



الذَّكْوَاتُ الْبَيْضُ

اسم مشتق من الذكوة وهي الجمرة الملتهبة والمراد
بالذكوات الربوات البيض الصغيرة المحيطة بمقام أمير
المؤمنين علي بن أبي طالب {عليه السلام}
شبهها لضيائها وتوهجها عند شروق الشمس عليها لما فيها
موضع قبر علي بن أبي طالب {عليه السلام}
من الدراي المضيئة

{**در النجف**} فكأنها جمرات ملتهبة وهي المرتفع من الأرض،
وهي ثلاثة مرتفعات صغيرة نتوءات بارزة في أرض الغري وقد
سميت الغري باسمها، وكلمة بيض لبروزها عن الأرض. وفي رواية
إنَّها موضع خلوته أو إنَّها موضع عبادته وفي رواية أخرى
في رواية المفضل عن الإمام الصادق {عليه السلام} قال:
قلت: يا سيدي فأين يكون دار المهدي ومجمع المؤمنين؟
قال: يكون ملكه بالكوفة، ومجلس حكمه جامعها
وبيت ماله ومقسم غنائم المسلمين مسجد
السهلة وموضع خلوته الذكوات البيض



نيوان الوقف الشيعي / دائرة البحوث والدراسات

م/ مجلة الذكوات البيضاء

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

إشارة إلى كتابكم المرقم ١٠٤٦ والمؤرخ ٢٠٢١/ ١٢/٢٨ والخاص بكتابنا المرقم ب ت ٥٧٤٤/٤ في ٢٠٢١/٩/٦ والمتضمن استحداث مجلتكم التي تصدر عن الوقف المذكورة أعلاه ، وبعد الحصول على الرقم المعياري الدولي المطبوع وإنشاء موقع الكتروني للمجلة تعتبر المولفظة الواردة في كتابنا أعلاه موافقة نهائية على استحداث المجلة. ... مع والفر التقدير

أ.م.د. هامين صالح حسن

المدير العام لدائرة البحث والتطوير / وكالة

٢٠٢٢/١/١٤

نسبة منه المرفق

- قسم الشؤون العلمية / شعبة التوثيق والنشر والترجمة / مع الاوليات .
- المستشارة .

مهتد ابراهيم
١٠ / كانون الثاني

إشارة إلى كتاب وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / دائرة البحث والتطوير

المرقم ٥٠٤٩ في ٢٠٢٢/٨/١٤ المعطوف على إمامهم

المرقم ١٨٨٧ في ٢٠١٧/٣/٦

تُعَدّ مجلة الذكوات البيضاء مجلة علمية رصينة ومعتمدة للترقيات العلمية.

الذكوان البصري



مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصْلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تَصْدُرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبَحْثِ وَالدرَاسَاتِ فِي دِيَوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ

العدد (١٦)

السنة الثالثة المجلد التاسع

ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م

العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م

رقم الإيداع في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

الرقم المعياري الدولي ISSN 2786-1763

الذِّكْرُ الْبَيْضُ



التدقيق اللغوي
م.د. مشتاق قاسم جعفر

الترجمة الانكليزية
أ.م.د. رافد سامي مجيد

العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٥ م

عمار موسى طاهر الموسوي
مدير عام دائرة البحوث والدراسات

رئيس التحرير

أ.د. فائز هاتو الشرع

مدير التحرير

حسين علي محمد حسن الحسيني

هيئة التحرير

أ.د. عبد الرضا بھية داود

أ.د. حسن منديل العكيلي

أ.د. نضال حنش الساعدي

أ.د. حميد جاسم عبود الغراي

أ.م.د. فاضل محمد رضا الشرع

أ.م.د. عقيل عباس الريكان

أ.م.د. أحمد حسين حيال

أ.م.د. صفاء عبدالله برهان

م.د. موفق صبري الساعدي

م.د. طارق عودة مري

م.د. نوزاد صفر بخش

هيئة التحرير من خارج العراق

أ.د. نور الدين أبو لحية / الجزائر

أ.د. جمال شلبي / الاردن

أ.د. محمد خاقاني / إيران

أ.د. مها خير بك ناصر / لبنان

الذَّكْوَانُ الْبَيْضُ

مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصْلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تَصْدُرُ عَنْ
دَائِرَةِ الْبَحْوثِ وَالدراسَاتِ فِي دِيْوَانِ الْوَقْفِ الشَّيْخِيِّ



العنوان الموقعي

مجلة الذكوات البيض

جمهورية العراق

بغداد / باب المعظم

مقابل وزارة الصحة

دائرة البحوث والدراسات

الاتصالات

مدير التحرير

٠٧٧٣٩١٨٣٧٦١

صندوق البريد / ٣٣٠٠١

الرقم المعياري الدولي

ISSN ١٧٦٣-٢٧٨٦

رقم الإيداع

في دار الكتب والوثائق (١١٢٥)

