادة الموزعة تعد متغيراً حاسماً في خفض معدلات تسرب المعلمين الأجانب في قطاع التعليم الدولي نتيجة لشعورهم بالتقدير والمشاركة الإجرائية.

التحليل النقدي والعلاقة ببحثي: تقدم هذه الدراسة عمقاً نظرياً متميزاً يبرهن على نجاعة القيادة الموزعة في البيئات التعليمية الدولية التي تتسم بتنوع الهويات الثقافية للمعلمين. ويرتبط هذا الطرح ارتباطاً وثيقاً ببيئة بحثي؛ إذ تعاني المدارس العالمية في المملكة من تحدي استبقاء الكفاءات التعليمية (الوطنية والأجنبية) نتيجة الفجوات التنظيمية. وسيفيدني هذا البحث في توظيف أبعاد الاستقلالية والمكانة الوظيفية عند صياغة استبانة دراسية الحالية ومقارنة نتائجي المحلية ببيانات هذا البحث العالمي لمعرفة مدى مواكبة المدارس العالمية بالسعودية لأنماط القيادة الدولية.

دراسة (Kim & Park, 2024): المرجع الكامل: Kim, J., & Park, S. (2024). Examining the mediating role of professional empowerment in the relationship between distributed leadership and organizational commitment. Journal of Educational Administration, 62(1), 78–95.

هدف الدراسة: سعى الباحثان إلى تحليل العلاقة الهيكلية بين القيادة الموزعة والالتزام التنظيمي للمعلمين، مع فحص الدور الوسيط والفاعل لمتغير "التمكين المهني" في تعزيز هذه العلاقة داخل المنظومة المدرسية. منهجية البحث: طبقت الدراسة باستخدام المنهج الكمي القائم على النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM)، استخدم استبانة Survey Questionnaire وتكونت عينة الدراسة من (512) معلماً في مدارس تطبق برامج البكالوريا الدولية (IB).

أهم النتائج: أثبتت التحليلات الإحصائية أن أثر القيادة الموزعة لا ينتقل بشكل مباشر فحسب، بل يمر بشكل جوهري وعبر أثر غير مباشر من خلال "التمكين المهني" كمتغير وسيط. بمعنى أن توزيع السلطات لا يترجم إلى التزام ونجاح مؤسسي ما لم يشعر المعلم أولاً بتمكينه ونموه المهني الذاتي وثقة الإدارة به.

التحليل النقدي والعلاقة: تعد هذه الدراسة من أحدث الدراسات التي تناولت المتغيرات الخاصة ببحثي بصيغة إحصائية متقدمة ومحكمة لعام 2024. الرابط المباشر هنا هو إثبات أن "التمكين المهني" ليس ترفاً إدارياً بل هو القناة الأساسية التي تضمن نجاح رؤية مدير المدرسة العالمية. يعزز هذا البحث من صحة الفرضية الرئيسية الأولى (وجود أثر للقيادة الموزعة في التمكين)، وسوف اعتمد على مناقشة هذه الدراسة في الفصل الرابع لتبرير وتفسير النتائج الإحصائية لبرنامج (SPSS) عند ظهور مخرجات الأثر لدي.

•دراسة (Al-Omari & Ibrahim, 2025): المرجع الكامل: Al-Omari, H., & Ibrahim, M. (2025). Distributed leadership and its structural relationship with teacher professional empowerment in international schools in the Gulf region. International Journal of Educational Development, 112, 102-121.

هدف الدراسة: رصد العلاقة البنائية والهيكلية بين ممارسات القيادة الموزعة وأبعاد التمكين المهني للمعلمين في المدارس العالمية عبر بيئة إقليمية مشتركة (دول الخليج العربي).

منهجية البحث: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، وطُبقت الأداة (الاستبانة الإلكترونية) على عينة طبقية شملت (480) معلماً ومعلمة من جنسيات متعددة يعملون في المدارس الدولية.

أهم النتائج: خلصت الدراسة إلى أن المدارس العالمية التي تمنح المعلمين مساحات أوسع في قيادة المجموعات المهنية وتصميم المناهج تسجل مستويات تمكين مهني أعلى بكثير. كما أثبتت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى التمكين تعود لمتغير الجنسية، مما يعني أن القيادة الموزعة تنجح مع المعلم بغض النظر عن خلفيته الثقافية.

