



جامعة ميدأوشن
كلية العلوم الإنسانية
ماجستير القيادة التربوية

خطة دراسة بحثية بعنوان :

ممارسة القيادة التحويلية لدى قائدات رياض الأطفال والطفولة المبكرة وعلاقتها بالأداء المهني لمعلمات الطفولة
المبكرة بمدينة مكة المكرمة

**The practice of transformational leadership among kindergarten and early
childhood leaders and its relationship to the professional performance of early
childhood teachers in Makkah**

إعداد الطالبة :

عبير جميل محسن اليماني

الرقم الجامعي (253001441)

العام الدراسي : 2026م

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة :

1. المقدمة :

تُعَدُّ القيادة التربوية داخل مؤسسات الطفولة المبكرة أحد العوامل الحاسمة في جودة التعليم والتعلُّم؛ إذ تتجاوز وظيفة القيادة في رياض الأطفال حدود الإدارة الإجرائية إلى بناء الرؤية التربوية، وتشكيل مناخ داعم للتعلُّم باللعب، وتمكين المعلمات من تطوير ممارساتهن المهنية بما ينعكس على نمو الطفل الشامل. وفي هذا السياق، يبرز نمط القيادة التحويلية بوصفه نمطاً يركز على إلهام التابعين، وإحداث التغيير الإيجابي في الثقافة التنظيمية، وتحفيز الأداء العالي عبر رؤية مشتركة ودعم فردي واستثارة فكرية (Burns, 1978؛ Bass, 1985؛ Bass & Riggio, 2006).

وفي البيئة السعودية، ترتبط جودة الأداء داخل المدرسة/الروضة كذلك بمدى اتساق الممارسات القيادية مع الأدلة التنظيمية والإرشادية المعتمدة، التي تُحدِّد الأدوار والمهام ومجالات العمل القيادي، وتضع أطراً لتقويم الأداء الوظيفي وشواهد وإجراءاته. ومن ثمَّ فإنَّ فحص العلاقة بين ممارسة القيادة (بوصفها مدخلاً تنظيمياً وتربوياً) وبين الأداء المهني (بوصفه مخرجات مهنية قابلة للملاحظة والتقويم) يصبح أكثر أهمية عندما يُربط بالأدلة الرسمية التي تنظم عمل قائدة المدرسة/الروضة وتقويم أداء شاغلي الوظائف التعليمية.

وتزداد أهمية الموضوع في مرحلة رياض الأطفال والطفولة المبكرة تحديداً؛ لأنَّ "الأداء المهني" في هذه المرحلة لا يقتصر على إدارة الحصّة، بل يشمل بناء بيئة تعلم آمنة وغنية بالأركان، وتوظيف اللعب الموجّه، وملاحظة تطور الطفل وتقويمه، وإدارة السلوك الإيجابي، وبناء الشراكة مع الأسرة. وتدلُّ الأدبيات التربوية التطبيقية على أنَّ القيادة التحويلية في المؤسسات التعليمية ترتبط بمجالات مثل الدافعية المهنية، والفعالية الجماعية، والالتزام التنظيمي، واستدامة التطوير المهني؛ وهي عوامل وثيقة الصلة بممارسات معلمة الطفولة المبكرة داخل الروضة.

2. مشكلة الدراسة :

على الرغم من شيوع الحديث عن أثر أنماط القيادة الحديثة في تحسين الأداء، إلا أن الواقع الميداني في رياض الأطفال والطفولة المبكرة قد يُظهر تبايناً في مستوى ممارسة القيادة التحويلية لدى القائدات، وتبايناً موازياً في مستوى الأداء المهني للمعلمات من حيث التخطيط، وإدارة بيئة التعلم، والتقويم النمائي، والتواصل مع الأسرة، والنمو المهني. كما أن كثيراً من الدراسات السابقة ركزت على مدارس التعليم العام بمراحلها المختلفة، بينما تحتاج بيئة الطفولة المبكرة إلى مؤشرات أداء مهنية أكثر تخصصاً، تتسق مع طبيعة المرحلة وخصائص الطفل. وعليه تتمثل المشكلة في:

ما العلاقة بين ممارسة القيادة التحويلية لدى قائدات رياض الأطفال والطفولة المبكرة بمدينة مكة المكرمة وبين مستوى الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة؟

3. أسئلة الدراسة :

1. ما درجة ممارسة قائدات رياض الأطفال والطفولة المبكرة بمدينة مكة المكرمة لأبعاد القيادة التحويلية؟
2. ما مستوى الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة بمدينة مكة المكرمة وفق محاور مهنية مناسبة للمرحلة؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية (بأبعادها) والأداء المهني (بمحاوره)؟
4. ما مدى إسهام القيادة التحويلية في التنبؤ بالأداء المهني للمعلمات بعد ضبط المتغيرات الديموغرافية/الوظيفية؟
5. هل تختلف استجابات المعلمات حول القيادة التحويلية والأداء المهني باختلاف: (المؤهل، سنوات الخبرة، نوع الروضة حكومي/أهلي، التدريب المتخصص، الكثافة الصفية... إلخ)؟

4. أهداف الدراسة :

1. قياس درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى قائدات رياض الأطفال والطفولة المبكرة بمكة المكرمة.
2. قياس مستوى الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة وفق محاور متخصصة للمرحلة.
3. الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية والأداء المهني.
4. بناء نموذج تفسيري/تنبؤي يوضح إسهام القيادة التحويلية في الأداء المهني بعد ضبط المتغيرات.
5. تقديم توصيات تطبيقية لتحسين ممارسات القيادة، وتطوير أداء المعلمات بما يتسق مع الأدلة التنظيمية والتقويمية المعتمدة.

5. أهمية الدراسة :

أولاً- الأهمية النظرية :

- إثراء أدبيات القيادة التحويلية في سياق الطفولة المبكرة بوصفها بيئة تربوية لها خصائص مختلفة عن التعليم العام.
- دعم الاتجاهات البحثية التي تربط ممارسات القيادة بنتائج المعلمين المهنية (الالتزام/الكفاءة/الأداء) ضمن نماذج تفسيرية مدعومة بالبيانات .

ثانياً- الأهمية التطبيقية :

- توفير أداة/محاور لقياس الأداء المهني لمعلمة الطفولة المبكرة بصورة أكثر تخصصاً (التعلم باللعب، التقويم النمائي، بيئة الأركان...).
- مساعدة إدارات التعليم وقائدات رياض الأطفال على تحديد نقاط القوة والفجوات القيادية والمهنية وفق أدلة تنظيمية وتقويمية.
- تقديم توصيات تدريبية قابلة للتطبيق لتحسين أداء المعلمات ودعم نموهن المهني.

6. مصطلحات الدراسة :

أ) القيادة التحويلية :

تعريف مفاهيمي : نمط قيادي يهدف إلى إحداث تغيير إيجابي عبر بناء رؤية مشتركة وإلهام التابعين، وتقديم الدعم الفردي، واستثارة التفكير، وتعزيز التأثير القيمي/الأخلاقي في العمل (Burns, 1978؛ Bass, 1985؛ Bass & Riggio, 2006).

تعريف إجرائي : الدرجة التي تحصل عليها قائدة الروضة/الطفولة المبكرة في مقياس القيادة التحويلية (أبعاد: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبار الفردي) كما تدركه المعلمات في الاستبانة.

ب) الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة :

تعريف مفاهيمي : مستوى إتقان المعلمة لمهامها المهنية التربوية وفق معايير التخطيط والتنفيذ والتقييم وإدارة بيئة التعلم والتواصل المهني، وبما ينسجم مع إجراءات تقويم الأداء الوظيفي وشواهد في البيئة التعليمية.

تعريف إجرائي : الدرجة الكلية ودرجات المحاور الفرعية التي تحصل عليها المعلمة في "مقياس الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة" المقترح في الدراسة.

ج) قائدات رياض الأطفال والطفولة المبكرة :

تعريف مفاهيمي : قائدات المؤسسات/المدارس التي تقدم خدمات التعليم في مرحلة رياض الأطفال والطفولة المبكرة، وفق الأدوار والمهام الواردة في الأدلة التنظيمية والإرشادية.

