

الادارة بالحب وعلاقتها بالتفكير الاستراتيجي لدى مديرى المدارس

م.د افراح لطيف خدادوست

Afrah.lateef86@gmail.com

المديرية العامة للتربية ديارى

مستخلص البحث باللغة العربية / يهدف البحث الحالي للتعرف الى :-

- 1- مستوى الادارة بالحب لدى مديرى المدارس .
- 2- مستوى التفكير الاستراتيجي لدى مديرى المدارس .
- 3- العلاقة الارتباطية بين الادارة بالحب والتفكير الاستراتيجي لدى مديرى المدارس تكونت عينه البحث من (400) مدير ومديرة من محافظة ديارى اختبروا بالطريقة الطبقية العشوائية البسيطة ذات التوزيع المتساوي ، ولتحقيق اهداف البحث الحالي قامت الباحثة ببناء مقياس (الادارة بالحب) لدى مديرى المدارس وفق نظرية ستانفورد(Sanford,1998) ، اذ تكون المقياس بصورة النهاية من (30) فقرة وقد تحققت الباحثة من الخصائص السايكومترية للمقياس باستخراج الصدق الظاهري وصدق البناء كما استخرج الباحثة الثبات بطريقتين هما أعاده الاختبار فبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.80) وطريقة الفاکرونیا فبلغ (0.78) ، كذلك قامت الباحثة بتبني مقياس (حسين, 2017) المعد وفق انموذج (خليف, 2010) وقد تحققت الباحثة من الخصائص السايكومترية للمقياس باستخراج الصدق الظاهري وصدق البناء كما استخرجت الباحثة الثبات بطريقه أعاده الاختبار فبلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.84) وفق ذلك وضعت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترنات منها :-

- 1- على وزارة التربية ومن ذوي الاختصاص ضرورة تصميم برامج توعوية توجيهية تساعد على تنمية مديرى المدارس وتمكينهم من فهم الانظمة والقوانين الوزارية لكي يكونون على وعي مع مستجدات الواقع والتطور والانفتاح المهني .

- 2- على ادارات المدارس العمل على تقوية العلاقة بين المجتمع والكادر التدريسي والطلبة وذلك لتذليل العقبات المهنية في التعامل لتحقيق الاهداف التربوية.

الكلمة المفتاح : الادارة بالحب - التفكير الاستراتيجي - مديرى

Administration with love and its relationship to strategic thinking among school principals

**Phd .Afrah Latif Khaddadoust
Diyala Education directorate**

Abstract of the research in a foreign language

The current research aims to identify :-

- 1- The Level of management of Love for school principals.
- 2- The Level of strategic thinking among school principals.
- 3- the correlation between the administration with love and strategic thinking among school administrators.

the research sample consisted of (400) male and female Directors from the Diyala Governorate who were selected by a simple random stratified method equal distribution ,To achieve the objectives of the current researcher the study developed a measure to measure Management With Love among, school principals according to the theory (Sanford,1998) ,The scale in its final form consist of (30) items ,and the researcher verified the psychometric properties of the scale by extracting face validity , the researcher also extracted reliability in two ways ,namely re - testing and the reliability coefficient was reached in this way (0,80)and the way of A-Fakronbagh(0,78)The research also adopted tre scale (Hussein,2017) according to the model(khalif,2010) and the researcher verified the psychometric properties of the scale by extracting face validity , the researcher also extracted reliability in two ways ,namely re - testing and the reliability coefficient was reached in this way (0,84) according to that reached developed a set of recommendations and proposals:-

1- The Ministry of education and those with specialists must design awareness and directive programs that help to develop school principals and enable them to understand ministerial laws and laws in order to be aware of the developments of reality ,development and professional openness.

2-School departments must work to strengthen the relationship between the community and students in order to overcome the

professional properties in dealing with the achievement of educational goals .

Keywords: Administration with love, thinking among , principals

الفصل الاول / مشكلة البحث :

لقد شوه واساء بعض من تحملوا ادارة المؤسسات التربوية العمل الاداري وانماط الادارة الاخلاقية الابداعية فجعلوها جزء من ارثهم العائلي بتركيزهم على هدفهم المادي الذاتي وغاياتهم للربح وجعلوا معيار سلوكم الظلم فقسوا وتجاوزوا حدود اللياقة الاجتماعية الاخلاقية في قراراتهم ادى ذلك الى تدهور حال تلك المؤسسات واربكتوا دورة حياتها ، ان بعض المدارس تعاني من افتقاد المشاركة الحقيقة لفريق العمل في صنع القرار المدرسي وسيادة الروح البير وقراطية كون المدراء يسعون دائماً الى تسلیط السلطة بآيديهم باعتقادهم هم فقط مصدر السلطة واصدار التعليمات (جابر, 2013: 427) وبروز المناخ السلبي والتکاسل وللامبالاة وغياب اسلوب الحوار والنقاش الذي يسوده الحب بين المدير والکادر التدريسي والطلبة (احمد , 2005: 8).

الإضافة الى التزام بعض مديري المدارس بحرفية تنفيذ التعليمات الصادرة من الجهات الوزارية والمديريات وبطريقة جامدة حدية دون مراعاة المرونة في تنفيذها وفقاً لظروف كل مدرسة الامر الذي ينجم عنه ضعف المهمة والعزيمة لدى فريق العمل المدرسي (القليوبي , 2012: 293) وشروع ظاهرة التنظيمات غير الرسمية (شلة الادارة) مما ادى ظهور سلوكيات سلبية بين الكادر التدريسي كا الغيرة والحسد والكره والكذب والرياء ، والحقد يترتب عليه العديد من المشكلات المدرسية وضعف العلاقات الاجتماعية وكثرة النزاعات وضعف دور مدير المدرسة بعملية تقييم الكادر التدريسي بطرق استراتيجية داخل القاعات التعليمية للانشغال بأمور ثانوية كالتوقيعات والبريد والكلام الكثير بالهاتف، واستخدام اسلوب الامر والنهي وترك المشكلات معلقة داخل المدرسة دون حل واتباعهم مبدأ فرق تسد اعتقادهم ان ذلك يمنحهم السيطرة على الامور والتحكم بها ادى ذلك الى انشار ظواهر سلبية كالهروب من المسؤولية والترaxi والاهمال في العمل وعدم تحقيق العدالة والمساوات داخل النظام المدرسي (جوهر, 2001: 403).

ان حاجة المدارس الحقيقة اليوم الى مدراء ينتفعون بسلوك قيادي اخلاقي قادر على ادارة المدرسة باستراتيجية متطرفة واستخدام التفكير الاستراتيجي في اتخاذ القرارات المدرسية بكل حزم ودرأية والتغلب على بوادر ازمة الثقة التي ظهرت في الآونة الاخيرة و مظاهر التسويف والتباطؤ في الاعمال (القليوبي, 2012: 246) ان تجاهل التفكير الاستراتيجي يؤدي الى ظهور العديد من المشكلات فهو لا يعيق سير العملية التربوية فحسب بل يؤدي الى فقدان الاحترام بين جميع مكونات المؤسسات التربوية فأغلب مديري المدارس متمسكين بطرق واساليب تقليدية في عملهم وتعاملهم مع كوادرهم مستندين على سنوات الخبرة السابقة وانجازاته فمن

الخطأ الكبير ان يعتقد مدراء المدارس ان سنوات الخبرة والمكانة العالية تجعلهم من غير حاجة الى استخدام اساليب متطرفة بالقيادة والادارة المدرسية (ماكسوبل 2012: 67).

فإحساساً من الباحثة وكون وصفها الوظيفي مرشدة تربوية في احد المؤسسات التربوية المدرسية فالمؤسسات المدرسية بحاجة ماسة للإدارة بالحب وتفكير استراتيجي للعودة بها إلى تكاملها وتوازنها ومرونتها وإعادة تشكيل الموارد البشرية من يعملون فيها يؤدي ذلك إلى بناء بيئة عمل بعيدة عن الروتين وحرق الأعصاب وقريبة من الفطرة التي فطرنا عليها الله سبحانه وتعالى بيئة مفعمة بالروح الإنسانية تسودها المشاعر والعلاقات الصادقة المليئة بالإنجاز والابداع والازدهار التربوي وتلخص مشكلة البحث الحالي بالإجابة عن التساؤل الآتي (ما هي طبيعة العلاقة بين الادارة بالحب والتفكير الاستراتيجي لدى مديرى المدارس)؟

أهمية البحث :

إن السمة الأساسية للعصر الحالي هي التغييرات المستمرة والتطور المتناهي في المناحي الحياتية المختلفة، مما ادى الى ان تتجه العديد من الدول الى تطوير التعليم وتحديثه عن طريق ادارة تربوية توافق متطلبات العصر والتطورات التكنولوجية التي يشهدها العالم اليوم والتي تؤكد على الجانب الانساني والاجتماعي والتعاوني في العملية الادارية ومدى مساهمة هذا الجانب في تحقيق اهدافها بالشكل المطلوب فاتجهت النظريات الإدارية المعاصرة الى مدخل التفكير الاستراتيجي ويرجع ذلك الاهتمام كون القيادات الادارية ادرکوا تعدد البيئات وهم بحاجة الى توظيف معلومات ومعرفة للرجوع اليها لمواكبة المستجدات وحل المشكلات التربوية (الكبيسي, 2008: 22).