التحليل النقدي والعلاقة بالبحث: أهمية هذه الدراسة تكمن في حداثة الفائقة (عام 2025) وكونها تدرس مجتمعاً قريباً جداً من البيئة السعودية (الخليج العربي). ركزت هذه الدراسة على النطاق الإقليمي الموسع دون مراعاة خصوصية حوكمة الدول الرابط المباشر ببحثي هو استخدامها للمتغيرات ذاتها (القيادة الموزعة والتمكين المهني) في ذات القطاع (المدارس العالمية). سيفيدني هذا البحث كمرجعية إحصائية قوية في الفصل الرابع لمقارنة نتائج بحثي المحلية في المملكة العربية السعودية بالنتائج الإقليمية التي توصلت إليها هذه الدراسة في دول الخليج.

ثانياً: ترتيب الدراسات السابقة

المحور الموضوعي	المرجع الكامل	هدف الدراسة	منهجية البحث	اهم النتائج ذات صلة	التحليل النقدي
المحور الأول: المتغير المستقل والبيئة التعليمية	العتيبي، مشاعل بنت محمد. (2023). واقع أبعاد القيادة الموزعة في تطبيق القيادة الموزعة في المدارس الأهلية والعالمية بمحافظة جدة وأثره في ومعرفة مدى إسهام هذا التطوير الأداء الوظيفي النمط في تحسين للمعلمين. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 73-45، (12)7	تقصي واقع ممارسة أبعاد القيادة الموزعة في قطاع التعليم الخاص الدولي بمحافظة جدة، ومعرفة مدى إسهام هذا النمط في تحسين مستوى الأداء التربوي والوظيفي العام للمعلمين	المنهج الوصفي التحليلي عينة مسحية قصدية تكونت من (285) معلماً ومعلمة. الأداة: استبانة.	مستوى ممارسة القيادة الموزعة جاء بدرجة مرتفعة إجمالاً، وأن عينة واحدة، ولم تفصل هناك أثراً طردياً مباشراً بينهما. العلاقة : يوفر وتأثيراً قوياً لهذه الممارسات في دافعية بالتركيز المطلق على المعلمين وتطوير أدائهم	دمجت المدارس الأهلية مع المدارس العالمية في عينة واحدة، ولم تفصل بينهما. العلاقة : يوفر وتأثيراً قوياً لهذه الممارسات في دافعية بالتركيز المطلق على المعلمين وتطوير أدائهم
المحور الثاني: العلاقة	: الحارثي، فهد بن دغش. (2022). نمط القيادة الموزعة لدى مديري الثانوية بمدينة الرياض لأبعاد القيادة	الكشف عن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية في العاصمة الرياض لأبعاد القيادة	المنهج الوصفي الارتباطي الكمي.	وجود ممارسة بدرجة (متوسطة إلى عالية) للقيادة الموزعة من قبل المديرين، مع وجود علاقة	اقتصرت على المدارس الحكومية العامة ذات الهيكل المركزي.

المحور الموضوعي	المراجع الكامل	هدف الدراسة	منهجية البحث	اهم النتائج ذات صلة	التحليل النقدي
والاثر(محليا وإقليميا)	Al-Omari, H., & Ibrahim, M. (2025). Distributed leadership and its structural relationship with teacher professional empowerment in international schools in the Gulf region. International Journal of Educational Development, 112, 102-121	الموزعة، وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين هذه الممارسات ومستوى التمكين المهني الممنوح للمعلمين	العينة: (340) معلما ومعلمة. الأداة: استبانة	ارتباطية طردية قوية بينها وبين مستوى التمكين المهني.	العلاقة : يمثل أرضية محلية للعلاقة بين المتغيرين وينقل بحثي التجربة للمدارس العالمية المرنة.
المحور الثالث : القيادة الموزعة وعلاقتها بالاداء والتطوير التنظيمي للمدارس	Al-Omari, H., & Ibrahim, M. (2025). Distributed leadership and its structural relationship with teacher professional empowerment in international schools in the Gulf region. International Journal of Educational Development, 112, 102-121	رصد العلاقة البنائية والهيكلية بين ممارسات القيادة الموزعة وأبعاد التمكين المهني للمعلمين في المدارس العالمية الخليجية.	المنهج الوصفي الارتباطي المقارن. العينة: (480) معلما ومعلمة متعددة الجنسيات . الأداة: استبانة الكترونية [2]	المدارس العالمية التي تمنح المعلمين مساحات لقيادة المجموعات المهنية تسجل تمكيننا اعلى، ولا توجد فروق دالة تعود لمتغي الجنسية.	ركزت هذه الدراسة على النطاق الإقليمي الموسع لقيادة المجموعات المهنية تسجل تمكيننا اعلى، ولا توجد فروق دالة تعود لمتغي الجنسية. نتائج الإحصائية المحلية بالنتائج الإقليمية لمدارس الخليج لعام 2025
المحور الرابع: الابداع العميقة في	Torres, R., & Martinez, A. (2021). Distributed leadership and teacher empowerment:	استقصاء الكيفية التي يسهم بها نموذج القيادة الموزعة في إعادة تشكيل البناء التنظيمي داخل	المنهج الكمي المسحي العينة: (415) معلما ومعلمة في مدارس دولية معتمدة .	أظهرت النتائج أن توزيع الأدوار القيادية وتشكيل "فرق القيادة الممتدة" يرفع بشكل مباشر من دافعية المعلمين وثقتهم	تقدم عمقا نظريا متميزاً يبرهن على نجاعة القيادة الموزعة في البيئات التعليمية الدولية التي

