



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

القيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم

إعداد

الأستاذ طارق عبد العزيز الضمرات
إيمان عثمان المصري

﴿ المجلد السابع والثلاثون - العدد الثاني عشر - ديسمبر ٢٠٢١ م ﴾

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المخلص :

هءفت الدراسة إلى التعرف للقيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التءرسة في الجامعات الأءنسة من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٦) عضو هيئة تءرس في الجامعات الأءنسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثر ذو دلالة إيجابية للقيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التءرسة في الجامعات الأءنسة، كما توصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة بالحب تعزى للكلية ولصالح عضو هيئة التءرس في الكلية الإنسانية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة بالحب تعزى للرتبة الأكاءمسة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة في الحب كانت لصالح عضو هيئة التءرس الأنسى.

الكلمات المفتاحية: القيادة بالحب، الأداء.

Summary :

The study aimed to identify leadership with love and its impact on the performance of faculty members in Jordanian universities from their point of view. The study sample consisted of (246) faculty members in Jordanian universities, and the descriptive analytical approach was used.

The results of the study concluded that there is a positive significant effect of leadership with love and its impact on the performance of faculty members in Jordanian universities. The results also found that there are statistically significant differences in leadership with love that are attributed to the faculty and in favor of a faculty member in the Humanities College, and there are no significant differences A statistic in leadership with love attributed to the academic rank, and the presence of statistically significant differences in leadership in love was in favor of the female faculty member.

Keywords: leadership with love, performance.

المقدمة:

تعد عملية القيادة في المنظمات عامةً أحد أهم العوامل المؤثرة في تحقيق أهدافها واستمرارها وبالتالي بقاءها في السوق في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها العصر الحالي، أما بالنسبة لمنظمات الأعمال فهي تمثل العامل الرئيسي لنجاح العمليات الإدارية المختلفة والتي يرتبط بها نجاح المنظمة وبقائها، وبالتالي فإن القيادة الكفوة ترفع من أداء المنظمة وتحسن من إنجازها.

وتمثل القيادة مجموعة معقدة من العلاقات والأنظمة والعمليات التي تتطلب مهارة الفرد في التأثير في شخص أو جماعة ما، وإرشادهم وتوجيههم والتعاون معهم وتحفيزهم للعمل بأقصى درجة ممكنة من الكفاءة في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة، وكذلك المحافظة على روح المسؤولية بين أفراد الجماعة وقيادتها لتحقيق الأهداف المشتركة (Kolzow, 2014).

وتعد عملية القيادة في المنظمات عامةً أحد أهم العوامل المؤثرة في تحقيق أهدافها واستمرارها وبقائها في السوق في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها العصر الحالي، فالقيادة تمثل الفن والقدرة في التأثير على الآخرين للعمل نحو تحقيق الأهداف التنظيمية المختلفة، كما أن وجود القائد الجيد على رأس عمله أمر غاية في الأهمية لنجاح منظمات الأعمال (Igbaekemen & Odivwri, 2015).

ويعكس القيادة التقليدية فإن القيادة بالحب هي فن التأثير على القلوب، والتي لا يمكن أن تتحقق إلاّ بالمحبة المتبادلة بين المدير وأفراده العاملين، حيث أنها تجعل الأفراد يطيعون وأمر المدير بمحض إرادتهم وبكل طوعية وانقياد، فالحب بمفهومه البسيط يعني الاهتمام العميق بالآخرين، وهو عاطفة قوية تولد المودة والتعلق الشخصي بين الأفراد (Määttä & Uusiatti, 2014).

وبحسب ما أورده (Sahay, & Baul, 2016) فإن أهمية القيادة بالحب تستمد من حاجة المنظمة إلى شخص قادر على قيادة هذه المنظمة من أجل تحقيق أهدافها المنشودة مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل والجوانب الإنسانية مع العاملين معه، إذ أن المبادئ الأساسية للقيادة التقليدية تعد مصدراً ومرجعاً للقائد للتركيز على النقاط التي يجب الانتباه إليها والاهتمام بها لتشكل قيادته القيادة المثمرة والفعالة والتي تتفهم مواقف ومشاعر الأفراد العاملين والمهمة المطلوبة، فالقيادة المتبينة التي تعمل من خلال العواطف أي بمعنى إن الحالات العاطفية للقادة وأعمالهم تؤثر بالفعل على كيفية شعور الموظفين الذين يقودهم وبالتالي على العملية الإنتاجية.

وتم حصر بعض الدراسات السابقة التي تناولت القيادة بالحب كدراسة دغمش (٢٠١٩) والتي هدفت للتعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة لنمط القيادة بالحب في ضوء المنهج التربوي النبوي من وجهة نظر المعلمين وسبل تفعيلها، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة لنمط القيادة من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة كبيرة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة غزة لنمط القيادة بالحب في ضوء المنهج التربوي النبوي تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخدمة.