اذ يعد التفكير الاستراتيجي تفكيراً تطورياً فهو يوصف بالتفكير الاستباقي كونه لا يقف عند صورت الحاضر او المستقبل بل تتطرق منه رؤيا خارجية واسعة المدى فهو يتعامل مع البيئة الداخلية ويسهم في تطوير القدرات والمهارات لدى العاملين في المؤسسات ، فهو يتضمن الابداع والتجدد وتحقيق التوافق والتفاعل الايجابي مع البيئة الخارجية لتحقيق اهداف العملية التربوية فهو يساعد في ادارة الحياة اليومية والتخطيط ورفع مستوى الكفاءة وزيادة نقاط القوة وهناك ارتباط واضح بين التفكير الاستراتيجي والمارسات التربوية من خلال استخدام المدير الناجح قدراته العقلية في توعية العاملين في المدرسة او المؤسسة بقبول الالتزامات وتطبيق الاوامر تجاه القرارات وتنفيذها مما يؤدي الى سهولة ومرونة في عملية ادارة المؤسسة التربوية لاستخدام هذا النوع من التفكير (حسين , 2017: 6) ، وقد اثارت الادارة بالحب اهتمام العاملين في المجال التربوي حيث اكدت سانفورد (Sanford, 1998) على قيمة الحب كأدلة رئيسية لنجاح المؤسسات ومدى مساهمة هذا الجانب في تحقيق الاهداف بالشكل المطلوب (ستانفورد ،2000: ٨)، ما يعزز اهمية الادارة بالحب ما اشارت اليه سانفورد (Sanford,1998) .

ان الادارة بالحب فن التأثير على القلوب والتي لا تتحقق الاً بالمحبة المتبادلة بين القائد والمرؤوسين في المدرسة فهي تجعل المرؤوسين يطieten أوامر المدير بمحض إرادتهم ومن غير اي ضغط وانقياد وهي عاطفة قوية تولد المودة والتعلق الشخصي بين القائد ومرؤوسه والادارة بالحب مزج من التأثير والمقدرة على الاقناع والتواصل الفعال مع اعضاء الهيئة التدريسية لتنسيق عملهم واثارة دافعيتهم ولعمل على اعادة شحن طاقتهم لتحقيق الاهداف التربوية ذات طابع اخلاقي دون طوعية (Sanford,1998:16) ، تبرز اهمية الادارة بالحب، كونها المدخل الصحيح لبناء مؤسسات متكاملة ومتوازنة ومرنة ذات مبادئ وأخلاق، ذات طابع تعاوني لرفع مستوى العاملين ومشاركتهم في التخطيط والتنفيذ والتقويم، واتخاذ القرارات وعلى بعد اجتماعي ، والقيم الثقافية للمؤسسات وأهميتها في صيانة رأس المال الاجتماعي والبشري فهي تشبه فطرة الأمة فالطبيعة الجديدة للادارة المعاصرة تؤكد حقيقة أن إدارة اليوم أصبحت في المقام الأول لإحداث التغيير في المؤسسات المختلفة سواء الحكومية أم الخاصة لذا لا بد من إعداد القادة الحقيقيين الذين تتبع سلطتهم من سحر شخصياتهم وتمثيلهم بالقيم والأخلاق الحميدة التي يجعلهم قدوة لجميع العاملين (الجوارنة، وصوص،2015:7) .

ما يعزز اهمية الادارة بالحب اذ تعد بمثابة مدخل جديد لتنمية قيم الانتماء لدى مديري المدارس يستحق الدراسة من وجهة نظر الباحثين ولم يتطرق اليه الكثير بالرغم من أنه لا يقل اهمية عن الأساليب الحديثة في الادارة التي من بينها الادارة بالاهداف والإدارة المرئية، وادارة الجودة الشاملة، والإدارة على المكشوف ، بل أنه يفوق هذه الأساليب حيث يعد اساس قيام هذه الأساليب وتطبيقاتها على كافة المستويات الإدارية لأن الادارة ليست علمًا نظريًا جافاً جاماً ، ولكنها فن تطبيقي للمهارات والقدرات التي يمتلكها الإداري في نجاح مؤسسته وهذا ما يتم من خلاله الانتقال بالإدارة من التأثير الروتيني إلى التأثير السحري في نفوس العاملين والطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين ولها دور في تنمية القيم لدى الطلاب في الانتقال من الجمود والنمطية وكراهية الآخر إلى التسامح والتقدير وتنمية العلاقات الاجتماعية كما انها تساعد الفرد في تقبل معتقدات وافكار الاخرين في حالة اختلافهم عنه (جمعه، ٢٠٠٨:٤٢٦) هذا ما أكدته (Sanford,1998) مدخل جديد من مداخل التغيير ورسالتها في ذلك رعاية نمو الاخرين لمواجهة متطلبات التغيير بالمقاومة والاستياء وسوء الفهم وعدم التقدير (Sanford,1998,55) وبالتالي فان تطبيق مدخل الادارة بالحب يتطلب اعضاء فاعلين متعاونين ولديهم الرغبة الحقيقية في التغيير ويملكون مهارات متعددة من اهمها التفكير الاستراتيجي تساعدهم للعمل الجماعي والتعلم ويتصنون بالمرونة التي تساعدهم على تقبل النقد والمراجعة والتعلم من الاخرين القيادة ذات الحس الجماعي والقادرة على جمع اعضاء المؤسسة خلف رؤية واضحة يشترك الجميع في إنتاجها ودعمها(الصغير، ٢٠٠٩: ٥٢) هذا ما أكدته (kastier&Elizabeth,1993) في دراسة لهما ان مدير المدرسة الذي يؤمن بأهمية مشاركة المدرسين في عملية اتخاذ القرار المدرسي ويعظم دور التنظيم

المناخي التعليمي داخل المدرسة كل ذلك يزيد من حبهم واحلاصمهم للمدرسة
(kastier&Elizabeth,1993).

اكدت سانفورد (Sanford,1998) هدف الادارة بالحب هو وضع الموظف المناسب في المكان المناسب مع تأديته للعمل الذي يحبه ، وهذا يستدعي فيمن يقود فريق العمل أن تكون لديه مهارات وقدرات في الادارة تجعله قادرا على قيادة فريق عمله ولذلك عندما نقول الادارة بالحب لا يعني ذلك أن يجلس الطالب مع الاستاذ للتسامر ولكن يعني تقدير الجانب الانساني المحفز للعمل وفق تفكير استراتيжи، وعدم التعامل مع قوانين جامدة لا تتسم بالمرونة بل العمل معاً بروح الفريق الواحد وتطبيق مبدأ التفويض للطلاب بانهم اهل لإنجاز المهام واتخاذ القرارات وحل المشكلات والتخطيط مع توفير قدر كبير من التحفيز ان لم يكن مادياً فعلى الاقل أن يكون معنوياً حتى تترك الكلمة اثر طيب في نفوس الطلاب ويساعدهم في امكانية التخطيط للمستقبل وفق رؤيا استراتيجية (Sanford,1998:14).

اهداف البحث:- يهدف البحث الحالي التعرف الى:

- 1- مستوى الادارة بالحب لدى مدير المدارس .
- 2- مستوى التفكير الاستراتيжи لدى مدير المدارس .
- 3- العلاقة الارتباطية بين الادارة بالحب والتفكير الاستراتيжи لدى مدير المدارس.

حدود البحث : تحدد البحث الحالي ، بمديري المدارس الابتدائي والثانوي في محافظة ديراللوكلا النوعين (ذكور ، اناث) وللعام الدراسي (2024-2025) .

تحديد المصطلحات :- او لا : الادارة بالحب (Management With Love) عرفتها - سانفورد (Sanford,1998) : توفير المناخ الذي يشعر الموظف فيه بأنه يرتبط بعاطفة حب قوية مع عمله الذي يمارسه، وقائده ، مؤسسته (Sanford,1998,7).

- **التعريف النظري :** تبنت الباحث تعريف سانفورد (Sanford,1998) ، الوارد افأً كتعريف نظري كونها اعتمدت نظريتها في بناء مقياس الادارة بالحب .

- **التعريف الإجرائي :** وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها مدير المدارس من خلال اجاباتهم على فقرات مقياس الادارة بالحب .

ثانيا : التفكير الاستراتيжи (Strategic thinking) عرفه :- - (خليف 2010): هو عملية تطويرية تبدأ بالتحليل وفهم مكونات الظاهرة ومكونات المشكلة وجزئياتها وما تتضمنه من حقائق تنتهي بالتركيب واضافة الى الافكار التي تبني على المنهجية الابداعية (خليف,2010:29) في (حسين,2017:13).

- **التعريف النظري :** تبنت الباحث تعريف (خليف ،2010) الوارد افأً كتعريف نظري كونها تبنت مقياس التفكير الاستراتيجي المعد من قبل (حسين, 2017, 13) وفق انموذج خليف .

- **التعريف الإجرائي :** وهي الدرجة الكلية التي يحصل عليها مدير المدارس من خلال اجاباتهم على فقرات مقياس التفكير الاستراتيجي .

ثالثاً : مدير المدارس : هم هؤلاء الاشخاص المسؤولون عن سير الاعمال والمهام في المدرسة ونظامها وفقاً للنظام والأنظمة والقوانين التي تصدرها وزارة التربية وعليه ايصال تلك الانظمة والتعليمات الى المعينين بها من طلاب والمدرسين والموظفين والمستخدمين والعمال وضمان تنفيذها والعمل بموجبها (وزارة التربية قانون النظام المعدل في 1977-2008-2009).