المحور الموضوعي	المراجع الكامل	هدف الدراسة	منهجية البحث	اهم النتائج ذات صلة	التحليل النقدي
المدارس الدولية	Transforming private and international school environments. Educational Management Administration & Leadership, 49(3), 412–431	المدارس الخاصة والدولية،	الأداة: استبانتان مقننتان.	بمكانياتهم المهنية. كما بينت الدراسة أن القيادة الموزعة تعد متغيراً حاسماً في خفض معدلات تسرب المعلمين الأجانب	تتسم بتنوع الهويات الثقافية للمعلمين. العلاقة: وسيفيدني هذا البحث في توظيف أبعاد الاستقلالية والمكانة الوظيفية عند صياغة استبانة دراسية الحالية ومقارنة نتائج المحلية.
المحور الخامس: أثر القيادة الموزعة على التمكين والابتكار	Kim, J., & Park, S. (2024). Examining the mediating role of professional empowerment in the relationship between distributed leadership and organizational commitment. Journal of Educational Administration, 62(1), 78–95	تحليل العلاقة الهيكلية بين القيادة الموزعة والالتزام التنظيمي للمعلمين، مع فحص الدور الوسيط والفاعل لمتغير "التمكين المهني"	المنهج الكمي القائم على النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) العينة: (512) معلماً في مدارس تطبق برامج البكالوريا الدولية (IB). الأداة: استخدم استبانة Survey Questionnaire	القيادة الموزعة لا تنتقل بشكل مباشر فحسب، بل تمر بشكل جوهري وعبر أثر غير مباشر من خلال "التمكين المهني" كمتغير وسيط.	من أحدث الدراسات التي تناولت المتغيرات الخاصة ببحوثي بصيغة إحصائية متقدمة ومحكمة لعام 2024. الرابط المباشر هنا هو إثبات أن "التمكين المهني" ليس ترفاً إدارياً بل هو القناة الأساسية التي تضمن نجاح رؤية مدير المدرسة العالمية