وهدف دراسة العلقامي (٢٠١٨) إلى رصد واقع القدرة المؤسسية من خلال الإدارة بالحب بالمدرسة الثانوية العامة في مصر، والتعرف على واقع ممارسة إدارة المدرسة والتحديات التي تواجه تطوير القدرة المؤسسية بالمدرسة الثانوية العامة من وجهة نظر أفراد العينة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٨) من مديري ومعلمي المدارس الثانوية العامة في محافظتي القاهرة والبحيرة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن حب المديرين لمدرستهم جاء بدرجة ضعيفة، في حين جاء حب المديرين للعاملين ولذاتهم بدرجة متوسطة، وحب المديرين للعاملين بدرجة متوسطة، كما أشارت إلى ضعف المساندة من قبل كوادر المجتمع للمدارس من خلال المشاركة في الندوات والمحاضرات.

وهدف دراسة (Khandelwal & Mehta, 2018) إلى وصف الحب كأسلوب يقوم على بعض المبادئ الأساسية، وكذلك اقتراح نموذج بسيط للقيادة بالحب والذي قد يكون قابلاً للتطبيق عالمياً. تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٥) من القادة في شركة يونيت، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن القيادة بالحب هي ظاهرة تمارس بشكل كبير في العصر الحالي وفي مختلف الأنشطة والمجالات إلا أنها ليست مطبقة من قبل الكثير من منظمات الأعمال والتي تتبع أسلوب القيادة التقليدية في إدارة أنشطتها المختلفة. وقد لخصت الدراسة بعض التوصيات كان أهمها أنه على الأكاديميون والباحثون الآن الاعتراف والاهتمام بأسلوب القيادة بالحب بطريقة أكثر جدية نظراً للمتغيرات والتطورات التي يشهدها العصر الحالي اليوم.

وتأتي الدراسة الحالية للتعرف إلى القيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية، وتركز الدراسة على المتغيرات الشخصية التالية (اسم الجامعة، الخبرة، الكلية، المؤهل العلمي) وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تطبق على الجامعات الأردنية، إذ لا يوجد -في حدود علم الباحثة- أي دراسة قد تناولت هذه الفئة المستهدفة في موضوع القيادة بالحب، كما أنها تناولت متغيرات لم يتم تناولها في الدراسات السابقة كمستوى الخبرة، لتحديد تأثيرها على تأثير القيادة بالحب على أداء أعضاء الهيئة التدريسية، ومن هنا فإن هذه الدراسة تأتي لسد شيء من النقص العملي في أدبيات القيادة بالحب.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

إن المؤسسات التي تتمتع بمستوى جيد من القيادة بالألفة والمحبة لا تُبدي قدرة على البقاء والاستمرارية فحسب، بل تتمتع بقدرة على التعامل والتفاعل الإيجابي مع مختلف التغيرات الداخلية والخارجية.

وقد أجريت العديد من الدراسات في سياق القيادة بالحب، والتي عالجت مفهوم القيادة بالحب وأبعاده في بيئات مختلفة كدراسة دغمش (٢٠١٩)، وقد حفز هذا القيام بهذه الدراسة وقياس القيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، ما يعانيه الأشخاص من مشاكل حقيقية في الحياة خارج العمل، سواء كانت مالية أو زوجية أو عائلية أو قانونية، وما إلى ذلك، لذا فالقائد الناجح عليه أن يتفهم أن جميع هذه القضايا قد تتداخل أحيانا مع العمل، وإذا لم يتم التعامل معها بحذر، يمكن أن تضيق المزيد من الضغط على حياتهم وتتسبب في انخفاض الروح المعنوية والأداء للعمل، إذ أن القيادة بالحب تركز على أداء العاملين ورفع مستوى مشاركتهم في التخطيط والتنفيذ والرقابة واتخاذ القرارات، كما تركز على القيم الثقافية والبعد الاجتماعي للجامعات وأهميتها في صيانة رأس المال الاجتماعي، ولا يمكن المحافظة على رأس المال الاجتماعي دون الارتقاء بالذكاء العاطفي للعاملين وحثهم على التعبير عنها في أماكن العمل، لذا جاءت الدراسة الحالية للكشف عن أثر القيادة بالحب على أداء العاملين في الكليات التقنية في الجامعات الأردنية.

وتحدد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما أثر القيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟
٢. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) في استجابات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، والمؤهل العلمي، والخبرة؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من تناولها لموضوع القيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية. وزيادة الفجوة بين الدراسات العربية والدراسات الأجنبية حيث تتسم الدراسات العربية بالندرة بالنسبة للدراسات الأجنبية في مجال تحقيق القيادة بالحب، وبذلك فإن هذه الدراسة قد تعمل على تقليل الفجوة بين الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت المتطلبات. وبالتالي تأتي هذه الدراسة في محاولة من الباحثة للمساهمة في إلقاء الضوء

على القيادة بالحب وعلاقتها بأداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية. أما على المستوى التطبيقي من تحقيق متطلبات القيادة بالحب في الجامعات الأردنية من خلال أداء أعضاء الهيئة التدريسية بأعلى مستوى من الكفاءة في الجامعات الأردنية، وذلك لأن القيادة الناجحة عملية جماعية تشترك فيها الجماعة كلها معا. كما أن من شأن القيادة بالحب أن تهتم بالآخرين وتجذبهم، فهي تمد أعضاء الهيئة التدريسية بالحوافز المعنوية مما يحقق الولاء للجامعات، وبالتالي يحسن من أداء أعضاء الهيئة التدريسية.