الفصل الثاني / اطار نظري

يتضمن هذا الفصل اطراً نظرياً يفسر متغيرات البحث الحالي (الادارة بالحب والتفكير الاستراتيجي) بوصفها اساساً نظرياً تستند عليه الباحثة وكما يأتي :-

مقدمة : الادارة بالحب أسمى وأرقى أنواع الاساليب الادارية فقد كانت نهج اعظم قائد عرفة البشرية محمد ﷺ فجعل الحب فناً من فنون الادارة فأعطاه لكل من حوله حتى يظن الواحد أنه أحب الناس إليه فالرسالة الاسلامية المؤسسة جوهرها الحب والعطاء هو الذي يرتقي بالفريق ويرفع أدائهم ويهذب سلوكيهم ويزيد تفاعلهم في كل الاتجاهات وعلى كل المستويات, الادارة بالحب علم له اسس واصول علمية فالإضافة الى كونه علم فلادارة بالحب هي فن يتطلب لتطبيقه على ارض الواقع وفي المدرسة مهارات مميزة فالهدف الاساسي الذي تدور حوله تلك الادارة القائمة على الحب هو اعلاء قيمة العنصر البشري وبناء علاقات انسانية طيبة بين فريق العمل داخل المؤسسات فلادارة بالحب هي علم وفن في ذات الوقت كونها لها اسس واصول واليات تسعى لتحقيقها والمحافظة (يعقوب , 2015: 335) .

تعد الادارة من أهم الأنشطة الإنسانية والإدارة بالحب ليست كلمة لطيفة تقال وإنما أسلوب معترف به أكاديمياً في الادارة الحديثة يرتكز على إشاعة المحبة بين القائد والعاملين معه في المنظمة للارتقاء بمستوى الأداء وتنفيذ المهام (النشمي 2012: 322) وهي ترقق القلوب القاسية يمكن أن تذيب تلال المشكلات المدرسية على اختلافها ، وبالتالي ينجح مدير المدرسة مع فريق العمل المدرسي في تحقيق الأهداف المدرسية المنشودة (العبادي وآخرون ٢٠٠٩: ٧٨).

العلاقة بين الادارة والحب : - الادارة المدرسية تهتم بالمقام الأول بتحقيق الاهداف المدرسية بأعلى كفاءة وفعالية ضمن فريق عمل متكامل يتفاني في اداء الاعمال الموكلة له بأدق التفاصيل واقل الاخطاء, فالسر الذي يجعل العاملين داخل المؤسسة هو الحب والاخلاص وان تحقيق ذلك مرهون على عاتق المدير وهو سر نجاح ادارته كون الحب لا يحتاج إلى جهود جباره لتحقيقه داخل المدرسة ولا اموال باهظة وإنما بكلمة واحدة ينطقها مدير المدرسة لفريق العمل المدرسي وتلاميذه " أحبوك " تترجم هذه الكلمة السلوك الاخلاقي للمدير وتعكس بجوهرها روح الحب الصادق

وتقدير وامتنان وعبارة ثناء تقدم لمن نتعامل معهم وتعد مصدر التأثر واثارة حماس فريق العمل المدرسي فالعلاقة طردية بين المدير واسعنة روح وجو الحب داخل المؤسسة ، فالمدراس التي يكون مديرها حريص بتحقق أقصى درجات الحب الصادق هي مدارس مستقرة وهادئة وتعمل بصمت وواقعية تجاه هدف واحد هو الصالح العام للمدرسة، وهنا تجدر الإشارة إلى أنه مهما كانت درجة المتابعة والرقابة على أداء فريق العمل المدرسي ومهما كانت حبكة اللوائح والتعليمات فلا يمكن أن حقق هذا ما حققه مفعول الحب وبما يحمله من الجميع داخل المدرسة كما مشاعر ألفة والود، وأدب واحترام، وتقدير وامتنان متبادل بينهم فالذى له مشاعر ويتاثر هو الإنسان (مدير المدرسة / فريق العمل المدرسي) والذى يحب ويتفاعل هو الإنسان، ومن هنا يتضح حجم العلاقة بين الإدارة والحب (يعقوب, 2015: 343) .

مفهوم الإدارة بالحب Managed With love : تعد الادارة بالحب نمطاً من أنماط الفكر القيادي الاداري المعاصر، التي ظهرت واتسعت ممارستها في الكثير من منظمات الاعمال العالمية منذ (1998) ضمن مرحلة تطور الادارة الاخلاقية وانواعها لذلك بدأ اغلب قادة منظمات الاعمال العالمية نحو ممارسة الادارة بالحب كنمط قيادي هدفه رفع درجة الانتماء وتعزيز حب المؤسسة لدى المرؤوسيين من خلال تهيئة اجواء المحبة والإبداع في بيئة العمل للوصول إلى أفضل أداء للمؤسسة ينبع هذا النمط في الفكر الاداري الى صاحبة الادارة الادارية بالحب المبدعة السلوكية (كاثلين سانفورد 1998 Kathleen Sanford) مؤلفة كتاب "الادارة كيف تفوز المنظمات بالحنان والادارة بالفطرة" والحب التي تعتقد فيه أن فشل النظريات الحديثة وتطبيقاتها لا يعود إلى فشل مناهجها وعدم مصادقتها، بل يعود إلى افتقار الادارة للحب وافتقار الادارة للفطرة والحنان، فالحب سحر الأمومة والإدارة بفطرة الأمومة تخضع لنفس السحر، فالحب هو العصا السحرية والمسؤولة عن نجاح المنظمات والمؤسسات، فالادارة بالحب والإدارة تشبه الأم إلا أنها لا تخلي من الأم ولكن ثبل الرسالة، وعظامة النتائج تدفعان الأم إلى المزيد من التضحيه وإنكار الفداء وتنفيض الأم بالدفء والعاطفة ، ولا تبخل على أبنائها بالمعرفة، والتعليم المستمر ويعودي هذا السلوك في المنظمات إلى تطوير الذات وتفويض السلطات وتكوين فرق العمل وإعداد قيادات ، كما وأن عطاء الأم لا ينتظراً مثابلاً، غاية ما تريده هو إعداد أبنائها لدور مستقبلي ناجح حتى وإن فاتهم تقدير دورها، فحب الأم غير مشروط وعطاؤها غير محدود، ومن ملاح هذا النمط الإداري التسامح والرعاية، وإدراك نقاط القوة في العاملين وتقديرها ونقطة الضعف ومحاوله مساعدتهم للتغلب عليها والسعادة لنجاح الآخرين وفهم تفاصيلهم واحترام مشاعرهم وعواطفهم ومشاركتهم في مختلف الفعاليات والمناسبة (سانفورد ، 2000: 8) .

اكدت (سانفورد 1998 Sanford) ان فلسفة الادارة بالحب مبنية على مبدأ أهمية دور الادارة في صيانة رأس المال البشري الاجتماعي بحيث لا يمكن المحافظة على هذا الرأس دون الارتقاء بالذكاء العاطفي للعاملين وتدريبهم على إدارة عواطفهم وحثهم على التعبير عنها في أماكن العمل ، فمن المستحيل أن يترك

الانسان منظومة عواطفه في منزله قبل الذهاب الي عمله كل صباح كما أنه لا يعقل ان يعطل الإنسان مشاعره وعواطفه في عمله ، ومن يدقق بشكل مباشر او غير مباشر في تطور الفكر الإداري يجد بعض التغرات التي مزقت النسيج الاجتماعي للمؤسسات التربوية (Sanford,1998:53) اشارت (سانفورد,2000) ان الادارة بالحب هي التأثير السحري في العاملين مما يحقق فرص الابداع والتطوير في تحقيق اهداف المؤسسة على الوجه الاكمل هذا يتوقف على قدرة القائد في رعاية وتوجيه العاملين وتقديم العون لهم (السعود, 2015: 344) قسمت كاثلين سانفورد (Kathleen Sanford,1989) الادارة بالحب لخمسة مبادئ او ركائز تستند عليها النظرية وهي :-

1- حب المؤسسة (of love organization): يعني به تبادل السلوك الاخلاقي داخل المؤسسة من قبل مدير تلك المؤسسة ليرتقي بأداء المؤسسة وتحقيق اهدافها ، اذ يجب أن تكون المؤسسة لمدير المدرسة بمثابة الأسرة والبيت لكي يتمكن من معرفة رسالتها وفهمها و الایمان بأهدافها وقيمها ، وتعليم الآخرين عمق هذه الرسالة ، حتى يتولد التزام قوي بأداء هذه الرسالة وتحقيق أهداف المؤسسة فحب المؤسسة ونجاحها وجهان لعملة واحده والقائد المحب لمؤسساته هو الذي يستطيع أن يضبط ايقاع هذا الحب وترجمته الي سلوك أخلاقي.

2- حب العاملين (of love employees) يعني به الاهتمام والرعاية التي يقدمها المدير لأفراد مؤسسته وذلك لغرض مساعدتهم في كشف مهاراتهم ومواهبهم واطلاق طاقتهم وزيادة ثقفهم بأنفسهم وحبهم واحترامهم لذاته .

3- حب العملاء (clients of love) تعد احد اهم عناصر الضمير المؤسسي القائم على كفاءة الاداء والادب في تحقيق ازدهار الاعمال ونجاحها داخل المؤسسة ، ان حب العميل وخدمته بصدق من أهم ركائز وازدهار الاعمال ونجاحها ، لأن ذلك يترجم الي كفاءة الاداء وأدب في اللقاء من ناحية اذا أحبينا من نقوم بخدمته وبالتالي ستكون الخدمة المقدمة له ممتازة واننا جميعا عملاء لخدمة معينة أو منتج ما من ناحية أخرى وبذلك فحب العميل قيمة عليا متميزة وأحد عناصر الضمير المؤسسي وهو مبدأ تؤكد عليه الفطرة .