لسنة ٢٠٢١

البريد الإلكتروني

إيميل

offreserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com

العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ - أيلول ٢٠٢٥ م

دليل المؤلف

- ١- أن يتسم البحث بالأصالة والجدة والقيمة العلمية والمعرفية الكبيرة وسلامة اللغة ودقة التوثيق.
- ٢- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - أ. عنوان البحث باللغة العربية .
 - ب . اسم الباحث باللغة العربي، ودرجته العلمية وشهادته.
 - ت . بريد الباحث الإلكتروني.
 - ث . ملخصان: أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنكليزية.
 - ج . تدرج مفاتيح الكلمات باللغة العربية بعد الملخص العربي.
- ٣- أن يكون مطبوعاً على الحاسوب بنظام (office Word ٢٠٠٧ أو ٢٠١٠) وعلى قرص ليزري مدمج (CD) على شكل ملف واحد فقط (أي لا يُجزأ البحث بأكثر من ملف على القرص) وتزود هيئة التحرير بثلاث نسخ ورقية وتوضع الرسوم أو الأشكال، إن وجدت، في مكانها من البحث، على أن تكون صالحة من الناحية الفنية للطباعة.
- ٤- أن لا يزيد عدد صفحات البحث على (٢٥) خمس وعشرين صفحة من الحجم (A4) .
- ٥ . يلتزم الباحث في ترتيب وتنسيق المصادر على الصيغة APA
- ٦- أن يلتزم الباحث بدفع أجور النشر المحددة البالغة (٧٥,٠٠٠) خمسة وسبعين ألف دينار عراقي، أو ما يعادلها بالعملة الأجنبية.
- ٧- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- ٨- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو الآتي:
 - أ. اللغة العربية: نوع الخط (Arabic Simplified) وحجم الخط (١٤) للمتن.
 - ب . اللغة الإنكليزية: نوع الخط (Times New Roman) عناوين البحث (١٦) . والملخصات (١٢)أما فقرات البحث الأخرى؛ فبحجم (١٤) .
- ٩- أن تكون هوامش البحث بالنظام الإلكتروني (تعليقات ختامية) في نهاية البحث. بحجم ١٢ .
- ١٠- تكون مسافة الحواشي الجانبية (٢,٥٤) سم، والمسافة بين الأسطر (١) .
- ١١- في حال استعمال برنامج مصحف المدينة للآيات القرآنية يتحمل الباحث ظهور هذه الآيات المباركة بالشكل الصحيح من عدمه، لذا يفضل النسخ من المصحف الإلكتروني المتوافر على شبكة الانترنت.
- ١٢- يبلغ الباحث بقرار صلاحية النشر أو عدمها في مدة لا تتجاوز شهرين من تاريخ وصوله إلى هيئة التحرير.
- ١٣- يلتزم الباحث بإجراء تعديلات المحكمين على بحثه وفق التقارير المرسلة إليه وموافاة المجلة بنسخة معدلة في مدة لا تتجاوز (١٥) خمسة عشر يوماً.
- ١٤- لا يحق للباحث المطالبة بمتطلبات البحث كافة بعد مرور سنة من تاريخ النشر.
- ١٥- لا تعاد البحوث الى أصحابها سواء قبلت أم لم تقبل.
- ١٦- تكون مصادر البحث وهوامشه في نهاية البحث، مع كتابة معلومات المصدر عندما يرد لأول مرة.
- ١٧- يخضع البحث للتقويم السري من ثلاثة خبراء لبيان صلاحيته للنشر.
- ١٨- يشترط على طلبة الدراسات العليا فضلاً عن الشروط السابقة جلب ما يثبت موافقة الأستاذ المشرف على البحث وفق النموذج المعتمد في المجلة.
- ١٩- يحصل الباحث على مستل واحد لبحثه، ونسخة من المجلة، وإذا رغب في الحصول على نسخة أخرى فعليه شراؤها بسعر (١٥) ألف دينار.
- ٢٠- تعبر الأبحاث المنشورة في المجلة عن آراء أصحابها لا عن رأي المجلة.
- ٢١- ترسل البحوث إلى مقر المجلة - دائرة البحوث والدراسات في ديوان الوقف الشيعي بغداد - باب المعظم)
- أو البريد الإلكتروني: (hus65in@Gmail.com) (offreserch@sed.gov.iq) بعد دفع الأجور في مقر المجلة
- ٢٢- لا تلتزم المجلة بنشر البحوث التي تُخلُ بشروط من هذه الشروط .

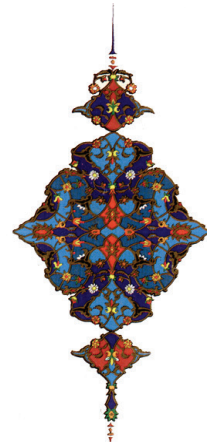
مَجَلَّةٌ عِلْمِيَّةٌ فِكْرِيَّةٌ فَصْلِيَّةٌ مُحْكَمَةٌ تُصَدَّرُ عَنْ دَائِرَةِ الْبَحْثِ وَالْدِّرَاسَاتِ فِي ذِيَوَانِ الْوَقْتِ الشَّيْخِيِّ

محتوى العدد (١٦) المجلد التاسع

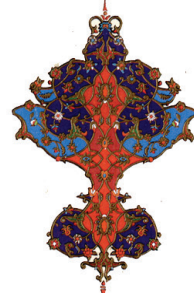
ت	عنوانات البحوث	اسم الباحث	ص
١	اتجاهات النخب الإعلامية ازاء توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في المؤسسات الإعلامية العراقية «دراسة ميدانية»	أ. د. حافظ ياسين حميد الهيتي حفي إسماعيل إبراهيم	٨
٢	التحليل النقدي المقارن للخطاب في عناوين الصحف الإلكترونية	أ. م. د. حسن عبد الجبار ناجي	٢٨
٣	جهود الشيخ كمال الدين الطائي في علوم القرآن	أ. م. د. عمر ابراهيم محمد	٤٦
٤	استراتيجية الحبكة في المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان دراسة تحليلية	الباحثة آلاء خضير أحمد أ. د. خالد عبود حمودي	٦٠
٥	أثر انموذج لورسباش في تحصيل تلاميذ الصف الرابع الابتدائي وخفض قلقهم الامتحاني بمادة الرياضيات	م. شيماء كريم حسون	٧٦
٦	الاصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة واسط	م. م. فلاح عبد الحسن عبد	٩٤
٧	منهج كريمان حمزة في تفسير القرآن «عرض ودراسة»	رونق معمر عبد الله أ. م. د. سناء عليوي عبد السادة	١٠٨
٨	التوكيد بر(إن) بلاغياً سورة يوسف مثلاً	م. د. عصام راضي حسون	١٢٠
٩	آيات الأحكام بين الصابوني والإيرواني «الصلاة والملازمة أنموذجاً»	الباحث: مثنى عبد الصاحب أ. م. د. مسلم حسين عطية	١٣٤
١٠	أثر استخدام التعلم التعاوني في تنمية بعض مهارات الاشغال اليدوية لدى طالبات الثانوية في محافظة ديالى	م. م. ذكرى كامل حسين م. حلا عبد الحسين ناصر	١٤٦
١١	التفكير الابداعي وعلاقته بالنجاح المهني لدى المرشدين التربويين	م. م. هبة معين حميد	١٦٦
١٢	قواعد الازور وأثرها في العلاقات البرتغالية - الأمريكية ١٩٣٩-١٩٤٥	م. د. حسن مالح ناصر	١٨٠
١٣	الاستراتيجية التلميحية وقصديتها في شعر اديب كمال الدين «دراسة تداولية»	م. د. رحيم جبر حسون	٢٠٠
١٤	شبهات التعارض والتناقض في القرآن الكريم «دراسة تفسيرية»	م. د. بماء مهدي مظلوم	٢١٤
١٥	Developing Critical Thinking through English Literature: An Educational Perspective	Lecturer. Hussein Kadhim Zamil	٢٣٦
١٦	اصالة البراءة عند الاصوليين	الباحثة: بنين زهير محمد	٢٤٦
١٧	تقدير طلبة قسم العلوم في الكلية التربوية المفتوحة للبيئة المفضلة للمختبرات العلمية	م. م. سوزان احمد مهدي	٢٦٢
١٨	بناء قدرات الموارد البشرية وانعكاسها على سلوك العمل المبتكر: دراسة تحليلية في شركة اسيا سيل للاتصالات	م. م. نغم رسول راضي	٢٧٦
١٩	تحليل الخصائص الهيدرولوجية لتصاريف نهر دجلة في مدينة الموصل للمدة (٢٠٠٠-٢٠٢٣)	م. م. رقيه حسن عبد الأمير	٢٩٦
٢٠	التحديات القيمية لاستخدامات الإعلام الجديد «دراسة تطبيقية على شباب قضاء الناصرية»	م. م. أحمد عزيز محمد	٣٠٨
٢١	أثر الإكراه الاقتصادي على العقد	م. م. وجدان كاظم حسن	٣٣٢