تعريف إجرائي : قائدات الروضات/المدارس (حكومي/أهلي) داخل نطاق مدينة مكة المكرمة المشمولات في مجتمع الدراسة (من خلال إدراك المعلمات لممارساتهن القيادية).

د) معلمات رياض الأطفال والطفولة المبكرة :

تعريف مفاهيمي : المعلمات العاملات في تعليم الأطفال في مرحلة الروضة/الطفولة المبكرة وما يرتبط بها من ممارسات تربوية نمائية.

تعريف إجرائي : المعلمات العاملات في الروضات/المدارس في مكة المكرمة واللاتي سيتم تطبيق الاستبانة عليهن.

7. منهجية الدراسة :

المنهج : المنهج الوصفي الارتباطي ، فهو ملائم للكشف عن مستوى المتغيرات (القيادة/الأداء) وقياس العلاقة بينهما، وإجراء تحليل تنبؤي (انحدار) مع ضبط المتغيرات.

8. مجتمع الدراسة وعينتها :

المجتمع : جميع معلمات رياض الأطفال والطفولة المبكرة بمدينة مكة المكرمة (حكومي + أهلي – وفق نطاق الدراسة).

العينة : عينة عشوائية (ويُفضَّل عشوائية طبقية) لضمان تمثيل:

- نوع الروضة (حكومي/أهلي)

- المكاتب/القطاعات داخل مكة

- سنوات الخبرة

- المؤهل والتخصص

- الكثافة الصفية (منخفضة/متوسطة/مرتفعة)

ملاحظة : يمكن اعتماد العينة العشوائية الطبقية المناسبة لأنها تقلل تحيز التمثيل عندما تختلف خصائص الروضات بين القطاعات.

9. متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل : القيادة التحويلية لدى القائدات (4 أبعاد).
المتغير التابع : الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة (محاوّر مقترحة أدناه).
المتغيرات الضابطة المقترحة:

- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة في الطفولة المبكرة
- نوع الروضة (حكومي/ أهلي)
- عدد الدورات/الساعات التدريبية المتخصصة
- الكثافة الصفية (عدد الأطفال في القاعة)
- توفر المساندة (مساعدة معلمة/مرشدة/أخصائية)
- توافر الموارد التعليمية/الأركان
- المرحلة/المستوى (KG1/KG2/KG3 أو ما يعادله)

10. محاور الأداء المهني المناسبة لمعلمات رياض الأطفال والطفولة المبكرة :

بمشيئة الله سيتم بناء "مقياس الأداء المهني" في هذه الدراسة على محاور تتلاءم مع طبيعة الطفولة المبكرة، مع مراعاة اتساقها مع أدلة التقويم الوظيفي وشواهد العامة:

1. التخطيط للتعليم في الطفولة المبكرة
(خطة أسبوعية/يومية – أهداف نمائية – تعلم باللعب – تمايز)
2. إدارة بيئة التعلم والأركان والسلامة
(تهيئة القاعة – تنظيم الأركان – سلامة الأطفال – إدارة وقت الروتين)
3. استراتيجيات التعليم والتفاعل النمائي
(قصص – لعب موجّه – تعلم نشط – أسئلة مفتوحة – تفاعل داعم للغة)

4. التقويم النمائي والتوثيق

(الملاحظة – قوائم شطب – ملف إنجاز – توثيق تقدّم الطفل)

5. إدارة السلوك وبناء المهارات الاجتماعية-الانفعالية

(التعزيز – التوجيه الإيجابي – الحد من السلوكيات غير المرغوبة بطرق تربوية)

6. الشراكة مع الأسرة والتواصل

(لقاءات – رسائل وتقارير – إشراك الأسرة في دعم التعلم)

7. النمو المهني والتعاون والأخلاقيات

(تأمل مهني – تعلم مهني مستمر – تعاون مع الزميلات – التزام مهني)

8. توظيف التقنية والموارد التعليمية

(وسائط مناسبة للطفولة – توثيق رقمي – موارد تعلم داعمة)

11. أداة الدراسة (الاستبانة) وبنائها :

الأداة المقترحة : استبانة من جزأين (أو ثلاثة):

- الجزء (1): بيانات ديموغرافية/وظيفية (المتغيرات الضابطة).
- الجزء (2): مقياس القيادة التحويلية (يفضّل التكييف من MLQ أو بناء محلي على أبعاد باس/ريجيو).
- الجزء (3): مقياس الأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة (محاور 8 أعلاه).
- مقياس الاستجابة : ليكرت خماسي (موافق جدًا... غير موافق جدًا).

