

واقع ممارسة القيادة الموقفية لدى قادة المدارس
الثانوية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمين في مدينة
الرياض



إعداد

سليمان الجبرين

المقدمة:

تُعدّ القيادة الموقفية من أبرز النظريات القيادية الحديثة التي لاقَت اهتمامًا واسعًا في الأدبيات التربوية والإدارية، إذ تقوم على فكرة جوهرية مفادها أنه لا يوجد نمط قيادي واحد يصلح لجميع المواقف، بل ينبغي على القائد أن يُكيّف أسلوبه القيادي وفقًا لمستوى نضج واستعداد المرؤوسين ومتطلبات الموقف ذاته. وقد طوّر هيرسي وبلانشارد هذه النظرية لتشمل أربعة أنماط قيادية هي: النمط التوجيهي (الآمر)، والنمط التدريبي (المقنع)، والنمط المشارك (الداعم)، والنمط التفويضي، وتتفاوت هذه الأنماط في درجة التوجيه والدعم التي يقدمها القائد لأتباعه. وقد أكد Northouse (2022) أن القائد الفعّال هو من يُظهر مرونة عالية في تكييف أسلوبه القيادي بناءً على مستويات تطور أتباعه المختلفة، مما يُعزز تماسك الفريق، ويُحسّن عملية اتخاذ القرار، ويُحقق نجاحًا مؤسسيًا مستدامًا في البيئات المعقدة.

المقدمة:

وفي سياق التحولات الكبرى التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية ٢٠٣٠، أصبح من الضروري أن يمتلك القادة التربويون القدرة على التكيف مع المتغيرات المتسارعة في البيئة التعليمية، ويتطلب ذلك قيادة مرنة تستجيب لاحتياجات المعلمين المتنوعة وتعزز التزامهم التنظيمي. ومن هنا تبرز أهمية دراسة ممارسة القيادة الموقفية في المدارس السعودية وعلاقتها بمخرجات العمل التنظيمية، ولا سيما الالتزام التنظيمي لدى المعلمين الذي يُعدّ من أهم المؤشرات الدالة على فاعلية القيادة المدرسية.

تناولت عدة دراسات حديثة موضوع القيادة الموقفية في السياقات التعليمية والإدارية، وتباينت في بيئاتها ومنهجياتها ونتائجها. ففي البيئة السعودية، أجرى الراجح (٢٠٢٢) دراسة هدفت إلى التعرف على نمط القيادة الرئيسي لقادة المدارس الحكومية للبنين في المدينة المنورة وفقًا لنظرية القيادة الموقفية، واستهدفت عينة من (٢١٧) قائدًا مدرسيًا باستخدام مقياس هيرسي وبلانشارد (LEAD-Self). وتوصلت الدراسة إلى أن نمط القيادة الداعم (المشارك) هو النمط الرئيسي السائد لدى عينة الدراسة، كما أن أكثر من ٩٥% من أفراد العينة يستخدمون ثلاثة أنماط أو أربعة أنماط قيادية، مما يدل على مرونة جيدة في استخدام أساليب القيادة، ولم تُظهر النتائج وجود علاقة دالة إحصائية بين النمط القيادي الرئيسي وكل من المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والتأهيل القيادي.

مقدمة

أجرت حُميس وآل سلطان (٢٠٢٤) دراسة استهدفت التعرف على أساليب القيادة الموقفية المتبعة من قبل معلمات الصفوف الأولية بمدارس الطفولة المبكرة الحكومية بمدينة مكة المكرمة وفقًا لنظرية هيرسي وبلانشارد في ظل التغير في الأنظمة التعليمية. وتكونت العينة من (٣٠٦) معلمات، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت النتائج أن النمط القيادي المفضل هو الأكثر شيوعًا بنسبة (٥١.٠%)، تلاه النمط المشارك بنسبة (٣٠.٧%)، ثم النمط الأمر بنسبة (١٥.٧%)، بينما كان النمط المفوض هو الأقل استخدامًا بنسبة (٢.٦%)، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي أو التخصص أو سنوات الخبرة.

أما على صعيد العلاقة بين القيادة الموقفية وتحسين الأداء، فقد سعت نذير (٢٠٢٣) في دراستها إلى التعرف على أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية (التوجيه، والتدريب، والدعم، والتفويض) على تحسين أداء المشاريع الناشئة بمدينة الرياض، وقد خلصت إلى أن تطبيق أساليب القيادة الموقفية يُسهم بشكل إيجابي في تحسين أداء المشاريع من حيث التكلفة والوقت والجودة.

مقدمة

وفي مجال التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، تناولت عمر والنكلاوي (٢٠٢٢) دور الإدارة الموقفية في رفع الكفاءة الأدائية لدى معلمة مرحلة الطفولة المبكرة، وأكدت على أن ممارسة الإدارة الموقفية بأنماطها المختلفة تُسهم في تطوير الأداء المهني للمعلمات وتعزيز قدراتهن على مواجهة التحديات التعليمية المتنوعة.