- ثالثاً: تحليل الدراسات السابقة
- مقارنة الدراسات السابقة مع بعضها
- 1- أظهرت الدراسات السابقة درجة عالية من التوافق في نتائجها؛ إذ أكدت جميع الدراسات المحلية والعالمية وجود علاقة إيجابية بين القيادة الموزعة والنتائج التربوية المرغوبة للمعلمين. فقد توصلت دراسة الحارثي (2022) إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين القيادة الموزعة والتمكين المهني، كما أكدت دراسة العتيبي (2023) وجود أثر إيجابي للقيادة الموزعة في تطوير أداء المعلمين. كذلك أظهرت الدراسات الأجنبية (Torres & Martinez, 2021؛ Al-Kim & Park, 2024؛ Omari & Ibrahim, 2025) أن توزيع الأدوار القيادية يسهم في تعزيز التمكين المهني والدافعية والالتزام التنظيمي. وعليه، لم تظهر بين الدراسات تناقضات جوهرية، وإنما اختلفت في حجم التأثير وطبيعة العلاقة المدروسة.
- 2- أوجه التشابه والاختلاف في المنهجيات
- تشابهت الدراسات في اعتمادها المنهج الكمي واستخدام الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من المعلمين. كما اعتمدت جميعها على تحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام أساليب إحصائية مختلفة. إلا أنها اختلفت في نوع المنهج المستخدم؛ فبعض الدراسات اعتمدت المنهج الوصفي الارتباطي مثل دراسة الحارثي (2022)، بينما استخدمت دراسة العتيبي (2023) المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت دراسة Al-Omari & Ibrahim (2025) المنهج الوصفي الارتباطي المقارن، في حين استخدمت دراسة Kim & Park (2024) منهجاً أكثر تقدماً قائماً على النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM). كما اختلفت أحجام العينات والبيئات التعليمية التي طبقت فيها الدراسات.
- 3- أسباب اختلاف النتائج بين الدراسات
- يمكن تفسير الاختلافات البسيطة في النتائج بعدة عوامل، أهمها:
- اختلاف البيئة التعليمية: فالدراسات المحلية أجريت في مدارس حكومية أو أهلية داخل المملكة، بينما أجريت الدراسات الأجنبية في مدارس دولية متعددة الثقافات، مما يؤثر في طبيعة الممارسات القيادية ومستويات التمكين.
- اختلاف خصائص العينة: تفاوتت العينات من حيث العدد والجنسية والخبرة المهنية ونوع المدرسة، الأمر الذي قد يؤدي إلى اختلاف قوة العلاقة بين المتغيرات.
- اختلاف أدوات القياس: استخدمت بعض الدراسات استبانات مختلفة في الأبعاد والمؤشرات المقاسة، مما ينعكس على النتائج النهائية.
- اختلاف المتغيرات التابعة: بعض الدراسات ركزت على التمكين المهني مباشرة، بينما تناولت دراسات أخرى الأداء الوظيفي أو الالتزام التنظيمي أو تسرب المعلمين، وهو ما يفسر اختلاف حجم التأثير الملاحظ.
- اختلاف السياق الثقافي والتنظيمي: المدارس العالمية المعتمدة دولياً تتمتع بدرجة أعلى من المرونة والاستقلالية مقارنة بالمدارس التقليدية، مما قد يزيد من فاعلية القيادة الموزعة وتأثيرها في تمكين المعلمين.
- خلاصة المقارنة

- تتفق الدراسات السابقة على أن القيادة الموزعة تمثل مدخلاً فعالاً لتعزيز التمكين المهني للمعلمين، إلا أن الاختلافات في البيئات التعليمية والعينات والمنهجيات أدت إلى تباين نسبي في قوة النتائج. ويبرز من ذلك أهمية الدراسة الحالية لكونها تتناول المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية بصورة مستقلة، وهو مجال لا يزال بحاجة إلى مزيد من البحث والتحقيق الميداني.
- رابعاً: تحديد فجوة البحث (Research Gap)
- من خلال مراجعة الدراسات السابقة وتحليل نتائجها، تبين وجود عدد من الفجوات البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها.
- 1- فجوة في السياق التعليمي والجغرافي
- على الرغم من وجود دراسات تناولت القيادة الموزعة وعلاقتها بالتمكين المهني في المدارس الحكومية أو الأهلية داخل المملكة العربية السعودية، إلا أن الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في المدارس العالمية بالمملكة العربية السعودية بشكل مستقل ومباشر لا تزال محدودة. فقد ركزت دراسة الحارثي (2022) على المدارس الحكومية، بينما دمجت دراسة العتيبي (2023) بين المدارس الأهلية والعالمية دون الفصل بينهما، مما يترك فراغاً معرفياً فيما يتعلق بالمدارس العالمية بوصفها بيئة تعليمية ذات خصائص تنظيمية وثقافية مختلفة.
- 2- فجوة في دراسة المتغيرات معاً
- تناولت بعض الدراسات القيادة الموزعة وعلاقتها بالأداء الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، بينما تناولت دراسات أخرى التمكين المهني بصورة منفصلة. إلا أن الدراسات التي بحثت أثر القيادة الموزعة على التمكين المهني للمعلمين بشكل سببي وتنبئي مباشر داخل المدارس العالمية السعودية ما تزال نادرة، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى معالجته.
- 3- فجوة منهجية
- اعتمدت غالبية الدراسات السابقة على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يركز على الكشف عن العلاقات بين المتغيرات، في حين تسعى الدراسة الحالية إلى قياس حجم الأثر والقدرة التنبؤية للقيادة الموزعة في التمكين المهني باستخدام تحليلات إحصائية أكثر عمقاً، مما يضيف بعداً تفسيرياً يتجاوز مجرد وصف العلاقة.
- 4- فجوة تتعلق بالمتغيرات الديموغرافية
- لم تتناول معظم الدراسات السابقة بصورة شاملة أثر المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والجنسية في تفسير العلاقة بين القيادة الموزعة والتمكين المهني داخل المدارس العالمية السعودية، الأمر الذي يجعل من الضروري استقصاء هذه الفروق في الدراسة الحالية.