4- حب المجتمع (community of love society) الخدمة المقدمة للمجتمع من جانب الادارة تعداهم مسؤولياتها للنهوض بحياة العاملين والعملاء واسرهم بما انه لا تفصل أي مؤسسة عن المجتمع الذي توجد فيه وبالتالي فحب المؤسسة الحقيقي للمجتمع هو أقصر الطرق لتحقيق ومن هذا النجاح يؤدي بالمؤسسة للمزيد من حبها المجتمع وتحافظ علي علاقتها مع المجتمع لأن المؤسسات الضعيفة لا يمكن أن توجد وتتمو في مجتمعات ضعيفة .

5- حب القائد لنفسه (self of love) : الحب الاخلاقي الذي يخلو من الانانية والتملك والسيطرة وحب الذات كونه يعد وسيلة رعاية الآخرين فالإنسان الذي يحب ويحترم نفسه لا يصعب عليه ادارة نفسه ولا يجد صعوبة في ادارة الآخرين والقائد المحب لنفسه يكون واقعيا في توقعاته لأن التعرف على الواقع وفهم منافضاته يحمي الإنسان من مشاعر الآسف والندم والاستياء والغضب

والتجاهل وسوء التقدير والإنكار لذلك تعد الواقعية والمنطقية من أهم أساليب حب الذات (الطعاني, المومني, 2022: 225-326).

فوائد الإدارة بالحب : تمثل الإدارة بالحب الاهتمام بالعنصر البشري بعده الوسيلة الأولى والأساسية في تحقيق التميز في الأداء، والأداة الفاعلة في استغلال الإمكانيات المتاحة، وتحسين مستوى الأداء وتحقيق أعلى معدلات الرضا لدى جميع المستفيدين من خدمات المؤسسة التعليمية، وبالتالي تتضح أهمية تطبيق أسلوب الإدارة بالحب من خلال :

- تهيئة المناخ الذي يحقق أعلى معدلات الانتاجية من خلال الانسجام في العلاقات بين الإدارة والعاملين.

- تنمية الدافع والالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة من خلال السياسات التي تكفل منح قيمة للموارد البشرية وأثابتهم أعلى افعالهم وانجازاتهم .

- تشجيع الالتزام التنظيمي من خلال تعزيز الاداء وتجويده في مختلف الأقسام .

- دعم شعور الانتفاء للمؤسسة، وتحقيق شعور التحفيز ، وجودة الحياة الوظيفية .

- الآلفة الشديدة بين العاملين مما يؤثر الى إنجاز العمل في المرتبة الاولى (ضحاوي وخاطر, 2014: 280) وتبنت الباحثة نظرية سانفورد(Sanford, 1989) بوصفها اطاراً نظرياً وللقيام بإجراءات القياس وتفسير النتائج للأسباب التالية :-

- تناولت النظرية تفسيراً مباشر لمفهوم الادارة بالحب .

- اعتمدت الباحثة على النظرية وتعريفها في بناء مقياس الادارة بالحب .

التفكير الاستراتيجي (Strategic thinking)

مقدمة :- يعد التفكير الاستراتيجي من المتطلبات الأساسية لحل المواقف الصعبة ومواجهة التحديات من خلال التصور والنوافذ الاستراتيجية فهو يعني وسائل متناسبة لحل المشكلات وادراك المستقبل ضمن هيكلة الادارة الاستراتيجية بجميع الفعاليات العقلية للأفراد ، كما انه يعني مجموعة من المبادئ والافكار والسياسات والقواعد العلمية التي تعد طرق تفكير للقادة ودليل يرشدهم اثناء اعمالهم اليومية (حسين ، 2010: 13) .

انماط التفكير الاستراتيجي

- نمط التفكير الشمولي : يركز على عوامل حل المشكلة والخبرة المترادفة .

- نمط التفكير التجريدي : يرتكز على التراكم المعرفي والاحساس العام للبيانات في تركيب الافكار والمفاهيم .

- نمط التفكير الشخصي : يركز على قانون السبيبية في التحليل والتحقق للوصول الى حكم مبني بشكل واقعي وعلمي وموضوعي .

- التفكير التخططي : يركز على استخدام عنصر المرونة في تحديد العوامل والاسباب والمصادر للوصول الى الاهداف من اجل اتخاذ القرار المناسب (الشديفات & الحراشة , 2005: 150).

مميزات التفكير الاستراتيجي: يتميز بكونه تفكير نظامي ، تفكير تطويري ، تفكير متشعب ، تفكير تنافسي ، تفكير تركيبي وبنائي ، تفكير تفاؤلي انساني كذلك تعدد الرؤية والزوايا (حسين, 2010: 20).

انموذج (خليف, 2010) للتفكير الاستراتيجي : يرتكز هذا الانموذج على :

- **الادوار الشخصية** : يعني بها دور المدير بوصفه قائد استراتيجي يبحث ويحفز ويرشد ويقود العاملين في مؤسسته التربوية .
- **الادوار القائمة على اتخاذ القرار**: تتلخص بأن اتخاذ القرار الحكيم اساس المدير من اجل تحسين العملية التربوية وكيفية التعامل مع المشكلات ووضع الحلول المناسبة وفق اولويات وخطط مناسبة .
- **الادوار المعلوماتية** : يرتكز على الثقافة التنظيمية والمعرفية لمدير المؤسسة بكل ما يحيط بها من عاملين وإداريين وطلبة وعلاقته بين المجتمع المحلي كمؤسسات اخرى كون ذلك يعزز امكانية تلك المؤسسة في جميع الجوانب (خليف , 2010: 155), قد اعتمدت الباحثة على هذا الانموذج في بحثها الحالي كونه :-
- الانموذج المعتمد في بناء المقياس التفكير الاستراتيجي المعد من قبل (حسين وآخرون، 2010 : 36) اعتمدت الباحثة على منهج البحث الوصفي الارتباطي وهو يصف الظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع وصفاً دقيقاً ويبحث في العلاقة بين متغيراتها (عباس وآخرون , 2007: 72) .
- **ثانياً: إجراءات البحث 1. مجتمع البحث** : الظاهرة المدروسة سواء اشخاص أو أفراد أو أشياء ضمن مجتمع موضوع الدراسة (الجابري , 2011 : 245) ، اذ تكون مجتمع البحث الحالي من مديري المدارس التابعة للمديرية العامة للتربية محافظة ديالى للعام الدراسي (2024-2025) موزعون على مدارس محافظة ديالى بحسب (الاقضية) وبالبالغ عددهم(1375)* مديرأً ومديرة بحسب النوع (ذكور ، انانث) بواقع (665) مديرأً و (710) مديرة ، والجدول (1) يوضح ذلك .

الجدول (1)

مجتمع البحث موزع حسب النوع (ذكور، انانث)

المجموع	ثانوي		ابتدائي		الاقضية	مديريات التربية	ت
	ذكور	اناث	ذكور	اناث			
440	98	88	130	124	بعقوبة	تربية ديالى	1
335	82	79	85	89	المقدادية	تربية المقداد	2
306	58	56	99	93	الخالص	تربية الخالص	3
183	28	39	60	56	بلدروز	تربية بلدروز	4
111	24	15	37	35	كفرى	تربية خانقين	5
1375	290	277	411	397		المجموع	

2. عينة البحث : - أنموذج مسحوب من المجتمع الكلي الأصلي يتم اختيارها وفق قواعد محددة لغرض تمثيل المجتمع تمثيلاً كلياً (ابو بكر, 2016: 97) ، وفقاً لذلك تم اختيار عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقية العشوائية ذات التوزيع المتساوي، وعلى اساس ذلك تضمنت عينة البحث (400) مدير ومديرة بواقع (200) ذكور و(200) اناث ، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

عينة البحث موزعة بحسب الجنس (ذكور، اناث)

المجموع	النوع		القضاء	ت
	ذكور	اناث		
200	100	100	بعقوبة	1
200	100	100	المقدادية	2
المجموع		200	400	

اداتا البحث :- الوسيلة التي يتم بواسطتها جمع المعلومات والبيانات للإجابة على فقرات المقياس (عبد المؤمن , 2008: 202) ، ولتحقيق اهداف البحث الحالي لابد من توفير اداتين احدهما لقياس (الادارة بالحب) والآخر لقياس (التفكير الاستراتيجي) بعد الاطلاع على الأدبيات في مجال الادارة بالحب تعذر العثور على مقياس يلائم عينة البحث الحالي لذا قامت الباحثة ببناء أداة (الادارة بالحب) ، اما مقياس (التفكير الاستراتيجي) فقد تبنت الباحثة مقياس (حسين, 2017) ، وقد اعتمدت الباحثة على الاجراءات الآتية وكما يأتي :-

- مقياس الادارة بالحب : تحديد النظرية والمفهوم : اعتمدت الباحثة نظرية نظرية ستانفورد(1998) (Sanford) عرفتها بأنها (توفير المناخ الذي يشعر الموظف فيه أنه يرتبط بعاطفة حب قوية مع عمله الذي يمارسه وقاده ، مؤسسته

- تحديد مجالات المقياس : حددت ستانفورد(Sanford,1998) خمس مجالات اعتمتها الباحثة في بناء المقياس (حب المؤسسة ، حب العاملين ، حب العملاء ، حب المجتمع ، حب القائد لنفسه) .