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م

الذَّكْوَانُ الْبَيْضُ



فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية



الاصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة واسط

م.م. فلاح عبد الحسن عبد العنزي
الكلية التربوية المفتوحة/ مركز واسط الدراسي



المستخلص:

يهدف البحث الحالي التعرف على (الإصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة واسط من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية) وقد تم صياغة أهداف البحث وعلى وفق الشكل الآتي: التعرف على مستوى الإصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية، أما الهدف الثاني فكان معرفة دلالة الفروق في الإصلاح الإداري لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في محافظة واسط تبعاً لمُتغير الجنس، وتم بناء مقياس يتكون من ٤٠ فقرة، وتم التحقق من الخصائص السايكومترية له، صدق وثبات، وتم استخدام الوسائل الإحصائية المناسبة وقد توصل البحث إلى نتيجة مفادها أن مديري المدارس الثانوية يمتلكون مستوى جيد من الإصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإدارية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في محافظة واسط، كما أن أعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمُتغير الجنس كان لصالح الإناث في استجاباتهم حول مستوى مديري المدارس الثانوية، هذا وقد توصل الباحث بعد النتائج إلى عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

الكلمات الافتتاحية: الإصلاح الإداري، النظرية، التقسيمات الإدارية، المديرين، المدارس الثانوية

Abstract:

The current research aims specifically at (administrative reform of the theory of administrative distributions in secondary school directorates in the province from the point of view of faculty members). The research objectives were formulated in the following form:

To identify the level of administrative reform according to the theory of administrative divisions among secondary school principals. The second objective was to know the significance of differences in administrative reform among secondary school principals from the point of view of faculty members in Wasit Governorate according to the gender variable, A scale consisting of 40 items was constructed, and its psychometric properties (validity and reliability) were verified, and appropriate statistical methods were used. The research reached a conclusion that secondary school principals possess a good level of administrative reform according to the theory of administrative divisions from the point of view of faculty members in Wasit Governorate, The faculty members, according to the gender variable, were in favor of females in their responses regarding the level of secondary school principals. The researcher reached a number of conclusions, recommendations, and proposals after the results.

Keywords: Administrative reform, theory, administrative divisions, principals, secondary schools

الفصل الأول:

مشكلة البحث:

يدرك الجميع أن العالم اليوم يشهد موجة سريعة من التغيرات والتطورات التي فرضتها التكنولوجيا المتقدمة والانفجار

المعرفي، بالإضافة إلى المنافسة في مختلف مجالات الحياة، وهذا الوضع يتطلب من العملية التعليمية رؤية جديدة تتميز بالمرونة والقدرة على التكيف مع متطلبات العصر الحديث، حيث تسعى الإدارة إلى إنشاء أسس جديدة تتيح تجاوز الأخطاء واتخاذ الخطوات اللازمة لتصحيحها بما يتماشى مع المستجدات والتغيرات الأخيرة.

وتحتاج العملية التربوية إلى رؤية جديدة وواعية في الإدارة التربوية، تتميز بمهارات المرونة والقدرة على التكيف مع متغيرات العصر الحديث والثورة المعرفية السريعة والمستمرة، هذه التغيرات تؤثر على جميع المستويات الإدارية، ويُعتبر الإصلاح الإداري أحد المعايير الأساسية التي تُستخدم لتقييم تقدم ورقي النظام التربوي، حيث يعتمد إصلاح وتطوير أي نظام تعليمي على كفاءة إدارته وقدرته على النهوض بمستوى يحقق الأهداف المرجوة. (المياحي، ٢٠٢١: ٣٣)

وظهرت العديد من الدراسات أن الإدارة التربوية لم تتلقَ الاهتمام الكافي والإصلاحات اللازمة، مما أدى إلى عدم قدرتها على مواجهة التحديات والصعوبات، كما أن التغيرات التي طرأت على الإدارة كانت جزئية وبسيطة، مما يستدعي الحاجة إلى مجموعة من الأنظمة والأجهزة الإدارية الفعالة التي تستغل الإمكانيات والموارد المتاحة لضمان تحقيق جميع مقومات النجاح للوصول إلى الأهداف المنشودة. (حسن، ٢٠١٦: ١٩)

تهدف عملية الإصلاح الإداري إلى إدخال تغييرات جوهرية في أنظمة الإدارة، مما يساهم في تحسين مستويات الأداء وزيادة كفاءة النظم الإدارية الحالية، وإن إصلاح النظام التربوي في أي بلد يتطلب معالجة جميع عناصره، بما في ذلك الإداريين والهيئات التدريسية والطلاب والمناهج، تماماً كما هو الحال مع النظم الاجتماعية الأخرى، ويعتبر مدير المدرسة أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها العملية التربوية. (خليل، ٢٠١٨: ٢٢)

وقد أصبح الإصلاح الإداري ضرورة ملحة للقضاء على الفوضى الإدارية، ومع تزايد عدد المؤسسات التعليمية وارتفاع أعداد مديري المدارس، يواجه الجهاز الإداري العديد من المشكلات التنظيمية والتخطيطية والتنفيذية، مما يجعله غير قادر على تلبية متطلبات التقدم العلمي والثورة المعرفية.