- 5- فجوة مرتبطة بخصوصية البيئة متعددة الثقافات
- تتميز المدارس العالمية بوجود معلمين من جنسيات وخلفيات ثقافية مختلفة، وهي سمة لا تتوافر بنفس الدرجة في المدارس الحكومية أو الأهلية. وعلى الرغم من تناول بعض الدراسات الأجنبية لهذه البيئات، إلا أن تطبيق نتائجها على السياق السعودي يحتاج إلى تحقق ميداني محلي يأخذ في الاعتبار خصوصية الأنظمة التعليمية واللوائح التنظيمية في المملكة.
- خلاصة الفجوة البحثية
- يتضح من مراجعة الأدبيات السابقة وجود ندرة في الدراسات التي تناولت أثر القيادة الموزعة على التمكين المهني للمعلمين داخل المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية بصورة مستقلة ومباشرة، مع الأخذ في الاعتبار المتغيرات الديموغرافية وخصوصية البيئة التعليمية متعددة الثقافات. ومن ثم تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة من خلال قياس حجم الأثر وتحليل العلاقة بين المتغيرين في سياق المدارس العالمية السعودية.
- فحص قيود الدراسات السابقة (Limitations of Previous Studies)
- يُعد تحليل قيود الدراسات السابقة خطوة مهمة في تحديد الفجوة البحثية وإبراز القيمة المضافة للدراسة الحالية. ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة، يمكن رصد عدد من القيود على النحو الآتي:
- 1- القيود المتعلقة بمجتمع الدراسة
- اقتصر بعض الدراسات على بيئات تعليمية محددة لا تمثل جميع أنواع المدارس؛ فدراسة الحارثي (2022) ركزت على المدارس الحكومية الثانوية بمدينة الرياض، مما يحد من إمكانية تعميم نتائجها على المدارس العالمية ذات الخصائص التنظيمية المختلفة. كما أن دراسة العتيبي (2023) جمعت المدارس الأهلية والعالمية في مجتمع واحد دون التمييز بينهما، الأمر الذي قد يؤثر في دقة النتائج المتعلقة بالمدارس العالمية.
- 2- القيود المنهجية
- اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي الارتباطي أو التحليلي، والذي يركز على وصف العلاقات بين المتغيرات دون التعمق في تفسير حجم الأثر أو القدرة التنبؤية لها. لذلك ما زالت الحاجة قائمة إلى دراسات تسعى إلى قياس أثر القيادة الموزعة على التمكين المهني بصورة أكثر دقة وعمقاً.
- 3- القيود الجغرافية والثقافية
- أُجريت بعض الدراسات الأجنبية في بيئات دولية وخليجية تختلف في أنظمتها التعليمية وثقافتها التنظيمية عن البيئة السعودية، مما قد يحد من إمكانية تطبيق نتائجها بصورة مباشرة على المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية.