12. الصدق والثبات :

1. صدق المحكمين : عرض الأداة على 8-12 محكمًا (قيادة تربوية/طفولة مبكرة/قياس وتقويم).
2. الصدق البنائي: معامل ارتباط الفقرة بالمحور، والمحور بالدرجة الكلية.
3. ثبات الاتساق الداخلي: معامل كرونباخ ألفا لكل محور وللأداة ككل.
4. الدراسة الاستطلاعية: تطبيق على عينة (30-50) معلمة خارج العينة الأساسية لضبط العبارات.

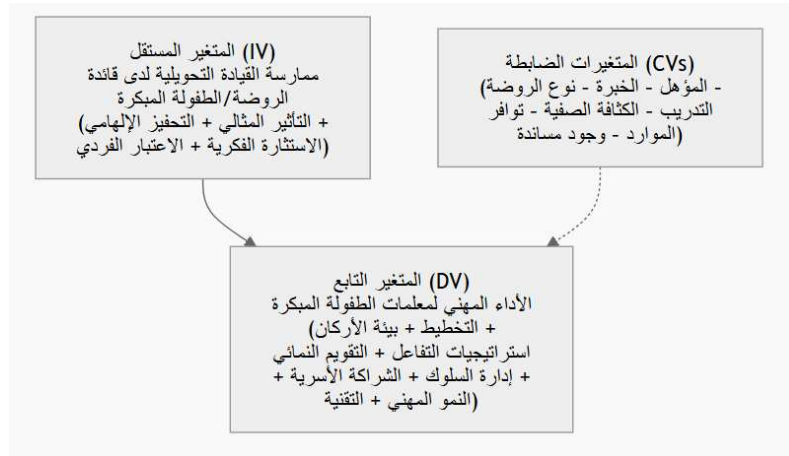
13. إجراءات جمع البيانات والاعتبارات الأخلاقية :

- مخاطبة الجهة المختصة لاعتماد التطبيق.
- توضيح هدف الدراسة وسرية البيانات وعدم استخدام النتائج إلا للبحث العلمي.
- موافقة مشاركة في صدر الاستبانة.
- حفظ البيانات بصورة مجهولة الهوية.

14. أساليب تحليل البيانات :

- المتوسطات والانحرافات المعيارية لترتيب الأبعاد.
- اختبار الفروق (t-test / ANOVA) بحسب المتغيرات الضابطة.
- معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين المتغيرات.
- انحدار خطي متعدد للتنبؤ بالأداء المهني من القيادة التحويلية مع إدخال المتغيرات الضابطة إن أمكن.

15. النموذج التصوري السهمي :



16. حدود الدراسة :

- الموضوعية: القيادة التحويلية والأداء المهني لمعلمات الطفولة المبكرة.
- المكانية: مدينة مكة المكرمة.
- البشرية: معلمات رياض الأطفال والطفولة المبكرة.
- الزمانية: 2026 م.

17. الدراسات السابقة :

أولاً: الدراسات العربية :

• **الدراسة الأولى :** دراسة السواط، عائشة بنت هزاع لسنة 2024 بعنوان : درجة ممارسة قائدات رياض الأطفال للقيادة التحويلية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمات . هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى قائدات رياض الأطفال، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة بلغت (247) معلمة، وتوصلت النتائج إلى أن درجة الممارسة جاءت متوسطة إجمالاً، مع توصيات ركزت على تعزيز التمكين والتحفيز الإلهامي وتوسيع فرص التطوير المهني بما يدعم جودة العمل في الروضة .