صياغة فقرات المقياس : لغرض صياغة فقرات مقياس الادارة بالحب قامت الباحثة بالاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة والمقاييس ذات الصلة بالإدارة بالحب للافاده منها في بناء المقياس وتضمنت بذال الإجابة (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً، أبداً) (الدليمي, 1997: 212) ، باتجاهين الإيجابي والسلبي ويصحح المقياس وفق الأوزان(5,4,3,2,1) للفقرات السلبية والعكس للفقرات الإيجابية وقد روّعي في صياغة الفقرات أن يتميز محتوى الفقرة بالوضوح والدقة ، والابتعاد عن الفقرات التي ثيرة المستجيب (الخراشة , 2017: 148).

- صلاحية فقرات المقياس : للتحقق من صلاحية فقرات المقياس عرض المقياس بصيغته الأولية المكون من (30) فقرة (ملحق1) على (5) محكمً من المختصين

في العلوم التربوية والنفسية (ملحق2) وذلك لأبداء آرائهم فيما يتعلق بمدى صلاحية الفقرات وصياغتها وبدائل الإجابة واستعملت الباحثة النسبة المئوية للتأكد من صلاحية الفقرات وقبولها اذ اعتمدت الباحثة على نسبة (80%) فأكثر اتفاق المحكمين حول مدى صلاحية فقرات المقياس (Ghiselli, et.al.,1981:341), وقد حصلت جميع الفقرات على نسبة اتفاق (100%) والجدول(3) يوضح

الجدول (3)

أراء المحكمين في صلاحية فقرات الادارة بالحب

النسبة المئوية	غير الموافقون		الموافقون	الفقرات
	التعديل	الحذف		
%100	—	—	5	10- 7-5-4- 8- 1-3 -23-22-21-20-19- 18- 17-16-14-13- -12-15-9-6-11-27-26-24 2-30-29-28-27-26-25

- **تعليمات المقياس :** تم اعداد تعليمات للمقياس يبين فيها للمستجيب الغرض من المقياس وكيفية الاجابة عليه مع مثال توضيحي وروعي في اعدادها ان تكون بلغة بسيطة وواضحة ومفهومة واكدت الباحثة ضرورة اختيار المستجيب لأحدى البدائل الخمسة بوضع علامة (✓) امام البديل الذي يعبر عن رأيه.

- **عينة وضوح التعليمات والفقرات :** - الغرض منها عرض المقياس بصورةه الأولية على عدد من المفحوصين للوصول إلى مدى وضوح التعليمات والفقرات (مجيد وعيال, 2012: 29), ومدى ملائمة البدائل المقترحة ومعرفة الوقت المستغرق للإجابة كونها مهمة للطالب وضرورية لبناء المقياس النفسي (الكيلازي والشريفيين, 2007: 86) ، قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة بلغت (40) مدبر ومديرة تم اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية والجدول (4) يوضح ذلك ، واتضح بأن جميع فقرات المقياس واضحة ومفهومة بالنسبة لجميع أفراد العينة وقد كان متوسط الوقت المستغرق للإجابة (15) دقيقة ، وبهذا الاجراء اصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة التحليل الاحصائي .

الجدول (4)

عينة وضوح التعليمات والفقرات موزعة بحسب النوع (ذكور ، اناث)

المجموع	الجنس		القضاء	ت
	ذكور	إناث		
20	10	10	بلدروز	1
20	10	10	خانقين	2
40	20	20	المجموع	

- التحليل الإحصائي لفقرات المقياس: أحد الخطوات المهمة واللازمة لكونها توضح الخصائص السايكومترية الصدق والثبات لفقرات المقياس للبقاء على الفقرات الجيدة واستبعاد غير الجيدة في ضوء قدرتها على التمييز بين المستجيبين ومدى صلاحية المقياس وقدرته على الكشف عن الفروق الفردية (البلداوي, 2007: 49) بلغت عينة التحليل الإحصائي (400) مدير ومديرة من مجتمع البحث، تم اختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية ذات التوزيع المتساوي، وإن اختيار مثل هذا الحجم للعينة استناداً إلى ما ذهبت إليه Anastasi (1997) في اختيار عينة التمييز إنه كلما ازداد حجم عينة التحليل الإحصائي ظهرت الخصائص السايكومترية للمقياس بشكل أفضل (عبد الرحمن, 2008: 82)، كما في الجدول (2)، وكذلك:

أ. القوة التمييزية لفقرات : يقصد بها حذف وإلغاء الفقرات غير المميزة والبقاء على الفقرات الجيدة للتأكد من قدرة الفقرة على تحقيق التمييز بين أفراد العينة الدنيا والعليا (Gronlund, 1981: 253)، واستخدمت الباحثة أسلوب "العينتين المتطرفتين" وتضمن: - تصحح كل استمارٍ من استمارات المقياس، جمع درجات الاستمارٍ للحصول على مجموع درجات الفقرات ولكل استمارٍ، ترتيب الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة، فرز (27%) من كل مجموعة الحاصلة على أعلى درجة من الاستمارات، بلغ أفراد المجموعتين (216) لكل مجموعة (108) استمارٍ وذلك للحصول على توزيع اعتدالي أو قريب منه كونها توفر حجم مناسب في كل مجموعة وتبين جيد (Anastasi, 1988) وباستعمال أسلوب المجموعتين المتطرفتين وبنسبة (27%) في كل مجموعة في تحليل الفقرات Anastasi, 1988: 192)، وبعد استعمال الاختبار التائي (t-Test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين أواسط المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس والبالغ عددها (30) فقرة تبين بأن جميع الفقرات مميزة لأنها حصلت على قيمة تائية محسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، وبدرجة حرية (214) جدول (5) يوضح ذلك .

لجدول (5) القوة التمييزية لفقرات مقياس الادارة بالحب

مستوى الدلالة	القيمة التائية	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت	
		المتوسط الانحراف المعياري الحسابي					
0,05	المحسوبة	9.204	1.11	3.07	0.96	4.33	1
	دالة	10.480	0.94	3.57	0.58	4.68	2
	دالة	7.359	1.04	3.13	1.02	4.10	3
	دالة	2.184	1.225	2.679	1.29	3.045	4
	دالة	2.971	1.127	2.496	1.288	2.977	5
	دالة	3.159	1.09	2.78	1.19	3.25	6

دالة	7.689	2.9	3.79	0.59	4.63	7
دالة	6.449	1.246	2.881	1.269	3.956	8
دالة	10.396	1.03	3.36	0.64	4.59	9
دالة	6.367	1.130	3.537	0.908	4.425	10
دالة	4.158	1.268	3.083	1.251	3.796	11
دالة	9.841	1.117	3.203	0.791	4.500	12
دالة	10.674	1.08	3.13	0.75	4.50	13
دالة	8.881	0.89	3.78	0.52	4.67	14
دالة	7.763	1.26	3.00	0.91	4.16	15
دالة	6.128	1.22	3.52	0.87	4.41	16
دالة	6.367	1.130	3.537	0.908	4.425	17
دالة	5.814	1.17	3.42	0.96	4.27	18
دالة	8.110	1.08	2.90	1.11	4.12	19
دالة	9.287	1.09	3.25	0.83	4.48	20
دالة	6.916	1.21	3.26	0.99	4.31	21
دالة	7.148	0.97	3.09	0.91	4.00	22
دالة	4.150	1.00	3.87	0.99	4.44	23
دالة	8.893	0.98	3.77	0.48	4.72	24
دالة	7.791	1.23	2.92	1.15	4.19	25
دالة	5,10	1,70	2,77	1,30	4,77	26
دالة	4,33	0,55	3,55	1,54	4,54	27
دالة	3,88	0,34	3,33	1,88	4,38	28
دالة	8,19	1,77	2,89	0,89	4,78	29
دالة	5,20	1,80	3,15	1,55	4,99	30

* القيمة الثانية الجدولية عند درجة حرية (214) ومستوى دلالة (0.05) = (1.96) .

ب. معاملات صدق فقرات مقياس الادارة بالحب : تم التتحقق من صدق الفقرات من خلال أسلوب "علاقة الفقرة بالدرجة الكلية" للمقياس (ملحم, 2006, 19: 2006) استخدمت الباحثة معامل الارتباط "بيرسون" وكانت جميع قيم معاملات الارتباط أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط البالغة (0.098) عند مستوى دلالة (0.05) والجدول (6) يوضح ذلك .

جدول (6)
علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الادارة بالحب

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
0.246	23	0.356	12	0.199	1
0.583	24	0.511	13	0.376	2
0.499	25	0.369	14	0.444	3
0.392	26	0.542	15	0.422	4
0.255	27	0.483	16	0.297	5
0.320	28	0.362	17	0.287	6
0.210	29	0.913	18	0.466	7
0.756	30	0.395	19	0.259	8
		0.518	20	0.145	9
		0.489	21	0.197	10
		0.467	22	0.278	11

*القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بدرجة حرية (398) عند مستوى دلالة (0.05) = (0.098) .