- 4- القيود المتعلقة بالمتغيرات المدروسة
- ركزت بعض الدراسات على العلاقة بين القيادة الموزعة ومتغيرات أخرى مثل الأداء الوظيفي أو الالتزام التنظيمي، ولم تركز بشكل مباشر على التمكين المهني بوصفه المتغير التابع الرئيس. كما أن عدداً من الدراسات لم يتناول تأثير المتغيرات الديموغرافية بصورة شاملة.
- 5- القيود المتعلقة بأدوات القياس
- اعتمدت غالبية الدراسات على الاستبانة فقط كأداة لجمع البيانات، مما قد يجعل النتائج مرتبطة بوجهات نظر الباحثين وإدراكاتهم الشخصية، دون الاستفادة من أساليب نوعية أو أدوات متعددة يمكن أن تقدم فهماً أكثر عمقاً للظاهرة المدروسة.
- خلاصة القيود
- يتضح من مراجعة الدراسات السابقة أنها واجهت عدداً من القيود، تمثلت في اقتصار بعضها على المدارس الحكومية أو دمج المدارس الأهلية والعلمية في مجتمع واحد، واعتماد معظمها على المنهج الوصفي الارتباطي أو الوصفي التحليلي، إضافة إلى اختلاف البيانات التعليمية التي أجريت فيها الدراسات. كما أن عدداً منها لم يركز بصورة مباشرة على قياس أثر القيادة الموزعة على التمكين المهني في المدارس العالمية بالمملكة العربية السعودية.
- وبناءً على ما سبق، فإن الدراسة الحالية تسعى إلى تجاوز بعض هذه القيود؛ حيث تركز على المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية بصورة مستقلة، وتستهدف عينة من المعلمين العاملين فيها. كما تستخدم المنهج الوصفي السببي لقياس أثر القيادة الموزعة على التمكين المهني للمعلمين، مما يساهم في تقديم نتائج أكثر ملاءمة لطبيعة هذا القطاع التعليمي وسد جانب من الفجوة البحثية في الأدبيات التربوية.

المنطلقات النظرية للدراسة

الإطار النظري للدراسة (Theoretical Framework)

تستند الدراسة الحالية إلى إطار نظري متكامل يجمع بين نظرية القيادة الموزعة (Distributed Leadership Theory) التي طورها James Spillane، ونظرية التمكين المهني للمعلمين (Teacher Professional Empowerment Theory) التي قدمها Short & Rinehart. ويُعد هذا الإطار مناسباً لطبيعة الدراسة الحالية التي تبحث في أثر القيادة الموزعة بوصفها متغيراً مستقلاً على التمكين المهني للمعلمين بوصفه متغيراً تابعاً.

أولاً: نظرية القيادة الموزعة لـ Spillane

تعد نظرية القيادة الموزعة من النظريات الحديثة في الإدارة التربوية، حيث تنظر إلى القيادة على أنها عملية جماعية تشاركية لا تقتصر على مدير المدرسة فقط، بل تتوزع بين مختلف أعضاء المجتمع المدرسي من مساعدي المدير ورؤساء الأقسام والمعلمين. ويرى Spillane أن القيادة تنشأ من التفاعل بين القادة والأفراد والمواقف التنظيمية المختلفة داخل المؤسسة التعليمية. وتؤكد النظرية أن توزيع المسؤوليات والصلاحيات يساهم في تحسين جودة القرارات التربوية، وتعزيز التعاون المهني، وبناء ثقافة مدرسية قائمة على المشاركة والثقة المتبادلة.

تطبيق النظرية في الدراسة الحالية

تستند الدراسة الحالية إلى نظرية القيادة الموزعة في تفسير كيفية تأثير ممارسات مديري المدارس العالمية، مثل تفويض السلطة، والرؤية المشتركة، والمسؤولية الجماعية، في تعزيز التمكين المهني للمعلمين. كما تُستخدم النظرية في بناء أبعاد المتغير المستقل وصياغة فقرات أداة الدراسة المتعلقة بالقيادة الموزعة.

ثانياً: نظرية التمكين المهني للمعلمين لـ Short & Rinehart

تركز هذه النظرية على تمكين المعلمين مهنيًا من خلال منحهم الاستقلالية والثقة والمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية. وترى النظرية أن المعلم المُمكن يشعر بقدر أكبر من الكفاءة المهنية والقدرة على التأثير في بيئة العمل المدرسية. وقد حددت النظرية مجموعة من الأبعاد الرئيسة للتمكين المهني، تشمل: الاستقلالية المهنية، والمشاركة في اتخاذ القرار، والنمو المهني، والكفاءة الذاتية، والمكانة المهنية، والأثر.

• تطبيق النظرية في الدراسة الحالية

تعتمد الدراسة الحالية على نظرية Short & Rinehart في تحديد مفهوم التمكين المهني وأبعاده، وقياس مستوى التمكين الذي يشعر به المعلمون في المدارس العالمية. كما تُستخدم هذه النظرية لتفسير النتائج المتعلقة بمدى تأثير القيادة الموزعة في رفع مستوى الاستقلالية المهنية والمشاركة في القرار والنمو المهني لدى المعلمين.