وتحقيقاً للإصلاح التربوي والتنمية المستدامة فقد أكدت وزارة التربية في مؤتمرها العلمي الثاني للتدريب والتنمية المستدامة على ضرورة إعداد هيئة تدريسية ذات قيادة إدارية في المدارس الثانوية تتمتع بكفاءة عالية لتحقيق أهداف التنمية وطرح أبرز التحديات التي تواجه المنظومة التربوية والعمل على معالجتها في إطار تدريب عالٍ الجودة يندرج ضمن المعايير الدولية لعملية الإصلاح الإداري. (وزارة التربية، المؤتمر العلمي الثاني للتدريب والتنمية المستدامة، ٢٠٢٤)

لقد تم ملاحظة ضعف واضح في الأداء الإداري لمديري المدارس الثانوية، مما يبرز الحاجة إلى تحسين أدائهم وزيادة كفاءاتهم لتحقيق الاستفادة القصوى من دورهم الإداري، يتطلب ذلك تحقيق الإصلاحات الإدارية بمختلف أبعادها، حيث يظهر نقص في مهارات مديري المدارس على اختلاف مستوياتهم التعليمية. (ناجي، ٢٠٢٣: ١٦)

وبناءً على ما سبق ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمؤتمرات والادبيات، استشرع الباحث ضرورة البحث حول متغير الدراسة لما له دور فاعل في أحداث التقدم في مؤسساتنا التربوية والتعليمية للنهوض بواقع هذه المؤسسات، مما دفع الباحث للقيام بهذه الدراسة للتعرف على مستوى الإصلاح الإداري لدى مديري المدارس الثانوية.

أهمية البحث

تنسم العلاقات بين مختلف الأطراف في المنظمات والدول بالتغير المستمر والمتسارع، سواء كان هذا التغير مقصوداً لتحقيق مصالح معينة أو أنه يعكس الحركة الطبيعية التي تربط الإنسان بالطبيعة ومع نفسه والآخرين، وهذا من سمات الإدارة الفعالة الديناميكية والتي تستجيب بسرعة للتطورات العلمية والتقنية، بما يتماشى مع التغيرات في البيئات السياسية والاجتماعية والثقافية وغيرها، لذلك تظهر باستمرار اتجاهات جديدة في مختلف دول العالم تؤكد على ضرورة تحديث الأنظمة والهياكل الإدارية وأساليبها وأدواتها، ومن أبرز هذه الاتجاهات هو الإصلاح الإداري الذي يهدف إلى تحديث وتطوير أداء الجهاز الإداري للدولة وتعزيز قدراته وإمكاناته لتحقيق النهضة التنموية المنشودة.



(فريم، ٢٠١٧: ٣١)

تعتبر عملية الإصلاح الإداري في مجال الإدارة من العناصر الأساسية في استراتيجيات التنمية والسياسات المعتمدة، وقد بدأ هذا الاهتمام يتبلور بشكل منظم، حيث يتضح أن الإصلاح الإداري لا يمكن أن يتم في سياقات جزئية أو فردية، بل يجب أن ينطلق من إطار شامل يتم تصميمه بعناية ودقة. (الدفاعي، ٢٠١٧: ١٨)

وللإدارة دور مهم وحيوي في كل مجالات الحياة، ولا يستطيع أي مجتمع أن يسير أموره إلا من خلال إدارة فعالة، وقد أصبحت الثورة الادارية من سمات هذا العصر الحافل بالتطور والانجاز لأن ادارة المؤسسات العامة لها أهمية بجميع صنوفها وخاصة المؤسسات التربوية التي تعنى بتربية الطلبة وتزويدهم بالمعارف والسلوكيات الصالحة اضافة لإدارة المدرسة والصف. (حسين، وعزيز، ٢٠٢٣: ١٤)

والتربية في مفهومها الحديث عملية تهدف إلى التغيير والإصلاح، وهي أداة حيوية في بناء الحضارة، تلعب التربية دوراً أساسياً في تحقيق الإصلاح الإداري داخل المؤسسات التعليمية، مما يجعلها ركيزة أساسية تحتل المرتبة الأولى بين وسائل الإصلاح والتقدم، ويعتمد نجاح أي تنظيم على الأسلوب والطريقة التي يدار بها، بالإضافة إلى قدرة هذا التنظيم على توجيه الأعمال والنشاطات نحو تحقيق الأهداف المنشودة. (المخلفي، ٢٠٠٦: ١١٢)

تكتسب الإدارة التربوية أهمية خاصة، حيث تُعتبر العمود الفقري لإصلاح ونجاح أي نظام تعليمي، فهي الأداة الأساسية لتنفيذ الخطط التربوية وتحويلها إلى واقع ملموس، كما تُعد وسيلة فعالة تؤثر في جعل التعليم أكثر استعداداً لتلبية احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتسهم الإدارة التربوية في زيادة إنتاجية التعليم وتعزيز الاستفادة من الكفاءات، بالإضافة إلى تحسين استغلال الموارد البشرية والمادية المتاحة. كما تعمل على توفير بيئة عمل مناسبة تشجع على الإنتاج والمساهمة في رفع الروح المعنوية داخل المؤسسات التعليمية المختلفة. (Bourne, ٢٠١٣: ٥٣)

واشارت دراسة (الزعبي، ٢٠١٤) الى ان الإصلاح الإداري يسعى إلى إدخال تغييرات جوهرية في أنظمة الإدارة بهدف تحسين مستويات الأداء ورفع كفاءة المؤسسة، ويتم ذلك من خلال فهم معتقدات واتجاهات وقيم القيادات، والعمل على مواءمتها مع التطورات التكنولوجية الحديثة والتحديات التي تواجهها المؤسسات. (ابو شحاته، ٢٠٢١: ١٧)

بناءً على ذلك يمكن التأكيد على أن مدير المدرسة يلعب دوراً حيوياً في تحقيق الإصلاح الإداري في العملية التربوية، حيث يُعتبر أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في الوصول إلى الأهداف المنشودة.