• **الدراسة الثانية :** دراسة السخني، وفاء محمد مصطفى لسنة 2023 بعنوان : درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال الحكومية في محافظة المفرك للقيادة التحويلية من وجهة نظر المربيات . هدفت إلى قياس درجة ممارسة القيادة التحويلية لدى مديرات رياض الأطفال الحكومية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ مجتمع الدراسة (269) مربية، بينما تكونت العينة من (131) مربية اختيرت عشوائياً، وتوصلت إلى أن درجة الممارسة متوسطة، وعدم وجود فروق تعزى للمؤهل أو سنوات الخدمة، وأوصت بتعزيز مشاركة المربيات في صياغة الرؤية ودعم الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى ممارسات واقعية داخل الروضة .

• **الدراسة الثالثة :** دراسة جمال، آية لسنة 2022 بعنوان : واقع ممارسة مديري رياض الأطفال للقيادة التحويلية وتأثيرها على تطوير أدائهم الإداري . هدفت إلى التعرف على واقع الأداء الإداري برياض الأطفال وتطويره في ضوء القيادة التحويلية، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت أدواتها على مجتمع تكون من (85) معلمة و (50) مدير/مديرة (وفق بيانات ملخص الدراسة)، وتوصلت إلى أن توظيف القيادة التحويلية يرتبط بتطوير الأداء الإداري، وأوصت بتقوية الممارسات القيادية الداعمة للتغيير وتطوير آليات العمل داخل مؤسسات رياض الأطفال .

● **الدراسة الرابعة:** دراسة عمر، ريهام محمد لسنة 2024 بعنوان: القيادة التحويلية مدخل لتحسين كفاءة الأداء لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات العصر الرقمي. هدفت إلى تقديم إطار يربط القيادة التحويلية بتحسين كفاءة أداء معلمات الروضة في سياق متطلبات رقمية متنامية، واستخدمت المنهج الوصفي، وبلغت العينة (450) معلمة (بحسب وصف الدراسة)، وتوصلت إلى تأكيد أهمية الأبعاد التحويلية في دعم الأداء من خلال التمكين والتطوير المهني وتحسين المناخ التنظيمي، وأوصت بتصميم برامج تدريبية مركزة تربط القيادة بالتطوير المهني لمعلمات الطفولة المبكرة.

● **الدراسة الخامسة:** دراسة هميسة، أحمد محمد إبراهيم لسنة 2018 بعنوان: واقع الإشراف التربوي لإدارة رياض الأطفال في ضوء القيادة التحويلية. هدفت إلى الكشف عن واقع الإشراف التربوي في مؤسسات رياض الأطفال من منظور القيادة التحويلية وتقديم مقترحات تطويرية، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة على عينة بلغت (203) فردًا (مديرين/معلمات) في بيئات رياض الأطفال، وأظهرت النتائج وجود جوانب ضعف في أدوار الإشراف المرتبطة بالشراكة في صياغة الأهداف والسياسات وبناء التطوير المهني، وأوصت برفع كفاءة الإشراف وتوسيع أدواره التطويرية الداعمة للأداء.

• **الدراسة السادسة :** دراسة الحساوي، هيا عادل محمد لسنة 2021 بعنوان : تفعيل إدارة الصف لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال في دولة الكويت في ضوء مدخل القيادة التحويلية. هدفت إلى تشخيص واقع تفعيل إدارة الصف لدى معلمات رياض الأطفال وبناء رؤية مستقبلية للتفعيل عبر مدخل القيادة التحويلية، واستخدمت المنهج الوصفي، وصممت استبانة (48) عبارة وفق الملخص، وطبقت على عينة قوامها (288) معلمة رياض أطفال في منطقة العاصمة بالكويت، وتوصلت إلى احتياج بيئة الروضة لتعزيز ممارسات التفعيل بما يتسق مع أبعاد القيادة التحويلية (الدعم، التحفيز، تمكين المبادرة)، وأوصت برفع كفايات المعلمات في إدارة الصف عبر آليات قيادية وتدريبية أكثر استدامة .