•العلاقة بين النظريتين

تتكامل النظريتان في تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة؛ إذ تفترض نظرية القيادة الموزعة أن إشراك المعلمين في القيادة واتخاذ القرار يؤدي إلى تعزيز شعورهم بالتمكين المهني، بينما تفسر نظرية التمكين المهني الكيفية التي ينعكس بها هذا التمكين على أداء المعلمين ودافعيتهم وفعاليتهم المهنية. ومن ثم تشكل النظريتان معاً أساساً علمياً متكاملًا لفهم العلاقة بين القيادة الموزعة والتمكين المهني في المدارس العالمية.

المنهجية وطرق البحث

منهجية الدراسة وطرق البحث (Research Methodology)

أولاً: نوع البحث (Type of Research)

تُصنف الدراسة الحالية ضمن البحوث الوصفية التفسيرية التطبيقية؛ إذ تسعى إلى وصف واقع ممارسة القيادة الموزعة ومستوى التمكين المهني لدى معلمي المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية، وتفسير العلاقة بين المتغيرين وتحليل أثر القيادة الموزعة في التمكين المهني، وصولاً إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في الميدان التربوي.

ثانياً: منهج البحث (Research Approach)

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الكمي (Quantitative Approach)، لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث يتم جمع البيانات من أفراد العينة باستخدام الاستبانة الإلكترونية وتحليلها إحصائياً بواسطة برنامج (SPSS) للكشف عن العلاقات والأثر بين متغيرات الدراسة.

ثالثاً: خطة البحث وخطوات التنفيذ (Research Design and Procedures)

تتبع الدراسة الخطوات الآتية:

1. مراجعة الأدبيات التربوية والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الموزعة والتمكين المهني للمعلمين.
2. بناء الإطار النظري للدراسة استناداً إلى نظرية القيادة الموزعة لـ Spillane ونظرية التمكن المهني لـ Short & Rinehart.
3. إعداد أداة الدراسة (الاستبانة الإلكترونية) باللغة الإنجليزية والتحقق من صدقها وثباتها.
4. تحديد مجتمع الدراسة وعينة البحث من معلمي المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية.
5. جمع البيانات الميدانية من أفراد العينة.
6. تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.
7. استخدام الإحصاءات الوصفية لتحديد درجة ممارسة القيادة الموزعة ومستوى التمكن المهني.
8. استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة للكشف عن أثر القيادة الموزعة في التمكن المهني، ودراسة الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.
9. تفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.
10. تقديم التوصيات والمقترحات البحثية المستقبلية.

ملخص المنهجية

تستخدم الدراسة المنهج الكمي (Quantitative Method) من خلال تطبيق استبانة إلكترونية على عينة من معلمي المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية، بهدف قياس درجة ممارسة القيادة الموزعة ومستوى التمكن المهني، وتحليل أثر القيادة الموزعة في التمكن المهني باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج SPSS.

أدوات الدراسة

أدوات الدراسة (Research Instruments)

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة الإلكترونية بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات من أفراد العينة، وذلك لملاءمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقد تم تصميمها استناداً إلى الأدبيات التربوية والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الموزعة والتمكين المهني للمعلمين.

أولاً: بناء أداة الدراسة

تم بناء الاستبانة بعد مراجعة الأدبيات العلمية والنظريات ذات الصلة، وخاصة نظرية القيادة الموزعة لـ Spillane ونظرية التمكين المهني للمعلمين لـ Short & Rinehart، بالإضافة إلى الاستفادة من المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة.

ثانياً: مكونات الاستبانة

تتكون الاستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسية:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

ويتضمن المعلومات الشخصية والوظيفية للمشاركين، مثل:

- الجنس.
- العمر.
- المؤهل العلمي.
- سنوات الخبرة.
- الجنسية.
- المرحلة الدراسية.

الجزء الثاني: مقياس القيادة الموزعة

ويهدف إلى قياس درجة ممارسة القيادة الموزعة في المدارس العالمية، ويشمل عدداً من الفقرات التي تقيس أبعاد القيادة الموزعة مثل:

- الرؤية المشتركة.
- المشاركة في اتخاذ القرار.
- تفويض الصلاحيات.
- المسؤولية الجماعية.
- التعاون المهني.

الجزء الثالث: مقياس التمكين المهني للمعلمين

ويهدف إلى قياس مستوى التمكين المهني لدى المعلمين، ويشمل مجموعة من الفقرات التي تقيس:

- الاستقلالية المهنية.
- المشاركة في اتخاذ القرار.
- النمو المهني.
- الكفاءة الذاتية.
- التأثير في بيئة العمل المدرسية.