الخصائص السايكومترية لمقياس الادارة بالحب : اولا - صدق المقياس (of the scale) : الخاصية التي تمكن الباحث من تقييم الصلة بين الاداء على المقياس والاهداف بصورة ملائمة (فرج, 2017: 240), تم استخراج الصدق الظاهري الذي يقيس المظهر الخارجي للمقياس من حيث وضوح الفقرات وتعليمات المقياس ونوع المفردات وما تتمتع به من موضوعية (الضامن، 2009: 113), بعرض المقياس وبصيغته الاولية المكون من (30) فقرة (ملحق1) على (5) محكماً من المختصين في العلوم التربوية والنفسية (ملحق3) , والجدول (3) يوضح ذلك .

ثانيا- الثبات (Reliability) : الاتساق الداخلي بين مفردات الاختبار واستقرار النتائج عبر الزمن مهما تغيرت الظروف (ابو اسعد, 2001: 22) وبلغت عينة الثبات (30) مدير ومديرة اختبروا بأسلوب العينة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث , والجدول (7) يوضح ذلك .

الجدول (7)
عينة الثبات موزعة بحسب النوع

المجموع	اناث	ذكور	المدارس
30	15	15	المقدادية

وفي ضوء ذلك قامت الباحثة بحساب ثباتات المقياس بالطرق التالية :

1- طريقة الاختبار واعادة الاختبار (Test – Retest) : عملية تكرار الاختبار على عينة محددة واستخراج نتائجها تم العودة اليها ثانية بعد مرور اكثرا من اسابيع على استخراج النتائج للمرة الثانية ثم حساب معامل الارتباطات المتحققة ما بين نتائج الاختبارين الاول والثاني فإذا كانت عالية فإنه يعد دليلاً بأن الثبات مرتفع وإذا كان المعامل منخفض يمكن القول بأن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات منخفضة (المياحي، 2011: 148)، واستناداً إلى ذلك طبقت الباحثة المقياس على عينة مكونة من (30) مدير ومديرة من مجتمع البحث (الجدول 4) واستخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لحساب درجات معامل الارتباط بين التطبيقين الاول والثاني بعد مرور (14) يوم بلغ (0.80) وهو معامل ثبات يمكن الركود اليه (Edawrds, 1957:153).

2- طريقة الاتساق الداخلي باستعمال معامل الفاكر ونباخ : يعتمد على الاتساق في أداء الفرد من فقرة إلى أخرى و يستند إلى الانحراف المعياري للختبار وللفرقارات المفردة(كروكرو و يحينا 2009: 184) قامت الباحثة بتطبيق معادلة الفا كرو نباخ على العينة كاملةً، فقد بلغت قيمة معامل الثبات(0.78) مما يدل على إن معامل ثبات المقياس جيد أيضاً فكلما كانت القيمة مرتفعة دل على ثبات الاختبار على إن لا يقل معامل الفا عن (0.70) (النبهان Nannally, 1978) على (2004:284) .

المؤشرات الإحصائية لدرجات مقياس الادارة بالحب : استخدمت الباحثة الحقيقة الإحصائية (Spss) باستخراج المؤشرات الإحصائية الادارة بالحب على عينة التحليل الإحصائي البالغة (400) مديراً ومديرة من مديرية تربية ديالى ، كما مبين في (الجدول 2) .

مقياس الادارة بالحب بصيغته النهائية : تكون مقياس الادارة بالحب بصيغته النهائية (30) فقرة(ملحق 3) موزع على فقرات سلبية بلغت (10) فقرة تحمل تسلسل [29,6,16,20,21,11,13,3,26,30] اما باقى الفقرات فكانت ايجابية ، وتضمن بدائل الاجابة (دائماً ، غالباً احياناً نادراً، ابداً) وترواحت درجة الاستجابة ما بين (1-5) للفقرات الایجابية وبالعكس للفقرات السلبية و بذلك تكون الدرجة القصوى للمقياس(150) درجة والدرجة الدنيا للمقياس (30) درجة وبمتوسط فرضي (90) درجة فمن خلال ما ذكر اصبحت الاداة جاهزة للتطبيق.

2- مقياس التفكير الاستراتيجي : لقد تبنت الباحثة مقياس (حسين, 2017) المعد وفق انموذج (خلف ، 2010) وتكون المقياس من (29) فقرة وفق ثلاثة مجالات (10) فقرات للمجال الاول و(9) فقرات للمجال الثاني و(10) فقرات للمجال الثالث وفق خمس بدائل وهي (دائما ، غالبا، احيانا، نادرا، ابدا) وتأخذ الدرجات (5,4,3,2,1) ، وقد قامت الباحثة باستخراج الخصائص السايكومترية للمقياس وكما يلي **الخصائص السايكومترية لمقياس التفكير الاستراتيجي :** اولا - صدق المقياس (Validity of the scale) : قامت الباحثة باستخراج الصدق الظاهري لمقياس التفكير الاستراتيجي بعرض المقياس وبصيغته الاولية المكون من (29) فقرة

(ملحق2) على (5) محكماً من المختصين في العلوم التربوية والنفسية (ملحق3) وتم الحصول على نسبة اتفاق 100%.

ثانياً- الثبات (Reliability) : قامت الباحثة باستخراج الثبات لمقياس التفكير الاستراتيجي وبلغت عينة الثبات(30) مدير ومديرة اختيروا بأسلوب العينة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث ، والجدول (7) يوضح ذلك ، وفي ضوء ذلك قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بالطريقة التالية :

- طريقة الاختبار واعادة الاختبار (Test – Retest) : طبقت الباحثة المقياس على عينة مكونة من (30) مدير ومديرة من مجتمع البحث (الجدول4) واستخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون لحساب درجات معامل الارتباط بين التطبيقين الاول والثاني بعد مرور (14) يوم بلغ (0.84) وهو معامل ثبات يمكن الركود اليه (Edawrds,1957:153).

التطبيق النهائي لأداتين البحث :- قامت الباحثة بإجراء التطبيق النهائي بعد ان تأكدا من الصدق والثبات الأداتين البحث الحالي(الادارة بالحب والتفكير الاستراتيجي) كما ذكر ذلك سابقاً، على عينة البحث التطبيقية المكونة من (400) مدير ومديرة وكان التطبيق بشكل جماعي من خلال الاجتماعي الدوري الشهري المخصص مدير المدارس حسب الاقضية وقبل البدء بتوزيع استمرارات المقياس تم توضيح صورة مفصلة من قبل الباحثة حول تعريف مدير المدارس بالهدف الرئيس من اجراء البحث وهو لأغراض بحث علمية وان اجاباتهم ستكون في منتهى السرية لا تستخد فقط للأغراض العلمية وبعد ان وزعت الباحثة الاستمرارات المعدة اساساً للغرض وبيت تعليمات وطريقة الاجابة طلبت الباحثة من افراد العينة أن تكون اجاباتهم عن جميع الفقرات وان تكون دقيقة وسليمة وصحيحة ، وبعد ان تم الانتهاء من التطبيق قامت الباحثة بفحص البيانات في تلك الاستمرارات .

الوسائل الاحصائية

1. الاختبار الثاني لعينة واحدة :- لمعرفة درجة الادارة بالحب لدى افراد عينة البحث

12. الاختبار الثاني لعينتين مستقلتين :- لحساب دلالة الفروق تبعاً لمتغير النوع (ذكور، اناث) للمقاييس.

3. معامل ارتباط بيرسون:- استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية.

4. معامل الفاکرونباخ للاتساق الداخلي:- لاستخراج الثبات بطريقة الفا.

الفصل الرابع :- عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها: يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصلت اليها الباحثة ومناقشتها وتفسيرها على ضوء اطار نظري وما تبلور في ضوء ذلك من استنتاجات وتصنيفات ومقترنات وكذلك :-
الهدف الاول :- للتحقق من الهدف الاول الذي يهدف للتعرف الادارة بالحب لدى مدير المدارس وسيتم استعراضه نتائجه على النحو الآتي : تم تطبيق مقياس الادارة

بالحب على عينة البحث البالغة (400) مدير ومديرة ، وعولجت البيانات احصائياً بلغ المتوسط الحسابي (97,4101) درجة وبانحراف معياري مقداره (12,2788) درجة وبمقارنة هذا المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (90) درجة وباستخدام الاختبار الثاني (t_{-test}) لعينة واحدة تبين أن هناك فروقاً دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ولصالح المتوسط الحسابي ، اذ كانت القيمة الثانية المحسوبة (5,3400) درجة وهي اكبر من القيمة الثانية الجدولية والبالغة (1,96) وعند درجة حرية (399) وهذا يعني أن أفراد عينة البحث لديهم ادارة بالحب، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول (11)

القيمة الثانية المحسوبة لدالة الفرق بين الوسط الحسابي لعينة البحث والوسط الفرضي لمقياس الادارة بالحب

مستوى الدلالية	درجة الحرية	القيمة الثانية الجدولية	القيمة الثانية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	عدد العينة
0,05	3 99	1,96	5,3400	12,2788	90	97,4101	400

- الهدف الثاني : - للتحقق من الهدف الثاني الذي يهدف للتعرف مستوى التفكير الاستراتيجي لدى مديري المدارس وسيتم استعراضه نتائجه على النحو الاتي : تم تطبيق مقياس التفكير الاستراتيجي على عينة البحث البالغة (400) مدير ومديرة ، وعولجت البيانات احصائياً بلغ المتوسط الحسابي (91,101) درجة وبانحراف معياري مقداره (10,999) درجة وبمقارنة هذا المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (90) درجة وباستخدام الاختبار الثاني (t_{-test}) لعينة واحدة تبين أن هناك فروقاً دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) ولصالح المتوسط الحسابي ، اذ كانت القيمة الثانية المحسوبة (5,3400) درجة وهي اكبر من القيمة الثانية الجدولية والبالغة (1,96) وعند درجة حرية (399) وهذا يعني أن أفراد عينة البحث لديهم تفكير استراتيجي والجدول (12) يوضح ذلك.