• **الدراسة السابعة :** دراسة محمود، أشرف محمود أحمد لسنة 2022 بعنوان : تنمية أداء القيادات المدرسية بالمدارس المتوسطة بالكويت في ضوء القيادة التحويلية. هدفت إلى تشخيص واقع أداء القيادات المدرسية وبناء تصور تنموي في ضوء القيادة التحويلية، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبياناً على عينة بلغت (350) من المعلمين، وأظهرت النتائج أن مستوى الممارسة جاء متوسطاً عبر مجالات متعددة، مع وجود فروق تبعاً للخبرة والمؤهل، وأوصت الدراسة بسد الفجوة بين الواقع والمأمول عبر خطط تطوير قيادي منهجية. (وتُعد مفيدة منهجياً في بناء النموذج التحليلي وإجراءات القياس) .

• **الدراسة الثامنة :** دراسة منشورة على ResearchGate لسنة (وفق بيانات المصدر) بعنوان : القيادة التحويلية ودورها في المشاركة المجتمعية بالتعليم في ضوء رؤية 2030 (تطبيق على مدارس التعليم العام بالطائف). هدفت إلى التعرف على دور القيادة التحويلية في تعزيز المشاركة المجتمعية، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عينة بلغت (216) قيادة تعليمية، وتوصلت إلى أن دور القيادة التحويلية في المشاركة المجتمعية جاء بدرجة كبيرة، وأوصت بتوسيع الممارسات الداعمة للشراكة المجتمعية. (وتفيد هذه الدراسة "محور الشراكة مع الأسرة/المجتمع" في الطفولة المبكرة بوصفه امتداداً للمشاركة المجتمعية داخل التعليم) .

ثانيًا: الدراسات الأجنبية :

● الدراسة الأولى :دراسة Liu Li, Jiao, Liu, & لسنة 2023 بعنوان: Principals' Transformational Leadership and Kindergarten Teachers' Career Calling: The Mediating Roles of Organizational Identification and Leader–Member Exchange. هدفت إلى فحص أثر القيادة التحويلية لمديري رياض الأطفال على "النداء المهني" لدى معلمات الروضة وتفسيره عبر متغيرات وسيطة، واستخدمت تصميمًا كميًا متعدد المستويات (Multilevel) مع تحليل مناسب لبنية البيانات، وبلغت العينة (486) معلمة من (57) روضة في الصين، وتوصلت النتائج إلى أثر إيجابي للقيادة التحويلية على نداء المعلمات المهني عبر آليات مثل التماهي التنظيمي وجودة العلاقة التبادلية مع القائد، وأوصت بتعزيز ممارسات القائد الداعمة لهوية المعلمات المهنية بما يرفع جودة الالتزام والأداء.

● الدراسة الثانية : دراسة Ross & Gray لسنة 2006 بعنوان: Transformational Leadership and Teacher Commitment to Organizational Values: The Mediating Effects of Collective Teacher Efficacy. هدفت إلى اختبار نماذج تفسيرية لدور القيادة التحويلية في التزام المعلمين بقيم المنظمة عبر فاعلية المعلمين الجماعية، واستخدمت تصميمًا كميًا بمقارنة نماذج (Cross-validation)، وبلغت البيانات (3,074) معلمًا من (218) مدرسة ابتدائية، وتوصلت إلى دعم نموذج يثبت أثرًا مباشرًا وغير مباشر للقيادة التحويلية، وأوصت بتقوية الممارسات القيادية التي ترفع الفاعلية الجماعية لأنها ترتبط بالالتزام والنتائج المهنية.

● **الدراسة الثالثة : دراسة Leithwood & Jantzi لسنة 1999 بعنوان : The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement with School (ERIC Report).** هدفت إلى فحص أثر ممارسات القيادة التحويلية على الشروط التنظيمية وعلى انخراط الطلاب، مع أخذ عوامل الثقافة الأسرية التعليمية في الاعتبار، واعتمدت بيانات مسحية واسعة النطاق، وبلغت العينة (1,762) معلمًا و (9,941) طالبًا في منطقة تعليمية كبيرة، وخلصت إلى أن القيادة التحويلية تُظهر آثارًا دالة على الشروط التنظيمية (وإن اختلف حجم الأثر عبر المتغيرات)، بما يدعم فرضية أن القيادة تؤثر في البيئة التي تعمل داخلها المعلمة بما ينعكس على أدائها.