مصطلحات الدراسة:

القيادة بالحب: إحدى أنماط القيادة الحديثة، وتعتمد على خلق علاقة حب متبادلة بين القائد وبين العاملين ودفع العاملين للعمل بروح الفريق وبروح المشاركة نحو تحقيق الأهداف المنشودة (المزوده والداود، ٢٠١٨).

الأداء: هو العمل الذي يؤديه المرؤوس، بما يسهم في تحقق الأهداف من خلال تفهمه لدوره وإتقانه له، واتباعه للتعليمات التي تصل إليه من الإدارة، وسلوكه مع زملائه ورؤسائه، وتطوره المهني (عريبات، ٢٠١٢).

وتعرف إجرائيا بأنها مستوى استجابة أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية على فقرات الأداة التي قامت الباحثة بإعدادها.

حدود الدراسة:

تناولت هذه الدراسة القيادة بالحب وأثرها على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، وذلك ضمن الحدود التالية:

- **الحدود المكانية:** تقتصر الدراسة على الجامعات في المملكة الأردنية الهاشمية.
- **الحدود الزمانية:** سيتم تطبيق أدوات هذه الدراسة في العام ٢٠١٩/٢٠٢٠.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية.

منهجية الدراسة:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي سنحاول من خلاله وصف الظاهرة.

مجتمع الدراسة:

سينكون مجتمع وعينة الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية، في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٦) عضو هيئة تدريس، وفيما يلي وصف خصائص عينة الدراسة (خصائص الديموغرافية):

الجدول (١) وصف عينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية لأفراد الدراسة

المتغير	المستوى/الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الكلية	انسانية	180	73.2
	علمية	66	26.8
	المجموع	٢٤٦	١٠٠%
الرتبة الأكاديمية	استاذ مساعد	90	36.6
	استاذ مشارك	60	24.4
	أستاذ	96	39.0
	المجموع	٢٤٦	١٠٠%
الجنس	ذكر	144	58.5
	أنثى	102	41.5
	المجموع	٢٤٦	١٠٠%

يشير الجدول رقم (١) الى أن غالبية أفراد عينة الدراسة كانوا في الكلية الانسانية بنسبة بلغت (٧٣,٢%)، أما الباقي فكانوا في الكلية العلمية بنسبة (٢٦,٨%). وفيما يتعلق بالرتبة الاكاديمية لأفراد عينة الدراسة فقد حصلت رتبة (أستاذ) على أعلى نسبة بلغت (٣٩%)، تلاها رتبة (أستاذ مساعد) بنسبة (٣٦,٦%)، أما أقل رتبة فكانت لصالح (أستاذ مشارك) بنسبة بلغت (٢٤,٤%) من أفراد عينة الدراسة. كما يتضح من الجدول (١) أن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور بنسبة (٥٨,٥%) وأنا نسبة الاناث بلغت (٤١,٥%) من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية.

صدق وثبات أداة الدراسة:

تم الاعتماد على نوعين من اختبار صدق الأداة على النحو التالي:

(١) الصدق الظاهري: من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات والأخذ بملاحظاتهم حول أداة الدراسة. وقد تم تعديل الاستبانة اعتمادا على آراء السادة المحكمين والملحق رقم (٢) يوضح أسماء السادة المحكمين.

(٢) الصدق الداخلي: تم استخدام اختبار (كروناخ ألفا) لقياس مدى ثبات أداة القياس واتساقها الداخلي، وقدرتها على قياس أبعاد ومحاور الدراسة تم استخدام إختبار الإتساق الداخلي كرونباخ ألفا حيث أنه من الجانب التطبيقي يعتبر $(\alpha \leq 0.60)$ ، مقبولة في البحوث في مجالات الإدارة، حيث كلما اقترب القيمة من ١,٠٠ كلما كانت قيمة الثبات أعلى (Sekaran&Bougie, 2013)، والجدول (٢) يوضح النتائج:

الجدول (٢) معاملات كرونباخ ألفا الخاصة بمحاور الدراسة

الرقم	المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
القيادة بالحب			
١	حب عضو هيئة التدريس لجامعته	١٠	٠,٨٩٩
٢	حب عضو هيئة التدريس للعاملين معه	٩	٠,٩٩٦
٣	حب عضو هيئة التدريس للطلبة	٧	٠,٩٢٥
٤	حب عضو هيئة التدريس للمجتمع	٧	٠,٩٥٢
٥	حب عضو هيئة التدريس لنفسه	١٤	٠,٩٦٨
	أداء عضو هيئة التدريس	٧	٠,٩١٩
	الأداة ككل	٥٤	٠,٩٨٨

يظهر من الجدول (٢): أن جميع معاملات الثبات مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة، حيث بلغ معامل الثبات (كرونباخ ألفا) أكثر من (٠,٦٠). كما بلغ معامل كرونباخ ألفا لأداة الدراسة ككل (٩٨,٨%)؛ مما يؤكد ثبات الاستبانة واتساقها الداخلي.