جدول (12)

القيمة الثانية المحسوبة لدالة الفرق بين الوسط الحسابي لعينة البحث والوسط الفرضي لمقياس التفكير الاستراتيجي

مستوى الدلالية	درجة الحرية	القيمة الثانية الجدولية	القيمة الثانية المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	عدد العينة
0,05	3 99	1,96	5,3400	10,999	90	91,101	400

- الهدف الثالث: العلاقة الارتباطية بين الادارة بالحب والتفكير الاستراتيجي لدى مديري المدارس: استعملت الباحثة معامل ارتباط بيرسون بين درجات افراد عينة البحث على مقياس الادارة بالحب ودرجاتهم على مقياس التفكير الاستراتيجي اذا بلغ (0.2145) ولاختبار دلالة معامل الارتباط استعملت الباحثة

الاختبار الثاني وتبين ان القيمة الثانية المحسوبة (5,483) وهي اكبر من القيمة الثانية الجدولية (1.960) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398) مما يدل على وجود علاقة دالة احصائية بين المتغيرين والجدول (13) يبين ذلك.

الجدول (13)

قيمة معامل الارتباط بين الادارة بالحب و التفكير الاستراتيجي والقيمة الثانية لدالة معامل الارتباط

المتغير الاول	المتغير الثاني	حجم العينة	قيمة الارتباط	معامل الارتباط	القيمة الثانية
الادارة بالحب	التفكير الاستراتيجي	400	0.2145	الجدولية	المحسوبة
5,483	1.960				

ثانياً :- مناقشة النتائج وتفسيرها :- ستفتقر الباحثة بمناقشة نتائج بحثها وتفسيرها وكالتالي :-
الهدف الاول : أظهرت نتائج البحث الحالي بأن افراد عينة البحث يمتلكون ادارة بالحب :- تفسر الباحثة هذه النتيجة في ضوء النظرية المتبناة ستانفورد (Sanford,1998) من المستحيل أن يترك الانسان منظومة عواطفه في منزله قبل الذهاب الي عمله كل صباح كما أنه لا يعقل ان يعطى الانسان مشاعره وعواطفه في عمله فالادارة بالحب نمط من أنماط الفكر الاداري القائم على الابداع وتطوير العمل، وتنمية الذكاء العاطفي في تحقيق اهداف المؤسسة من خلال تهيئة اجواء المحبة للتقوية النسيج الاجتماعية ومن يدقق بشكل مباشر او غير مباشر في تطور الفكر الاداري يجد بعض التغيرات التي مزقت النسيج الاجتماعي للمؤسسات التربوية لا انه لم يمنع على إشاعة المحبة بين القائد والعاملين معه فالعلاقة طردية بين المدير واعضاء المؤسسة وان الادارة بالحب داخل المؤسسة تؤدي الى الابداع والتطوير في العمل (Sanford,1998:53).

الهدف الثاني :- أظهرت نتائج الهدف الثاني للبحث الحالي بأن افراد عينة البحث يمتلكون تفكير استراتيجي : تشير هذه النتيجة الى نتائج إيجابية وتنفسر الباحثة هذه النتيجة بأن مديري المدارس لهم ادوار مختلفة في المؤسسة والمسؤولية الواقعة على عاتقهم في مجال العمل حيث تعاملهم مع الكادر التدريسي والطلاب والمجتمع و المجال العمل الاداري وادارت الاجتماعات الاخرى بوعي وادراك لتحقيق اهداف المؤسسة كل تلك الاسباب ادت الى ان يتمتعوا بتفكير استراتيجي يساعدهم على تنظيم مجالات العمل المتعددة اليومية.

الهدف الثالث: اظهرت نتائج البحث هناك علاقة الارتباطية بين متغيرات البحث : تفسر الباحثة هذه النتيجة بأن مدراء المدارس يقودون مدارسهم بدراءة وحكمة وحب واستراتيجية وتحطيط محكم مما ادى الى ان يتمتعوا بسلوك ايجابي داخل مؤسساتهم.

الاستنتاجات :- في ضوء النتائج التي توصل اليها البحث الحالي يمكن ان تستنتج الباحثة التالي :

- ان عينة البحث من مديري المدارس لديهم ادارة بالحب بشكل اعلى من متوسط المجتمع الذي ينتمي اليه وهذا يعطينا مؤشر ايجابي .
- ان عينة البحث لديهم تفكير استراتيجي الذي يشكل عامل مهم وواضح التأثير في سمات شخصية مدير المدارس لإدارة المؤسسة وتحقيق اهدافها العلمية والتربوية.
- هناك علاقة ايجابية التأثير واضحة بين متغيرات البحث .

التوصيات : - استناداً الى النتائج التي توصل اليها البحث الحالي فإن الباحثة توصلت الى ما يأكلي :

- 1- على وزارة التربية ومن ذوي الاختصاص ضرورة تصميم برامج توعوية توجيهية تساعد على تنمية مدير المدارس وتمكينهم من فهم الانظمة والقوانين الوزارية لكي يكونون على وعي مع مستجدات الواقع والتطور والافتتاح المهني .
- 2- على ادارات المدارس العمل على تقوية العلاقة بين المجتمع والكادر التدريسي والطلبة وذلك لتذليل العقبات المهنية في التعامل لتحقيق الاهداف التربوية.

المقترحات : استكمالاً للبحث الحالي تقترح الباحثة القيام بالدراسات الآتية :-

- 1- اجراء دراسة لمعرفة العلاقة بين الادارة بالحب ومتغيرات اخرى كالشعور بالمسؤولية المهنية ، الوعي المهني ، الذكاء الاجتماعي .
- 2- اجراء دراسة للتعرف على الادارة بالحب لدى عينات اخرى من الهيئات التدريسية ومديري اقسام .
- 3- اجراء دراسة عن فاعلية برنامج ارشادي سلوكي معرفي لتنمية الوعي بالإدارة بالحب والتفكير الاستراتيجي لدى مديري المدارس الجدد .

المصادر العربية

- القرآن الكريم .

1. ابو اسعد , احمد (2001) : دليل المقاييس والاختبارات النفسية والتربيية , ط1, مركز ديبونو للنشر والتوزيع , عمان , شارع الملكة رانيا .
2. - النبهان , موسى (2004) : اساسيات القياس في العلوم السلوكية , دار الشرف للنشر والتوزيع عمان - الاردن .
3. احمد , ابراهيم عبد العال (2005) : القرارات الوزارية في مجال التعليم في مصر واسلوب تفزيذها لدى مدير المدارس الابتدائي دراسة امبيريقية , رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية جامعة طنطا .
4. ابو بكر , مختار (2016) : اسس ومناهج البحث العلمي , ط1, نيو لنيك الدولية للنشر والتدريب .
5. الدليمي ، إحسان عليوي ناصر (1997) : أثر اختلافات تدرجات بدائل الأجبة في الخصائص السايكومترية لمقاييس الشخصية وتبعاً للمراحل الدراسية، اطروحة دكتوراه كلية التربية – ابن رشد جامعة بغداد.

6. البلداوي , عبد الحميد عبد المجيد (2007) : اساليب البحث العلمي والتحليل الاحصائي التخطيط للبحث وجمع البيانات يدويا باستخدام SPSS , (ط 3) , دار الشروق عمان - الاردن .
7. الكيلاني , عبد الله زيد , الشريفيين , نضال كمال (2007) : مدخل الى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية , ط 2, عمان , دار المسرة للنشر والتوزيع .
8. الصغير , احمد حسن (٢٠٠٩) : مجتمعات التعلم _ نموذج لتحسين المهارات المهنية في المدارس اثراء, للنشر والتوزيع , عمان , الاردن .
9. النجار , فايزرة جمعة , النجار , نبيل جمعة , الزغبي , ماجد راضي (2010) : اساليب البحث العلمي منظور تطبيقي , ط 1 دار الحامد للنشر والتوزيع , عمان - الاردن .
10. الجابري , كاظم كريم (2011) : مناهج البحث في التربية وعلم النفس , ط 1 ، دار الكتاب والوثائق بغداد - العراق .
11. المياحي , جعفر عبد كاظم (2011) : القياس النفسي والتقويم التربوي , ط 1, دار كنوز المعرفة , عمان
12. القليبي , محمد البسيوني السيد(2012):المناخ التنظيمي بمدارس التعليم الثانوي الصناعي نظام السنوات الثلاث وعلاقته بالإنتاجية التعليمية (من وجهة نظر المعلمين والتلاميذ) دراسة ميدانية بمحافظة الغربية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية , جامعةطنطا .
13. النشمي , نبيل بن عبد المجيد(2012) : فن القيادة بالحب , المنتدى الاسلامي ع (303) (41-20).
14. السعود، راتب (٢٠١٥)؛ اتجاهات معاصرة في القيادة التربوية : القيادة بالحب (الادارة بفطرة الامومة) المؤتمر الدولي الاول : التربية افاق مستقلة في الفترة من 12-15 ابريل , كلية التربية , جامعة الباحة المملكة العربية السعودية .
15. الخرابشة , عمر محمد عبد الله (2017) : اساليب البحث العلمي , (ط 1), مطبعة الدستور للنشر .
16. العلقمي, شيماء منير عبد الحميد والمهدى , سوزان محمد ومطاوع , سلمة مصطفى (2018): تطور القدرة المؤسسية للمدرسة الثانوية على ضوء مدخل الادارة بالحب , المؤسسة العربية للاستشارات العالمية وتنمية الموارد البشرية , دار المنظومة العدد(16) , الجزء (4) , ينایر .
17. الطعاني , ورود و المومني , تغريد(2022): درجة ممارسة مديرى المدارس في لواء بنى عبيد القيادة بالحب من جهة نظر المعلمين , اربد للبحوث والدراسات الإنسانية .
18. ستانفورد, كاثلين (2000): الادارة بالحب : كيف تفوز المنظمات بالحنان والقيادة والفطرة , كتب المدير ورجال الاعمال , العدد (179) , (8) يونيو.
19. جوهر, صلاح الدين (2001) : اساليب وتقنيات الادارة التربوية في ضوء ثورة الاتصالات والمعلومات القاهرة , دار الفكر .