وعلى الصعيد الدولي، أجرى Hidayat et al.,(2020) دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين القيادة الموقفية وفاعلية الذات وتحسين إنتاجية العمل لدى المعلمين في إندونيسيا، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة بين القيادة الموقفية وإنتاجية المعلمين، مما يؤكد أن القيادة المرنة القائمة على تقدير احتياجات المرؤوسين تُسهم فعليًا في رفع مستوى الأداء والإنتاجية.

ويتضح من استعراض الدراسات السابقة أن القيادة الموقفية تحظى باهتمام بحثي متزايد في مختلف السياقات التربوية والإدارية، وأن معظم الدراسات أكدت فاعلية هذا النمط القيادي في تعزيز الأداء والرضا الوظيفي. غير أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين القيادة الموقفية والالتزام التنظيمي للمعلمين في البيئة السعودية تحديدًا، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى سدّه.

مراجع

الراجح، وليد بن عبد الله. (٢٠٢٢). نمط القيادة الرئيسي لقادة المدارس الحكومية للبنين في المدينة المنورة: بحث باستخدام نظرية القيادة الموقفية. مجلة

العلوم التربوية والنفسية، ٦(٦)، ١٥٧-١٧٦. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.L020821>

خُميس، ساما فؤاد، وآل سلطان، رنا حزام. (٢٠٢٤). أساليب القيادة الموقفية لمعلمات الصفوف الأولية بمدارس الطفولة المبكرة وفقاً لنظرية هيرسي وبلانشارد في ظل التغير في الأنظمة التعليمية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٨(٩)، ١١٦-١٣٦.

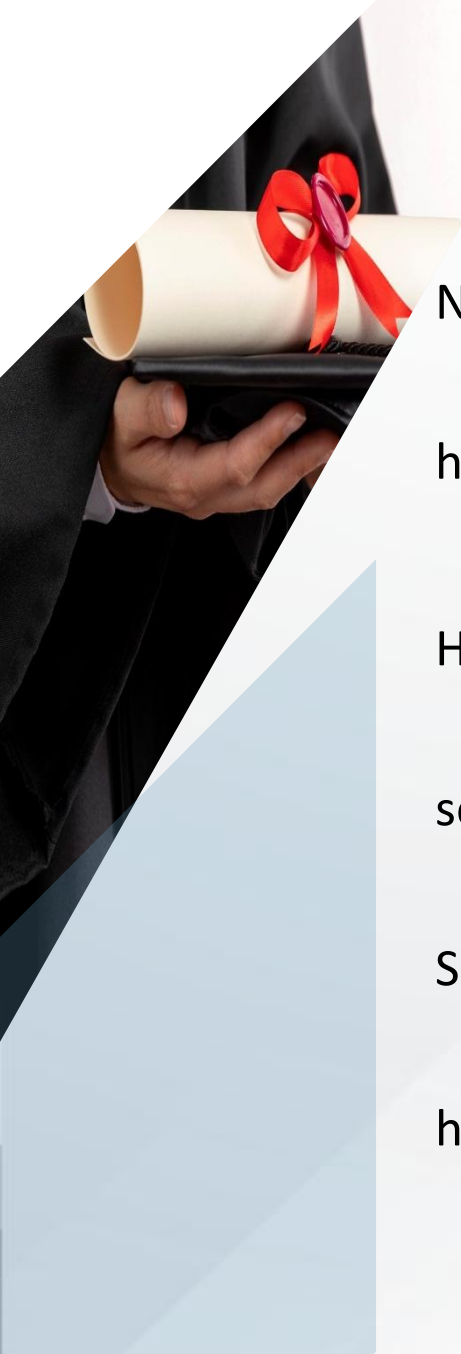
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.S290324>

نذير، حنان عبد الله. (٢٠٢٣). أثر تطبيق أساليب القيادة الموقفية على تحسين أداء المشاريع: دراسة تطبيقية على المشاريع الناشئة بمدينة الرياض. مجلة

الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (٩٥). <https://doi.org/10.33193/JALHSS.95.2023.894>

عمر، هناء صلاح عبد الحليم، والنكلاوي، شوق عبادة أحمد. (٢٠٢٢). الإدارة الموقفية ودورها في رفع الكفاءة الأدائية لدى معلمة مرحلة الطفولة

المبكرة. مجلة الطفولة والتربية، ١٤(٥١)، ١٧-٥١. <https://search.mandumah.com/Record/1407298>



Northouse, P. G. (2022). Leadership: Theory and practice (9th ed.). SAGE Publications.

<https://www.amazon.com/Leadership-Practice-Peter-G-Northouse/dp/1544397569>

Hidayat, R., Hardhienata, S., & Patras, Y. E. (2020). The effects of situational leadership and self-efficacy on the improvement of teachers' work productivity using correlation analysis and SITOREM. The International Journal of Counseling and Education, 5(1), 6–14.

<https://doi.org/10.23916/0020200525010>



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