نتائج الدراسة

تم الاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات ومحاور الدراسة لمعرفة آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة وذلك على النحو الآتي:

المتغير المستقل: القيادة بالحب:

وتشمل خمسة مجالات (حب عضو هيئة التدريس لجامعته، حب عضو هيئة التدريس للعاملين معه، حب عضو هيئة التدريس للطلبة، حب عضو هيئة التدريس للمجتمع، حب عضو هيئة التدريس لنفسه). ويوضح الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات القيادة بالحب وقد تم إدراجها تنازلياً وفقاً لدرجة الأهمية، وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (٣) متغيرات القيادة بالحب وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب درجة التقدير

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
مرتفعة	1.004	4.125	حب عضو هيئة التدريس للطلبة
مرتفعة	1.039	4.108	حب عضو هيئة التدريس للعاملين معه
مرتفعة	0.917	4.101	حب عضو هيئة التدريس للمجتمع
مرتفعة	0.963	4.084	حب عضو هيئة التدريس لنفسه
مرتفعة	1.003	4.064	حب عضو هيئة التدريس لجامعته
مرتفعة	0.985	4.096	القيادة بالحب

يوضح الجدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات القيادة بالحب، ويشير الجدول إلى وجود درجة تقدير مرتفعة للقيادة بالحب بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٩٦).

ويوضح الجدول أن بُعد حب عضو هيئة التدريس للطلبة كان في الرتبة الأولى وبتوسط حسابي بلغ (٤,١٢٥) وانحراف معياري (١,٠٠٤) وبدرجة تقدير مرتفعة، أما بُعد حب عضو هيئة التدريس للعاملين معه فكان في الرتبة الثانية وبتوسط حسابي بلغ (٤,١٠٨) وانحراف معياري (١,٠٣٩) وبدرجة تقدير مرتفعة. وفي الرتبة الثالثة وبدرجة تقدير مرتفعة كان بُعد حب عضو هيئة التدريس للمجتمع بمتوسط حسابي بلغ (٤,١٠١) وانحراف معياري (٠,٩١٧)، تلاها بعد حب عضو هيئة التدريس لنفسه بمتوسط حسابي (٤,٠٨٤) وانحراف معياري (٠,٩٦٣) وبدرجة تقدير مرتفعة، وجاء في المرتبة الأخيرة بعد حب عضو هيئة التدريس لجامعته بمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٦٤) وانحراف معياري (١,٠٠٣) وبدرجة تقدير مرتفعة.

وفيما يلي تفصيل لنتائج مجالات القيادة بالحب:

المجال الأول : حب عضو هيئة التدريس لجامعته: ويشير الجدول رقم (٤) إلى النتائج:

الجدول رقم (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان المتعلقة بحب عضو هيئة التدريس لجامعته

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
١	يؤمن برؤيتها ورسالتها	4.094	1.048	٢	مرتفعة
٢	يلتزم بتحقيق أهدافها	4.053	1.062	٧	مرتفعة
٣	يسعى إلى تطوير جامعته	4.037	1.078	١٠	مرتفعة
٤	يحرص على المشاركة في جميع الفعاليات التي تقام بالجامعة	4.110	0.982	١	مرتفعة
٥	يخطط للتعامل مع الأزمات الطارئة على الجامعة	4.073	0.999	٤	مرتفعة
٦	يبذل جهده لتوفير الدعم للجامعة	4.037	0.970	٩	مرتفعة
٧	يمثل قدوة للآخرين	4.057	0.963	٦	مرتفعة
٨	يشجع البحث العلمي	4.073	0.945	٣	مرتفعة
٩	يحرص على جمالية الأماكن	4.049	0.951	٨	مرتفعة
١٠	يحرص على تطوير العمل الإداري	4.057	1.033	٥	مرتفعة
	المتوسط الكلي للفقرات	4.064	1.003		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (٤) وجود مستوى (مرتفع) من التقدير لمجال حب عضو هيئة التدريس لجامعته، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال (٤,٠٦٤)، ويلاحظ من الجدول أن المتوسطات الحسابية لآراء افراد عينة الدراسة حول فقرات المجال تراوحت بين (٤,٠٧٣-٤,١١٠) وبدرجة تقدير مرتفعة لكافة فقرات المجال. ويشير الجدول الى أن الفقرة الأكثر تقديراً كانت الفقرة رقم (٤) والتي نصت على "يحرص على المشاركة في جميع الفعاليات التي تقام بالجامعة"، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١١٠) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير. أما الفقرة رقم (٣) والتي نصت على "يسعى إلى تطوير جامعته" فكانت على أقل درجة من التقدير وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٧٣) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير.