وتبرز أهمية البحث لما للإصلاح الإداري من دور في إصلاح وتطوير المؤسسات التعليمية وتحسين كفايات المؤسسات التعليمية من خلال معالجة المشكلات الإدارية في المدارس لتمكينها من أداء وظيفتها المطلوبة من قبل المجتمع.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- ١- التعرف على مستوى الإصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الادارية لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر التدريسيين.
- ٢- التعرف على مستوى الإصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الادارية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة واسط من وجهة نظر التدريسيين تبعاً لمتغير الجنس (ذكر- أنثى).

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بما يلي :

- الحدود البشرية : الهيئات التدريسية في المدارس الثانوية في محافظه واسط قضاء الكوت .
- الحدود المكانية: المدارس الثانوية في محافظه واسط قضاء الكوت.
- الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥ .

تحديد المصطلحات

الإصلاح الإداري:

وردت تعريفات عدة اختار الباحث منها:

١- (شيلي، ٢٠١٣)

«هو إدخال تغييرات في مؤسسات إدارية قائمة، أو إنشاء هياكل إدارية جديدة وإصدار تعليمات وقوانين ولوائح لازمة لذلك». (شيلي، ٢٠١٣: ٩)

٢- (كافي، ٢٠١٨): مجموعة من الخطوات الهادفة إلى تصحيح خلل معين في النظام الإداري، وذلك ضمن إطار زمني محدد وفي مواقع معينة. (كافي، ٢٠١٨: ٤١)

٣- (ابو شحاته، ٢٠٢١)

«مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تهدف إلى معالجة جميع أوجه القصور والخلل والفساد في أساليب وأدوات ومهارات النظام الإداري الذي تطور على مر السنين، وذلك بهدف تعزيز كفاءته في تنفيذ الأنشطة الإدارية بشكل فعال». (ابو شحاته، ٢٠٢١: ٣٠١)

التعريف النظري للإصلاح الإداري:

مجموعة من الإجراءات الإدارية تهدف إلى معالجة الانحرافات الموجودة في الجهاز الإداري، بهدف إعادة مقوماته المادية والبشرية إلى وضعها السليم، مما يضمن تحقيق مستوى عالٍ من الكفاءة والفاعلية في تحقيق أهدافه.

التعريف الاجرائي:

هي الدرجة الكلية التي سيحصل عليها مقياس الإصلاح الإداري المعد من قبل الباحث لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة واسط من خلال اجابات افراد عينة البحث على فقرات الإصلاح الإداري.

نظرية التقسيمات الإدارية:

مجموعة من الاجراءات القائمة على اصلاح وتحسين الكفاءة الادارية للمؤسسات وتتركز على تطبيق مجموعة من المبادئ والتي يبلغ عددها اربعة عشر مبدأ وهي التي تحقق أهداف الإدارة. (Abbott، ٢٠٠٥: ٣٢)

مدير المدرسة الثانوية:

هو احد أعضاء الهيئة التدريسية الذي يعهد اليه اداره المدرسة ويفضل ان يكون لديه خبرة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس كشف فيها عن الكفاية العملية والتربوية وعن القابلية للإدارة والتنظيم ويفضل ايضا من عمل معاوناً وان يكون متخرج من كليه او معهد. (وزارة التربية، ١٩٨٨)

الفصل الثاني:

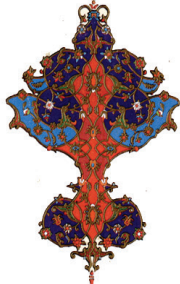
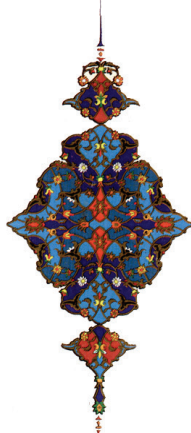
الاطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الاصلاح الاداري:

ارتبط الإصلاح الإداري بعدة مفاهيم تتباين فيما بينها بسبب اختلاف الأفكار الفلسفية والعلمية للباحثين والمؤلفين، بالإضافة إلى تنوع الآراء ووجهات النظر، وإن تحديد مفهوم الإصلاح يقودنا إلى كلمتين رئيسيتين: «الإصلاح» الذي يعني في اللغة إزالة الفساد عن الشيء، وهو مصدر الفعل «أصلح»، أي تقديم ما هو صالح ومفيد، أما الكلمة الثانية فهي «الفساد»، حيث يُعتبر الإصلاح نقيضاً له، ويعني إعادة الشيء إلى حالته السليمة بعد أن أصابه الفساد. (ابن منظور، ١٩٩٩: ٤٥١)

ويمكن تعريفه اصطلاحاً بأنه تغيير شامل ومقصود يتم في إطار رؤية مستقبلية للقيادات الإدارية، حيث يحدد ما ينبغي تحقيقه من إصلاحات إدارية باستخدام مفاهيم ونظريات إدارية حديثة، يهدف هذا التغيير إلى تنمية الموارد البشرية وتطوير الهياكل التنظيمية، بالإضافة إلى تبسيط الإجراءات وتحديث الأدوات والوسائل التقنية والفنية، ويتم تنفيذ هذه الإصلاحات بشكل تدريجي ومتفاعل مع البيئة العامة للمؤسسة. (المخلافي، ٢٠٠٦: ١٥٢)

فقد اشار (الغالي، ٢٠١٠) الى إن الإصلاح الإداري يُعتبر عملية هادفة ومخططة تهدف إلى تحقيق تغييرات جذرية