● **الدراسة الرابعة : دراسة Sánchez-Rosas et al. لسنة 2023 بعنوان : (وفق ملف المجلة) دراسة عن العلاقات بين القيادة التحويلية والموارد الوظيفية والفعالية الجماعية للمعلمين في المرحلة الابتدائية.** هدفت إلى اختبار دور الرضا عن الموارد الوظيفية كمتغير وسيط بين القيادة التحويلية والفعالية الجماعية للمعلمين، واستخدمت نمذجة معادلات هيكلية (SEM)، وبلغت العينة (260) معلمًا في الأرجنتين، وتوصلت إلى أن الرضا عن الموارد الوظيفية يفسر جانبًا مهمًا من العلاقة، وأوصت بتوجيه القيادة لتحسين الموارد الداعمة للعمل (موارد القائد/ المهمة/ الفريق/ المنظمة) بما يعزز الفاعلية المهنية.

● **الدراسة الخامسة : دراسة منشورة سنة 2025 بعنوان Exploring the Relationships Among Transformational Leadership, Teacher Retention... (وفق صفحة النشر).** هدفت إلى فحص أثر القيادة التحويلية على متغيرات مرتبطة بالاستبقاء/الاستمرار المهني للمعلمين، وبُنيت على بيانات كمية بلغت (537) استجابة صالحة، وتوصلت إلى وجود أثر مباشر للقيادة التحويلية على متغيرات مرتبطة بالاستبقاء، بما يدعم تبني القيادة التحويلية كرافعة لاستدامة القوى العاملة التعليمية. (وتفيد في محور "النمو المهني والالتزام والاستدامة" لدى معلمات الطفولة المبكرة).

• الدراسة السادسة: دراسة Nguni, Slegers, & Denessen لسنة 2006 بعنوان: Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. التحويلية والمعاملاتية على الرضا الوظيفي والالتزام وسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الابتدائية في تنزانيا، واستخدمت تحليل انحدار/نماذج تفسيرية على بيانات مسحية لمعلمي مدارس ابتدائية) لم يظهر رقم العينة في الملخص الظاهر بمصدر ERIC المختصر)، وتوصلت إلى آثار قوية لأبعاد القيادة التحويلية على الرضا والالتزام وسلوك المواطنة التنظيمية، وأوصت بتوسيع تبني الممارسات التحويلية في تطوير المدارس.

أوجه الشبه والاختلاف والفجوة البحثية :

أوجه الشبه:

• أغلب الدراسات العربية والأجنبية تتفق على أن القيادة التحويلية ترتبط بنتائج مهنية/تنظيمية للمعلمين مثل الالتزام، التطوير، أو جودة بيئة العمل، وأن مستوى الممارسة يتراوح غالباً بين متوسط إلى مرتفع وفق السياق.

أوجه الاختلاف:

• جزء معتبر من الدراسات العربية ركّز على "درجة الممارسة" أو "الأداء الإداري/الإشرافي" أكثر من قياس "الأداء المهني المتخصص للطفولة المبكرة" بمحاورة النمائية الدقيقة (التقويم النمائي، الأركان، اللعب).

• الدراسات الأجنبية تميل إلى نماذج تفسيرية أكثر تعقيداً (وساطة/متعدد المستويات) وربط القيادة بمتغيرات نفسية تنظيمية (الفعالية الجماعية، الموارد الوظيفية، الهوية المهنية).

الفجوة البحثية التي تغطيها الدراسة المقترحة (في مكة):

1. الحاجة إلى دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء المهني في بيئة الطفولة المبكرة تحديداً، لا بوصفها "مدرسة عامة" بل بوصفها مرحلة ذات خصائص.

2. الحاجة إلى "محاوَر أداء مهني متخصصة للطفولة المبكرة" بدل الاكتفاء بمؤشرات عامة للأداء.

3. محدودية الدراسات التي تُطبَّق على معلمات رياض الأطفال والطفولة المبكرة في مكة المكرمة بعينة عشوائية ممثلة، وتحليل تنبؤي يضبط المتغيرات (الخبرة/التدريب/الكثافة...).