20. ملحم , سامي محمد (2006) : سيكولوجية التعلم والتعليم (الاسس النظرية والتطبيقية) , ط2, دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , عمان .
21. عباس , محمد خليل , نوفل , محمد بكر , العبسي , محمد مصطفى , ابو عواد , فريال محمد (2007) : مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس , ط 1, دار المسيرة , عمان , الاردن .
22. عبد المؤمن , علي معمر (2008) : مناهج البحث في العلوم الاجتماعية الاساسيات والتقنيات والاساليب منشورات جامعة 7 اكتوبر , ليبيا .
23. عبد الرحمن , سعد (2008) : القياس النفسي النظرية والتطبيق , ط 5 , هبة النيل العربية للنشر والتوزيع الجيزة - مصر .
24. الضامن , منذر (2009) : اساليب البحث العلمي ، ط2 , دار المسيرة , عمان الاردن.
25. كروكر , ليندا , يحيا , جيمس (2009) : مدخل الى نظرية القياس التقليدية والمعاصرة ترجمة زينات يوسف دعنا, دار الفكر , ط1, عمان - الاردن .
26. مدحت محمد ابو النصر (2011) : الادارة بالحب والمرح , القاهرة , مجموعة النيل العربية .
27. مجید , عبد الحسين رزوفي , عيال , ياسين عبد حميد (2012) : القياس والتقويم للطالب الجامعي بغداد مكتبة اليمامة للطباعة والنشر .
28. جابر, نجلاء سرى محمد سعيد (2013) : دراسة مقارنة لنظام التعليم الثانوي العام في مصر وكولومبيا والمكسيك , رسالة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية جامعة طنطا 447.
29. ضحاوي , بيومي محمد و خاطر محمد ابراهيم (2014) : رؤى معاصرة في تنمية المؤسسات التعليمية دار الفكر العربي , القاهرة .
30. يعقوب, خالد عطية (2015): اليات تحقيق الادارة بالحب في ادارة المدارس في مصر (دراسة تحليلية) المجلة العلمية لكلية التربية النوعية , العدد الثالث (الجزء الثاني) .
31. (وزارة التربية قانون النظام المعدل في 1977-2008-2009).

المصادر الاجنبية

1. -Anastasi, A. (1976): Psychological Testing, New York , The Macmillan .
2. Groniund,1981:253(Guilford, J. P. (1954): General psychology (5th). New York: D Van Nostrand Company.
3. Sanford ,Kathieen (1998): Leading with Love : How women and men can Transform their Organizations through Materialistic Management.
4. Edwards, A.L,(1957):Techinques of attitude Social Construction, New York, Appleton country-Croffs .

المصادر المترجمة من العربية الى الاجنبية

- 1- Abu Asaad, Ahmad (2001): The Halm of Standards and Psychological and Educational Tests 1st edition, Deepono Center for Publishing and Distribution,
5. Amman, Queen Rania Street.
- 3- Al -Nabhan, Musa (2004), The basics of measurement in behavioral sciences, Dar Al -Shorouk Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- 4- Ahmad, Ibrahim Abdel -Al (2005): Ministerial decisions in the field of education in Egypt and the method of implementing them for the administrators of primary schools, an amgoric study, Master Ghurs, published in Tanta University, Tanta University.
6. 4-Abu Bakr, Mukhtar (2016): Foundations and of Baghdad
- 5- Al -Baladawi, Abdul Hamid Abdel -Majid (2007): Methods of Scientific Research and Statistical Analysis Planning for Research and Data Manually using (3nd Edition), Al Shorouk House Amman Jordan
- 6- Al -Dulaimi, Ihsan Alaiwi Nasser (1997): The effect of the fabrications of the replacements of the answer in the metric characteristics of the personality of the personal and according to the academic stages, the doctoral thesis of the Faculty of Education Ibn Rushd University of TaUniversity
- 7- Al -Kilani, Abdullah Zaid, Al -Sharifin, Nidal Kamal (2007): Introduction to Research in Educational Sciences and Sociology, 1st edition, work, Dar Al -Masra for Publishing and Distribution.
7. Al -Sagheer, Ahmed Hassan (2009): Learning societies are a model for improving professional skills in schools, enrichment, for publication and distribution, Amman, Jordan
8. Al -Najjar, Falaza Jumaa, Al -Najjar, Nabil Jumaa, Al - Zoghbi, Majid Radi (2010) methods of scientific research, an applied perspective, 1st floor of Hamid for publication and distribution, Amman Jordan.
9. Al -Jabri, Kazem Karim (2011): Research Methods in Education and Psychology, 111- Al -Mayahi, Jaafar Abdel

Kazim (2011): Psychological measurement and educational evaluation 1st edition, Dar Al -Kanouz Al -Na`rafa, Amman

11- Qalioubi, Muhammad Al -Bassiouni Al -Sayed (2012): The organizational climate in industrial secondary education schools, the three -year system, and its relationship to educational productivity from the point of view of teachers and students. A field study in Gharbia Governorate.

12- Al -Nashmi, Nabil bin Abdul Majeed (2012): The Art of Driving in Love, Islamic Forum p 303

13- Al -Saud, salary (2015): Contemporary trends in the educational leadership, leadership with love (management of 10. mothers' instinct), the first international conference, education is independent in the period 12_15 April, College of Education, Al -Baha University, Kingdom of Saudi Arabia

14- Al -Kharabsheh, Omar Muhammad Abdullah (2017): Scientific Research Methods (1st edition) Al -Dustour Press for Publishing

15- Al -Aqami, Shaima Munir Abdel Hamid and Mahdi Susan Muhammad and Mutawa, delivered by Mustafa (2018): The development of the institutional capacity of the secondary school in the light of the administration's length in love, the Arab Foundation for Scientific Consulting and Human Materials Development, Delir Al -Manzaqa No. (16) Part 4 January

16- Al -Taani, Road and Momani, Taghreed (2022): The degree of school administrators in the Bani Ubaid District, the leadership of the destiny, from the point of view of teachers, Irbid for northern and human heads.

17- Stanford, Kathleen (2000): Administration of love how organizations win tenderness, leadership and instinct, wrote the director and businessmen, No. 179, June

18- Jawhar, Salah al -Din (2001): The methods and techniques of educational management in the light of the Cairo Communications and Information Revolution, Dar Al -Fikr.

19- Melhem, Sami Muhammad (2006): The Psychology of Learning and Education is the foundations of theory and

applied p. 1, Dar Al -Masirah for Publishing, Distribution and Printing, Amman.

11. 21-Abbas, Muhammad Khalil, Nawfal, Muhammad Bakr, Al -Absi, Muhammad Mustafa, Abu Awad Feryal Muhammad (2007): Entrance to the research curricula in education and psychology 1st p22- Abdel -Mumin, Ali Muammar (2008): Curricula of Al -Bakhl in Social Sciences, Basics, Technologies and Methods, Publications of the University of October, Libya.
12. 23- Abdul Rahman, Saad (2008): Psychological measurement, theoretical and application, 5th floor, the Arab Nile for Publishing and Distribution, Giza Egypt.
13. 24- Al -Damen, Munther (2009): The Basics of Scientific Research I 2, Dar Al -Masirah, the work of Jordan.
14. 25- Crocker, Linda, Yahya, James (2009): Muddah to the theory of traditional and contemporary measurement, translated by Zeenat Youssef Dana, Dar Al -Fikr 1 Amman Jordan.
15. 26- Medhat, Muhammad Abu Al -Nasr (2011): Administration in Bad and Fun, Cairo, The Arab Nile Group
16. 27. Majeed, Abdul Hussein Razouki, Ayal, Yassin Abdel Hamid (2012): Measurement and Evaluation of the University Student, Baghdad Al -Yamamah Library for Printing and Publishing.
- 28- Jaber, Naglaa Sarra Mohamed Saeed(2013): A comparative study of the general secondary education system in Egypt, Colombia and Mexico, Dikura Message, College of Education, Tanta University.
- 29- Duhawi, Bayoumi Muhammad and Khater, Muhammad Ibrahim (2014): Contemporary visions in the development of educational institutions, Dar Al -Fikr Al -Arabi, Cairo.
- 30- Yaqoub, Khaled Attia (2015): The mechanisms for achieving management of love in school management in Egypt (analytical study) Scientific Journal of the College of Education, the third number Part Two.
- 31- Ministry of Education amended Law of System in 1977_2008_2009