وأصيلة في الأفراد والمفاهيم. يشمل هذا الإصلاح جميع عناصر الإدارة وكل خطواتها. (الغالي، ٢٠١٠: ٣٣) وقد عرفت (الحمل، ٢٠١٣) الإصلاح الإداري هو جهد منظم ومشترك يهدف إلى إحداث تغييرات هيكلية في الجهاز الإداري بهدف تعزيز فاعليته بما يتماشى مع الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة. يتم ذلك من خلال تحسين أساليب العمل، وتدريب وتأهيل الأفراد الذين يتولون القيادة في العملية الإدارية، بالإضافة إلى توفير البيئة المناسبة لهم. (الحمل، ٢٠١٣: ٢٣٦)

أهمية الإصلاح الإداري:

يعتبر الإصلاح الإداري من الأساسيات الضرورية للإصلاح التعليمي، حيث لا يمكن تحقيق التطور في مجتمع يعاني من ضعف إداري يعيق أي تقدم، سواء كان ذلك في المجالات الاقتصادية أو السياسية أو الاجتماعية أو التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، فإن له أهمية كبيرة في تحسين النظام الإداري وزيادة الإنتاجية وترشيد الإنفاق الحكومي، خاصة فيما يتعلق بالمهام غير الضرورية في المؤسسات الحكومية، فضلاً عن تعزيز عملية التحول الديمقراطي ودعم التوجهات اللامركزية. (مجلة الرقابة المالية، ٢٠٠٥: ١٢)

أصبح الإصلاح الإداري ضرورة ملحة في أي مؤسسة تسعى للتطور، حيث يساهم في تعزيز كفاءة التنظيم وزيادة الفاعلية، بالإضافة إلى تقليل هدر الموارد البشرية وتنمية القدرات البشرية وتحسين أدائها. كما يعمل على الارتقاء بسلوك الأفراد وزيادة الدافعية للإبداع والابتكار، وتوفير بيئة ملائمة ومتوازنة لمواجهة المشكلات الطارئة ونقاط الضعف في الإدارة. يتيح الإصلاح الإداري الاستفادة من التطورات والاكتشافات في مجالات أخرى، ويساعد في معالجة المشكلات الإدارية المتنوعة، خاصة تلك المتعلقة بتدني مستوى الأداء المطلوب. من خلال تقديم أساليب جديدة، يفتح الإصلاح آفاقاً للقادة لوضع برامج عمل فعالة لمؤسساتهم ودواوينهم، وتنفيذ هذه البرامج ومتابعتها بشكل مستمر. (السراي، ٢٠٠٩: ١١)

الإصلاح الإداري كنهج يتجاوز مجرد مفهوم كيفية ممارسة الإدارة لواجباتها، فهو يركز على تنظيم السلوك الإداري من خلال وضع معايير واضحة ومحددة لقواعد سلوك المرؤوسين، بالإضافة إلى توضيح الإجراءات الإدارية واعتماد معايير محددة لتحسين الأداء الوظيفي.

أهداف الإصلاح الإداري:

١ - رفع كفاءة الجهاز الإداري وتطويره وتعزيز الامكانيات التي من خلالها يمكن إحداث تغييرات منظمة في أساليب الإدارة، والتفاصيل التنظيمية وسلوكيات المرؤوسين. (أحمد، ٢٠٢٢: ٢٢٣)

٢ - تعزيز الموارد البشرية وتحسين كفاءتها، لكي تحقق المنظمة أهدافها وتجد نوع من التكامل بين أهداف المنظمة وبين أهداف الأفراد.

٣ - الدعم المستمر للجهد من أجل الارتقاء بمستوى الاداء الوظيفي، وتطبيق الاساليب المتعلقة بالجودة واعتبارها مسؤولية كل افراد المؤسسة. (خليل، ٢٠١٨: ١٤٢)

٤ - تعزيز القدرات الذاتية والإدارية للمؤسسة يعد أمراً حيويًا لمواكبة التغيرات، حيث يتطلب ذلك تشخيص المشكلات والعوائق والعمل على حلها، بالإضافة إلى وضع خطط للتطورات المستقبلية، ويتم ذلك من خلال التركيز على أهمية تحديد أهداف المؤسسة بوضوح، واستخدام أساليب وتقنيات التخطيط لتحقيق هذه الأهداف. (كافي، ٢٠١٨: ٥١)

٥ - تطوير اجراءات العمل الإداري من خلال رفع مستوى إداء الجهاز الإداري وإزالة الازدواجية في النشاطات التي تقدمها.

٦ - تحديث الإدارة على جميع مستوياتها وأبعادها الهيكلية والوظيفية بهدف التغلب على المشكلات التنظيمية التي تواجهها والتخلص من التعقيدات، بالإضافة إلى مواكبة المستجدات لتحقيق كفاءة أعلى في الأداء الإداري. (بولقاس، ٢٠١٥: ٦٥)

خصائص الإصلاح الإداري:

- الإصلاح الإداري عملية شاملة لكل المؤسسة.
- الإصلاح الإداري عملية تطويرية تنموية تستمر مع استمرار العملية الإدارية، وتحتاج إلى تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه ومتابعة.
- عملية تركز على الامكانيات البشرية والمادية، إذ يتطلب إيجاد روح الفريق الواحد لانها عملية تعاونية جماعية.
- انها عملية تتأثر بالبيئة، وتؤثر بالتقاليد والعادات والقيم والثقافة في عمليات الإصلاح الإداري.
- المراجعة الدورية للهياكل والخرائط التنظيمية والمحاولة في جعلها معبرة عن الواقع ومنسجمة معه مع تقليل الفجوات بين الإدارات والأقسام. (قرداغي، ٢٠١١: ٨):
العوامل والمبررات للإصلاح الإداري:

١- العوامل السياسية: عندما تواجه الدولة أحداثاً كبيرة سواء كانت خارجية أو داخلية تعجز عن التعامل معها، تبدأ موجة من التساؤلات حول أسباب هذا العجز وسبل معالجته، يتعاضد الحديث عن ضرورة النهوض بأجهزة الإدارة لتكون قادرة على تجاوز هذا العجز والوفاء بالتزاماتها تجاه المواطنين، مما يؤدي إلى المطالبات بالإصلاح الإداري، وفي التسعينات طغى النموذج الإداري على جهود الإصلاح، حيث شملت الإجراءات المقررة إبرام العقود الإدارية وتعزيز المنافسة بين الهيئات اللامركزية، بالإضافة إلى عدم تثبيت العمالة. (عبد الحميد، ٢٠١٥: ٦٧)

٢- العوامل الاقتصادية: عندما تواجه الدولة أزمات اقتصادية حادة مثل التضخم والعجز الواضح في المنافسة العالمية، بالإضافة إلى عجز الميزانية التجارية وانخفاض مستوى الإنتاجية وتدني دخل الفرد، يبدأ التفكير في الإصلاح الإداري نتيجة لعجز الجهاز الإداري عن التعامل مع الأعباء الجديدة التي أوكلت إليه. كما تشمل هذه الأزمات الضغوط المالية والاقتصادية الناتجة عن زيادة الإنفاق الحكومي، وعدم القدرة في كثير من الأحيان على مواجهة هذا الإنفاق المتزايد، كل هذه العوامل تؤثر على القيادات الإدارية في جميع القطاعات وخاصة في القطاع التربوي. (السراي، ٢٠٠٩: ١٠)

٣- العوامل الاجتماعية: تسبب التغير في الهيكل الإداري وانتشار الجرائم في انعدام الأمن، بالإضافة إلى تفشي الرشوة والفساد، مما يستدعي ضرورة النهوض بالنظام الاجتماعي والعمل على القضاء على مظاهر الفساد والقوضى الأمنية.

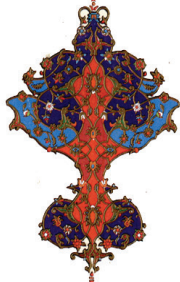
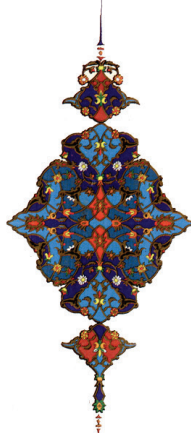
٤- العوامل التربوية: تواجه المؤسسات التعليمية تحديات تتعلق بتدني المستوى العلمي والثقافي لدى العاملين والقيادات التربوية خاصة في الجوانب التنظيمية، كما يلاحظ غياب المعلومات الشخصية المتعلقة بالشهادات الدراسية للمتقدمين لشغل المناصب الإدارية العليا، بالإضافة إلى عدم اعتماد المعايير الشخصية والعلمية والكفاءة المهنية في اختيار الأفراد للمناصب الإدارية، علاوة على ذلك لا يتم إشراك العاملين في عملية اتخاذ القرارات الإدارية. (كافي، ٢٠١٨: ٥١)

نظرية التقسيمات الإدارية:

يُعتبر هنري فايول مؤسساً لنظرية التقسيمات الإدارية، حيث قدم العديد من المفاهيم الأساسية في كتابه «الإدارة العامة والصناعية» (General and Industrial Management)، ركز فايول في عمله على أهمية التنظيم والتخطيط والرقابة في المؤسسات، وقدم مجموعة من المبادئ الإدارية التي لا تزال تُستخدم حتى اليوم، من بين هذه المبادئ، نجد أهمية تقسيم العمل، والتفويض، والتنسيق بين الأنشطة المختلفة، كما أشار فايول إلى ضرورة وجود هيكل تنظيمي واضح، واعتبر أن الإدارة الفعالة تتطلب فهماً عميقاً للعمليات والأنشطة داخل المؤسسة، لقد ساهمت أفكاره في تشكيل الأسس التي بُنيت عليها العديد من النظريات الإدارية المعاصرة. (المغربي، ١٩٩٥: ٩٧)

لقد وضع أربعة عشر مبدأ من مبادئ الإدارة توصل إليها من خلال مشاهداته وخبراته في مجال الإدارة وهي:

- ١- تقسيم العمل: التخصص يتيح للعاملين والمدراء كسب البراعة والضبط والدقة والتي ستزيد من جودة المخرجات. وبالتالي نحصل على فعالية أكثر في العمل بنفس الجهد المبذول.
- ٢- السلطة: إن إعطاء الأوامر والصلاحيات للمنطقة الصحيحة هي جوهر السلطة، والسلطة متأصلة في الأشخاص



والمناصب، فلا يمكن تصورها كجزء من المسؤولية.

٣- الفهم: تشمل الطاعة والتطبيق والسلوك والعلامات الخارجية ذات الصلة بين صاحب العمل والموظفين. هذا العنصر مهم جداً في أي عمل، من غيره لا يمكن لأي مشروع أن ينجح، وهذا هو دور القادة.

٤- وحدة مصدر الأوامر: يجب أن يتلقى الموظفون أوامره من مشرف واحد فقط بشكل عام يعتبر وجود مشرف واحد أفضل من الازدواجية في الأوامر.

- يد واحدة وخطة عمل واحدة: مشرف واحد بمجموعة من الأهداف يجب أن يدير مجموعة من الفعاليات لها نفس الأهداف.

٦- إخضاع الاهتمامات الفردية للاهتمامات العامة: إن اهتمام فرد أو مجموعة في العمل يجب أن لا يطغى على اهتمامات المنظمة.

٧- مكافآت الموظفين: قيمة المكافآت المدفوعة يجب أن تكون مرضية لكل من الموظفين وصاحب العمل، ومستوى الدفع يعتمد على قيمة الموظفين بالنسبة للمنظمة. وتحلل هذه القيمة لعدة عوامل مثل: تكاليف الحياة، توفر الموظفين، والظروف العامة للعمل.

٨- الموازنة بين تقليل وزيادة الاهتمامات الفردية: هنالك إجراءات من شأنها تقليل الاهتمامات الفردية، بينما تقوم إجراءات أخرى بزيادتها، في كل الحالات يجب الموازنة بين هذين الأمرين.