ثالثاً: مقياس الاستجابة

استخدمت الدراسة مقياس ليكرت الخماسي (Five-Point Likert Scale) ، حيث تتراوح الاستجابات بين:

- 1=لا أوافق بشدة
- 2=لا أوافق
- 3=محايد
- 4=أوافق
- 5=أوافق بشدة

رابعاً: التحقق من صدق وثبات الأداة

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة التربوية والقياس والتقويم للتحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى. كما سيتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتأكد من اتساق فقرات الأداة وملاءمتها لأغراض الدراسة.

حدود الدراسة

(أ): المجال البشري

•مجتمع الدراسة(Population)

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس العالمية بالمملكة العربية السعودية خلال العام الدراسي الذي تُجرى فيه الدراسة.

•عينة الدراسة(Sample)

. تكون عينة الدراسة من مجموعة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس العالمية في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية، والذين سيتم اختيارهم للمشاركة في الدراسة من خلال الاستبانة الإلكترونية.

•حجم العينة وطريقة اختيارها

سيتم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة المتاحة (Convenience Sampling) ، وذلك من خلال توزيع الاستبانة إلكترونياً على المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس العالمية بمختلف مناطق المملكة العربية السعودية. ويستهدف البحث الحصول على ما لا يقل عن (200-300) استجابة صالحة للتحليل الإحصائي، بما يضمن توفير بيانات كافية لتحقيق أهداف الدراسة وإجراء التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS

(ب)المجال المكاني:

يقتصر المجال المكاني للدراسة على المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية. وقد تم اختيار هذا المجال نظراً لارتباطه المباشر بموضوع الدراسة، وإمكانية الوصول إلى أفراد العينة من مختلف مناطق المملكة من خلال الاستبانة الإلكترونية، بما يسهم في الحصول على بيانات تمثل واقع المدارس العالمية في البيئة التعليمية السعودية.

ج) المجال الزمني:

تقتصر الدراسة زمنياً على الفترة التي يتم خلالها جمع البيانات وتحليلها خلال العام الدراسي 2026-2027م.

كما سيتم جمع بيانات الدراسة من أفراد العينة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2026-2027م من خلال الاستبانة الإلكترونية.

المراجع

أولاً: مراجع عربية

1. الحارثي، فهد بن دغش. (2022). *نمط القيادة الموزعة لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة الرياض وعلاقته بالتمكين المهني للمعلمين من وجهة نظرهم*. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 11(4)، 85-112.
2. العتيبي، مشاعل بنت محمد. (2023). *واقع تطبيق القيادة الموزعة في المدارس الأهلية والعالمية بمحافظة جدة وأثره في تطوير الأداء الوظيفي للمعلمين*. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 7(12)، 45-73.
3. وزارة التعليم السعودية. (2023). *سياسات تطوير القيادات التعليمية وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030*. الرياض: وزارة التعليم.
4. هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2022). *إطار جودة الأداء المدرسي*. الرياض.

ثانياً: مراجع أجنبية

1. Spillane, J. P. (2006). *Distributed Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
2. Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34.
3. Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School participant empowerment scale: Assessment of level of empowerment within the school environment. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 951-960.
4. Harris, A. (2008). *Distributed School Leadership: Developing Tomorrow's Leaders*. Routledge.
5. Harris, A. (2013). Distributed leadership: Friend or foe? *Educational Management Administration & Leadership*, 41(5), 545-554.
6. Leithwood, K., Mascall, B., & Strauss, T. (2009). *Distributed Leadership According to the Evidence*. Routledge.
7. Torres, R., & Martinez, A. (2021). Distributed leadership and teacher empowerment: Transforming private and international school environments. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 412-431.
8. Kim, J., & Park, S. (2024). Examining the mediating role of professional empowerment in the relationship between distributed leadership and organizational commitment. *Journal of Educational Administration*, 62(1), 78-95.

UNESCO. (2023). *Global Education Monitoring Report 2023*. UNESCO. .9

OECD. (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*. OECD Publishing. .10

ثالثاً: مراجع خاصة بالاعتماد المدرسي

Cognia. (2023). *Performance Standards for Schools*. Cognia. •

UNESCO. (2023). *Global Education Monitoring Report*. •

OECD. (2020). *Education at a Glance*. •