المجال الثاني: حب عضو هيئة التدريس للعاملين معه: ويشير الجدول رقم (٥) إلى النتائج:

الجدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان المتعلقة بحب عضو هيئة التدريس للعاملين معه

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
١١	يشرك الآخرين في خططه	4.077	1.049	٩	مرتفعة
١٢	يسعى لتحقيق جو من الالفة والإنسجام بينه وبين العاملين	4.089	1.042	٧	مرتفعة
١٣	يبث روح التعاون	4.098	1.057	٦	مرتفعة
١٤	يرشد الآخرين في حالة الخطأ	4.155	1.046	١	مرتفعة
١٥	يساعد في توفير متطلبات استراتيجيات التعليم الملائمة	4.126	1.024	٣	مرتفعة
١٦	يحترم آراء الآخرين	4.130	1.022	٢	مرتفعة
١٧	يشارك الآخرين في المناسبات الاجتماعية	4.114	1.040	٤	مرتفعة
١٨	يشجع على تبادل الخبرات المهنية	4.098	1.045	٥	مرتفعة
١٩	يقدر الأفكار الإبداعية لزملائه	4.085	1.025	٨	مرتفعة
	المتوسط الكلي للفقرات	4.108	1.039		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (٥) وجود مستوى (مرتفع) من التقدير لمجال حب عضو هيئة التدريس للعاملين معه، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال (٤,١٠٨)، ويلاحظ من الجدول أنَّ المتوسطات الحسابية لآراء افراد عينة الدراسة حول فقرات المجال تراوحت بين (٤,٠٧٧-٤,١٥٥) وبدرجة تقدير مرتفعة لكافة فقرات المجال، ويشير الجدول الى أن الفقرة الأكثر تقديراً كانت الفقرة رقم (١٤) والتي نصت على "يرشد الآخرين في حالة الخطأ"، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١١٥) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير. أما الفقرة رقم (١١) والتي نصت على "يشرك الآخرين في خطئه" فكانت على أقل درجة من التقدير وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٧٣) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير.

المجال الثالث: حب عضو هيئة التدريس للطلبة: ويشير الجدول رقم (٦) إلى النتائج:

الجدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان

المتعلقة بحب عضو هيئة التدريس للطلبة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
٢٠	يبادر لمساعدة طلبته	4.110	0.994	٦	مرتفعة
٢١	يهتم بإشباع الحاجات النفسية للطلبة	4.098	1.022	٧	مرتفعة
٢٢	يسعى للإرتقاء بهم في جميع الجوانب	4.122	1.003	٤	مرتفعة
٢٣	يفعل دور المرشد الطلابي	4.142	0.994	٢	مرتفعة
٢٤	يحفز الطلبة على الإبداع	4.155	1.006	١	مرتفعة
٢٥	يتعامل مع الطلبة بلطف	4.134	1.004	٣	مرتفعة
٢٦	يولي اهتماما بذوي الاحتياجات الخاصة	4.113	1.008	٥	مرتفعة
	المتوسط الكلي للفقرات	4.125	1.004		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (٦) وجود مستوى (مرتفع) من التقدير لمجال حب عضو هيئة التدريس للطلبة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال (٤,١٢٥)، ويلاحظ من الجدول أنَّ المتوسطات الحسابية لآراء افراد عينة الدراسة حول فقرات المجال تراوحت بين (٤,٠٩٨-٤,١٥٥) وبدرجة تقدير مرتفعة لكافة فقرات المجال. ويشير الجدول الى أن الفقرة الأكثر تقديراً كانت الفقرة رقم (٢٤) والتي نصت على "يحفز الطلبة على الإبداع"، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١٥٥) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير. أما الفقرة رقم (٢١) والتي نصت على "يهتم بإشباع الحاجات النفسية للطلبة" فكانت على أقل درجة من التقدير وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٩٨) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير.

المجال الرابع: حب عضو هيئة التدريس للمجتمع: ويشير الجدول رقم (٨) إلى النتائج:

الجدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان

المتعلقة بحب عضو هيئة التدريس للمجتمع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
٢٧	يحترم أفكار الآخرين حتى لو اختلفت عن أفكاره	4.109	0.977	٤	مرتفعة
٢٨	يحرص على التواصل مع المجتمع في المناسبات	4.113	0.953	١	مرتفعة
٢٩	يوجه المجتمع للعمل التطوعي	4.086	0.912	٦	مرتفعة
٣٠	يتبع سياسة الباب المفتوح مع الآخرين	4.082	0.886	٧	مرتفعة
٣١	يشارك في الاعمال التطوعية	4.109	0.887	٣	مرتفعة
٣٢	يستوعب خلفيات وثقافات الجميع	4.096	0.891	٥	مرتفعة
٣٣	يتيح خبراته للجميع	4.109	0.910	٢	مرتفعة
	المتوسط الكلي للفقرات	4.101	0.917		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (٧) وجود مستوى (مرتفع) من التقدير لمجال حب عضو هيئة التدريس للمجتمع، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال (٤,١٠١)، ويلاحظ من الجدول أنّ المتوسطات الحسابية لآراء افراد عينة الدراسة حول فقرات المجال تراوحت بين (٤,٠٨٢-٤,١١٣) وبدرجة تقدير مرتفعة لكافة فقرات المجال. ويشير الجدول الى أن الفقرة الأكثر تقديراً كانت الفقرة رقم (٢٨) والتي نصت على "يحرص على التواصل مع المجتمع في المناسبات"، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١١٣) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير. أما الفقرة رقم (٣٠) والتي نصت على "يتبع سياسة الباب المفتوح مع الآخرين" فكانت على أقل درجة من التقدير وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٨٢) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير.