18. تقسيم الدراسة (هيكل الرسالة) :

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- الأسئلة/الفرضيات (إن رغبت الجامعة بإدراجها)
- الأهداف
- الأهمية
- حدود الدراسة
- المصطلحات والتعريفات الإجرائية
- الدراسات السابقة + الفجوة

الفصل الثاني: الإطار النظري

- القيادة التحويلية: المفهوم، الأبعاد، خصائص القائدة التحويلية في الطفولة المبكرة
- الأداء المهني لمعلمة الطفولة المبكرة: المفهوم ومحاوَره ومؤشراته
- تفسيرات العلاقة بين القيادة والأداء (الدافعية، الموارد، الفاعلية الجماعية، الهوية المهنية...)

الفصل الثالث: منهجية وإجراءات الدراسة

- المنهج والتصميم
- المجتمع والعينة
- أداة الدراسة وبنائها
- الصدق والثبات
- إجراءات التطبيق
- الأساليب الإحصائية

الفصل الرابع: النتائج وتحليلها

- عرض نتائج كل سؤال
- جداول/رسوم عند الحاجة
- اختبار النموذج التنبؤي

الفصل الخامس: المناقشة والتوصيات

- تفسير النتائج على ضوء الأدبيات
- توصيات تطبيقية لقيادات رياض الأطفال في مكة
- مقترحات بحوث مستقبلية
- المراجع

المراجع والمصادر الأولية :

أولاً: المراجع العربية :

- الحساوي، هيا عادل محمد. (2021). تفعيل إدارة الصف لدى معلمات مرحلة رياض الأطفال في دولة الكويت في ضوء مدخل القيادة التحويلية. (دراسة منشورة وفق سجل Mandumah ، عينة 288 معلمة) .
- السخني، وفاء محمد مصطفى. (2023). درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال الحكومية في محافظة المفرق للقيادة التحويلية من وجهة نظر المربيات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 31(6)، 161-181.
- السواط، عائشة بنت هزاع. (2024). درجة ممارسة قائدات رياض الأطفال للقيادة التحويلية بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمات. المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي.
- جمال، آية. (2022). واقع ممارسة مديري رياض الأطفال للقيادة التحويلية وتأثيرها على تطوير أدائهم الإداري. بحوث ودراسات الطفولة (وفق منصة EKB) .
- عمر، ريهام محمد. (2024). القيادة التحويلية مدخل لتحسين كفاءة الأداء لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متطلبات العصر الرقمي. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية (وصف منشور عبر قواعد عربية).
- هميسة، أحمد محمد إبراهيم. (2018). واقع الإشراف التربوي لإدارة رياض الأطفال في ضوء القيادة التحويلية. (دراسة منشورة/موصوفة في قاعدة Mandumah ، عينة 203).
- محمود، أشرف محمود أحمد. (2022). تنمية أداء القيادات المدرسية بالمدارس المتوسطة بالكويت في ضوء القيادة التحويلية. مجلة العلوم التربوية، 50(5)، 261-329.
- وزارة التعليم (السعودية). (1442هـ/2021م). الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (دليل الأهداف والمهام).
- وزارة التعليم (السعودية). (1442هـ). الدليل الإرشادي لقائد المدرسة (الإصدار الثاني).
- وزارة التعليم (السعودية). (د.ت.). الدليل المبسط لإدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Routledge.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Li, F., Jiao, R., Liu, D., & Liu, L. (2023). Principals' Transformational Leadership and Kindergarten Teachers' Career Calling: The Mediating Roles of Organizational Identification and Leader–Member Exchange. *SAGE Open*.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999). *The Effects of Transformational Leadership on Organizational Conditions and Student Engagement with School* (ERIC Report).
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational Leadership and Teacher Commitment to Organizational Values: The Mediating Effects of Collective Teacher Efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 179–199.
- Sánchez-Rosas, J., et al. (2023). Transformational leadership, satisfaction with job resources, and collective teacher self-efficacy. *International Journal of Instruction*, 16(1).
- Nguni, S., Slegers, P., & Denessen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*.
- (2025). *Exploring the Relationships Among Transformational Leadership, Teacher Retention...* (Study based on 537 valid responses).