المجال الخامس: حب عضو هيئة التدريس لنفسه: ويشير الجدول رقم (٩) إلى النتائج:

الجدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان المتعلقة بحب عضو هيئة التدريس لنفسه

رقم الفقرة	الدرجة التقدير	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٣٤	مرتفعة	٧	0.932	4.075	يظهر ثقة عالية بالنفس
٣٥	مرتفعة	٥	0.953	4.122	يفتخر بإنجازاته
٣٦	مرتفعة	٣	0.950	4.138	يحرص على أن يكون له رأي مميز
٣٧	مرتفعة	٢	0.965	4.142	لديه توقعات مستقبلية
٣٨	مرتفعة	١	0.955	4.150	لديه توقعات عالية للإنجاز
٣٩	مرتفعة	٤	0.978	4.122	يقدر العمل الذي يقوم به
٤٠	مرتفعة	٦	1.009	4.106	يسعى جاهدا لعدم اهدار الوقت
٤١	مرتفعة	٨	1.030	4.061	يزود الآخرين بطرق جديدة للتعامل مع المشكلات المعقدة في مجال العمل
٤٢	مرتفعة	١١	1.007	4.053	لديه معايير واضحة لاتخاذ القرار
٤٣	مرتفعة	٩	0.959	4.057	يستفيد من مقترحات الآخرين
٤٤	مرتفعة	١٣	0.968	4.033	يناقش المشكلات بشجاعة وثبات
٤٥	مرتفعة	١٠	0.948	4.053	يبحث عن الإبداع
٤٦	مرتفعة	١٢	0.911	4.049	يتعامل بشفافية مع الآخرين
٤٧	مرتفعة	١٤	0.912	4.016	يلتزم بالأنظمة والقوانين
	مرتفعة		0.963	4.084	المتوسط الكلي للفقرات

يظهر الجدول رقم (٨) وجود مستوى (مرتفع) من التقدير لمجال حب عضو هيئة التدريس لنفسه، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمجال (٤,٠٨٤)، ويلاحظ من الجدول أن المتوسطات الحسابية لآراء افراد عينة الدراسة حول فقرات المجال تراوحت بين (٤,٠١٦-٤,١٥٠) وبدرجة تقدير مرتفعة لكافة فقرات المجال. ويشير الجدول الى أن الفقرة الأكثر تقديراً كانت الفقرة رقم (٣٨) والتي نصت على "لديه توقعات عالية للإنجاز"، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,١٥٠) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير. أما الفقرة رقم (٤٧) والتي نصت على "يلتزم بالأنظمة والقوانين" فكانت على أقل درجة من التقدير وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠١٦) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير.

ثانياً: أداء عضو هيئة التدريس:

يبين الجدول (٩) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات أداء عضو هيئة التدريس والدرجة الكلية لفقرات المجال:

الجدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان

المتعلقة بأداء عضو هيئة التدريس

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التقدير
٤٨	يبذل الجهد الكافي لإنجاز المهام في الوقت المحدد	3.980	0.945	٤	مرتفعة
٤٩	يعتمد على معايير الجودة عند قيامه بمهامه	3.996	0.967	٣	مرتفعة
٥٠	ينجز الأعمال بكفاءة وفاعلية.	3.972	0.971	٦	مرتفعة
٥١	يقوم باستغلال كافة الموارد المتاحة لديه	3.939	0.969	٧	مرتفعة
٥٢	يوكب التطورات التكنولوجية	3.976	0.981	٥	مرتفعة
٥٣	يتطلع لمسؤوليات جديدة	4.020	0.950	١	مرتفعة
٥٤	يستخدم أساليب التدريس الحديثة	4.012	0.975	٢	مرتفعة
	المتوسط الكلي للفقرات	3.985	0.965		مرتفعة

يظهر الجدول رقم (٩) وجود مستوى (مرتفع) من التقدير لأداء عضو هيئة التدريس، حيث بلغ المتوسط الحسابي لأداء عضو هيئة التدريس (٣,٩٨٥)، ويلاحظ من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأراء افراد عينة الدراسة حول فقرات المجال تراوحت بين (٤,٠٢٠-٣,٩٣٩) وبدرجة تقدير مرتفعة لكافة فقرات المجال. ويشير الجدول الى أن الفقرة الأكثر تقديراً كانت الفقرة رقم (٥٣) والتي نصت على "يتطلع لمسؤوليات جديدة"، وبمتوسط حسابي بلغ (٤,٠٢٠) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير. أما الفقرة رقم (٥١) والتي نصت على "يقوم باستغلال كافة الموارد المتاحة لديه" فكانت على أقل درجة من التقدير وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٣٩) وعلى مستوى (مرتفع) من التقدير.

نتائج السؤال الأول: ما أثر القيادة بالحب على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم؟

ولاختبار السؤال الأول تم تنفيذ اختبار الانحدار المتعدد لتوضيح أثر القيادة بالحب على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم وذلك على مستوى دلالة إحصائية تم تحديدها ($\alpha \leq 0,05$).
نتائج تحليل إختبار الإنحدار المتعدد:

جدول (١٠) جدول ملخص النموذج (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846a	.715	.709	.42683

من خلال قراءة الجدول (١٠) يتبين أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع بلغت (٠,٨٤٦)، أما معامل التحديد (R^2) فبلغت قيمته (٠,٧١٥)، وعليه فإن المتغير المستقل القيادة بالحب قد عمل على تفسير (٧١,٥%) من التغيرات في المتغير التابع أداء الهيئة التدريسية.

إختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار المتعدد:

يمثل الجدول (11) نتائج تحليل تباين الانحدار لبيان مدى المعنوية الاجمالية للنموذج:

جدول (11) تباين الانحدار للقيادة بالحب وأداء الهيئة التدريسية

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	109.811	5	21.962	120.547	.000b
Residual	43.725	240	.182		
Total	153.536	245			

من خلال قراءة الجدول (١١) يتبين وجود دلالة معنوية عالية لإختبار معامل الانحدار (F) بقيمة بلغت ب (١٢٠,٥٤٧) وهي أعلى من قيمتها الجدولية (2.31)، وعلى مستوى دلالة بلغ (Sig = 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير الى أن لنموذج الانحدار علاقة معنوية مناسبة لقياس الاثر بين القيادة بالحب كمتغير مستقل وأداء الهيئة التدريسية كمتغير تابع. وهو ما يشير الى وجود أثر معنوي؛ أي هناك أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة بالحب على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم.

إختبار معنوية معاملات معادلة الإنحدار المتعدد:

يبين الجدول (2١) الأثر المفترض لمحاور المتغير المستقل على المتغير التابع أداء الهيئة التدريسية:

جدول (١٢) القيادة بالحب على أداء الهيئة التدريسية

Sig.	t	Standardized	Unstandardized		Model
		Coefficients	Std. Error	B	
		Beta			
.000	5.692		.186	1.058	(Constant)
.749	-.321	-.025	.086	-.028	حب عضو هيئة التدريس لجامعته
.000	5.193	.593	.098	.509	حب عضو هيئة التدريس للعاملين معه
.366	-.906	-.076	.080	-.073	حب عضو هيئة التدريس للطلبة
.000	-4.771	-.401	.083	-.397	حب عضو هيئة التدريس للمجتمع
.000	6.922	.716	.102	.705	حب عضو هيئة التدريس لنفسه

من خلال قراءة الجدول (١٢) يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لحب عضو هيئة التدريس للعاملين معه على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، حيث بلغت قيمة (t) (٥,١٩٣) أعلى من القيمة الجدولية (١,٩٧٢) ومستوى دلالة (٠,٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). من خلال قراءة الجدول (١٢) يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لحب عضو هيئة التدريس للمجتمع على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، حيث بلغت قيمة (t) (٤,٧٧١) أعلى من القيمة الجدولية (١,٩٧٢) ومستوى دلالة (٠,٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

كما يتضح من الجدول (١٢) وجود أثر ذو دلالة إحصائية لحب عضو هيئة التدريس لنفسه على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، حيث بلغت قيمة (t) (٦,٩٢٢) أعلى من القيمة الجدولية (١,٩٧٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$). ومن خلال قراءة الجدول (١٢) يتبين عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لحب عضو هيئة التدريس لجامعته على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، حيث بلغت قيمة (t) (٠,٣٢١) أقل من القيمة الجدولية (١,٩٧٢) ومستوى دلالة (٠,٧٤٩) وهي أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$). ويتبين من خلال الجدول عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لحب عضو هيئة التدريس للطلبة على أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية من وجهة نظرهم، حيث بلغت قيمة (t) (٠,٩٠٦) أقل من القيمة الجدولية (١,٩٧٢) ومستوى دلالة (٠,٣٦٦) وهي أعلى من مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$)

السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠٥$) في استجابات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغيرات الجنس، الرتبة، والكلية؟ ولاختبار سؤال الدراسة تم إجراء اختبار التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) وفيما يلي توضيح للنتائج للفروق في استجابات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية تعزى للكلية ويشير الجدول رقم (١٣) للنتائج:

الجدول (١٣) التباين الأحادي (One way ANOVA)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
بين المربعات	16.439	1	16.439	31.729	.000
داخل المربعات	126.418	244	.518		
المجموع	142.857	245			

يشير الجدول (١٣) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة بالحب تعزى للكلية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٣١,٧٢٩) أعلى من قيمتها الجدولية (1.5173)، وعلى مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) أقل من القيمة المحددة (٠,٠٥)، ولبيان اتجاه تلك الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقيادة بالحب بحسب الكلية والجدول رقم (١٤) يشير إلى النتائج:

الجدول رقم (١٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقيادة بالحب بحسب الكلية

كلية علمية		كلية انسانية		المتغير
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
١,٠٢٣	٣,٦٧	٥٧١٠.	٤4.25	القيادة بالحب

يظهر الجدول رقم (١٤) وجود مستوى (مرتفع) من التقدير لمجال للقيادة في الحب لدى عضو هيئة التدريس في الكلية الإنسانية والكلية العملية، ويشير الجدول الى أن المتوسط الحسابي للقيادة في الحب لدى عضو هيئة التدريس في الكلية الإنسانية بلغ (٤,٢٥٤) وهو بدرجة تقدير أعلى من القيادة في الحب لدى عضو هيئة التدريس في الكلية العلمية بمتوسط حسابي (٣,٦٧) وهو ما يشير إلى أن الفروق في القيادة في الحب كانت لصالح عضو هيئة التدريس في الكلية الإنسانية. وقد يعزى ذلك إلى أن الكليات الإنسانية تميل إلى العلاقات الإنسانية في تعاملها باختلاف الكليات العلمية مما يجعلها تؤيد القيادة بالحب. كما أن الفروق في استجابات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية تعزى إلى الرتبة الأكاديمية ويشير الجدول رقم (١٦) للنتائج:

الجدول (١٦) التباين الأحادي (One way ANOVA)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الرتبة الأكاديمية	بين المربعات	2	.238	.407	.666
	داخل المربعات	243	.586		
	المجموع	245			

يشير الجدول (١٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة بالحب تعزى للرتبة الأكاديمية، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (٠,٤٠٧) أقل من قيمتها الجدولية (1.5173)، وعلى مستوى دلالة إحصائية (٠,٦٦٦) أعلى من القيمة المحددة (٠,٠٥). وقد يعزى ذلك أن جميع أعضاء الهيئة التدريسية باختلاف رتبهم يؤمنون بأهمية القيادة بالحب. ويشير الجدول رقم (١٧) للنتائج للفروق في استجابات أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية تعزى للجنس .

الجدول (١٧) التباين الأحادي (One way ANOVA)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الجنس	بين المربعات	1	7.963	14.404	.000
	داخل المربعات	244	.553		
	المجموع	245	142.857		

يشير الجدول (١٦) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة بالحب تعزى للجنس، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (١٤,٤٠٤) أعلى من قيمتها الجدولية (1.5173)، وعلى مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٠) أقل من القيمة المحددة (٠,٠٥). وليبيان اتجاه تلك الفروق تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقيادة بالحب بحسب الجنس والجدول رقم (١٧) يشير إلى النتائج:

الجدول رقم (١٧) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقيادة بالحب بحسب الجنس

المتغير	ذكر		أنثى	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القيادة بالحب	٣,٩٤٦	٠,٩٢٣	٤,٣١	٠,٣٦١

يظهر الجدول رقم (١٧) وجود مستوى (مرتفع) من التقدير لمجال للقيادة في الحب لدى عضو هيئة التدريس لدى الذكور والإناث، ويشير الجدول إلى أن المتوسط الحسابي للقيادة في الحب لدى عضو هيئة التدريس الانثى بلغ (٤,٣١) وهو بدرجة تقدير أعلى من القيادة في الحب لدى عضو هيئة التدريس الذكر بمتوسط حسابي (٣,٩٤٦) وهو ما يشير إلى أن الفروق في القيادة في الحب كانت لصالح عضو هيئة التدريس الأنثى. وقد يعزى ذلك إلى أن الإناث أكثر ميلاً من الذكور في التواصل من خلال الجماعات غير الرسمية، وتبادل الزيارات الأسرية في مختلف المناسبات. وهذا بدوره يلعب دوراً في ارتفاع تقدير مجال القيادة بالحب لديهم.

التوصيات

- قيام إدارة الجامعات الأردنية بتنمية الوعي بأهمية القيادة بالحب ودورها في رفع الأداء لدى أعضاء الهيئة التدريسية والقيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية.
- تطوير دليل إداري مقترح في تفعيل القيادة بالحب لدى أعضاء الهيئة التدريسية والقيادات في الجامعات الأردنية.

قائمة المراجع:

- دغمش، سوزان(٢٠١٩). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لنمط القيادة بالحب في ضوء المنهج التربوي النبوي من وجهة نظر المعلمين وسبل تفعيلها. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- عربيات، بشير(٢٠١٢). أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (كلية الهندسة التكنولوجية دراسة حالة). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٠(٢)، ٧٠٥-٧٣٦.
- العلقامي، شيماء(٢٠١٨). تطوير القدرة المؤسسية للمدرسة الثانوية على ضوء مدخل الإدارة بالحب. اطروحة دكتوراه منشورة، جامعة عين شمس.
- المزاوده، سلام، الداود وجدان(٢٠١٨). درجة ممارسة القيادات المدرسية في مدارس لواء البادية الشمالية الغربية في محافظة المفرق لمبادئ القيادة بالحب من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة كلية التربية، ٣٤ (١٢)، ١-١٨.

-
- Igbaekemen, G. O., & Odivwri, J. E. (2015). Impact of Leadership Style on Organization Performance: A Critical Literature Review. **Arabian Journal of Business and Management Review**, 5(142): 1-7.
- Khandelwal, N., & Mehta, A. (2018). Leadership by 'Love': A Divine Paradigm. **Studies**, 1(38).
- Kolzow, D. R. (2014). **Leading from within: Building organizational leadership capacity**. International Economic Development Council, 1-314.
- Määttä, K., & Uusiautti, S. (2014). Love-Based Leadership at School as A Way to Well-Being in Pupils-Theoretical and Practical Considerations. **International Journal of Education**, 6(3): 1-12.
- Sahay, K., & Baul, U. (2016). Comparison of Traditional Leadership and E-Leadership: A Study of Organizational Effectiveness in Today's Scenario. **Purushartha: A Journal of Management Ethics and Spirituality**, 7(2).