٩- قنوات الاتصال: السلسلة الرسمية للمدراء من المستوى الأعلى للأدنى تسمى الخطوط الرسمية للأوامر والمدراء هم حلقات الوصل في هذه السلسلة، فعملهم الاتصال من خلال القنوات الموجودة فيها، وبالإمكان تجاوز هذه القنوات فقط عندما توجد حاجة حقيقية للمشرفين لتجاوزها، وتتم الموافقة بينهم على ذلك.

١٠- الأوامر: الهدف من الأوامر هو تفادي الهدر والخسائر.

١١- العدالة: المراعاة والإنصاف يجب أن يمارسوا من قبل جميع الأشخاص في السلطة.

١٢- استقرار الموظفين: يقصد بالاستقرار بقاء الموظف في عمله وعدم نقله من عمل لآخر. ينتج عن تقليل نقل الموظفين من وظيفة لأخرى فعالية أكثر ونفقات أقل.

١٣- روح المبادرة:

يجب أن يسمح للموظفين بالتعبير بحرية عن مقترحاتهم وآرائهم وأفكارهم على كافة المستويات. فالمدير القادر على إتاحة هذه الفرصة لموظفيه أفضل بكثير من المدير الغير قادر على ذلك.

١٤- إضفاء روح المرح للمجموعة: في الوحدات التي بها كثرة من العمال على المدراء تعزيز روح الألفة والترابط بين الموظفين، ومنع أي أمر يعيق هذا التآلف. (مقدادي، ١٩٩٦: ١٤٢)

الدراسات السابقة:

١- دراسة طرابلسي (٢٠٠٦):

«تقويم فعالية تجارب التنمية الإدارية والإصلاح الإداري في سوريا ولبنان»

هدفت الدراسة إلى تحديد نقاط الضعف والقصور التي تعاني منها الإدارات الحكومية في سوريا ولبنان، والعمل على تخفيف المسؤولين عن جهود التنمية في كلا البلدين لتصحيح الأخطاء وتجنب الوسائل والأساليب التي تعيق هذه الجهود. تشير نتائج الدراسة إلى أن هناك آليات غير مناسبة لتعيين الإداريين، مما يخدم مصالح فئة محدودة دون وجود ضوابط، مما يؤدي إلى توجيه جهود التنمية نحو اتجاهات لا تتماشى مع المصلحة العامة، ويجعلها تنحرف عن المسار الصحيح. كما أن الفساد منتشر في جميع المؤسسات والشركات، ويعود ذلك إلى سوء شغل المناصب من قبل أشخاص غير مؤهلين، بالإضافة إلى غياب المحاسبة الصارمة والفورية. (طرابلسي، ٢٠٠٦).

- دراسة (المياحي، ٢٠٢١)

«برنامج تدريبي مقترح لعملية الإصلاح الإداري لمديري المدارس الاعدادية وفق كفاياتهم الفنية والإدارية»
مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع البحث من (٩٥٩٨) عضو هيئة تدريسية بواقع (٤١٦١) من الاناث و

فصلية مُحْكَمَة تُعْنَى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م



(٥٤٣٧) من الذكور .

عينة الدراسة: تكون عدد افراد العينة (١٩١٩, ٦) ، وتألفت عينة الاناث من (٨٣٢, ٢) ، وعينة الذكور من (١٠٨٧, ٤) من اعضاء الهيئة التدريسية ، وبنسبة (٢٠٪).

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة منهج الوصفي .

اداة الدراسة: الاستبانة

الوسائل الإحصائية: استخدمت الباحثة الوسائل الاحصائية المناسبة في بنا مقياس بحثها وبالإستعانة بالبرنامج الاحصائي SPSS وهي كآآتي : الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، معامل ارتباط بيرسون ، الاختبار التائي لعينة واحدة ، معادلة الفاكرونباخ ، المتوسطات الحسابية ، الانحراف المعياري .

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج أن هناك (١٠) كفايات من اصل (٥٦) كفاية ليست بالمستوى المطلوب وتحتاج إلى تدريب وتطوير (٤) في مجال الكفايات الفنية و(٦) في مجال الكفايات الإدارية.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت متغير الإصلاح الإداري والقيم أفاد الباحث بما ورد منها:

– اختيار المنهج الملائم للدراسة .

– تعزيز مشكلة البحث.

– الافادة من الدراسات السابقة في بناء وإعداد أداتا الدراسة الحالية وصياغة الفقرات وتطويرها.

– الإفادة من دراسات السابقة في أعداد اداتا الدراسة الحالية.

الافتداء بالإجراءات التي أستخدمها الباحثون السابقون في دراساتهم كالتحليل الإحصائي ومجموعات الدراسة.

– الافادة من النتائج للدراسات السابقة في كيفية تفسير ومناقشة النتائج التي توصلت اليها الدراسة الحالية.

– الافادة منها في تعزيز الإطار النظري للدراسة الحالية.

الفصل الثالث:

منهجية البحث وإجراءاته:

أُستخدِم في هذا البحث المنهج الوصفي القائم على رصد ما هو موجود وتحليله ، ويعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة البحث وأهدافه، فهو يقوم على وصف العلاقات والمؤشرات التي توجد بين الظواهر وتحليلها وتفسيرها كما يساعد على تقديم صورة مستقبلية في ضوء المؤشرات الحالية. (فان دالين، ١٩٨٥، ص ٣١٢)

مجتمع البحث :

إن إجراء الوصف الكامل لمجتمع البحث يمكن من ملاحظة الطريقة المناسبة في اختيار العينة، وبهذا الصدد يقول (Brog): لا يمكن للباحث أن يستخدم أية وسيلة من وسائل اختيار العينة مهما توخى الدقة في الاختيار إذا لم يمتلك معرفة دقيقة عن مجتمع البحث من حيث حجمه وخصائصه ، لأن لكل مجتمع خصائصاً وأوصافاً خاصة به. (Brog , ١٩٨١ , p. ١٧٠)

وفي البحث الحالي فإن مجتمع البحث الحالي يتمثل بمدرسي المدارس الثانوية في محافظة واسط قضاء الكوت والبالغ عددهم (٣٣٩٩) للعام الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥).

جدول رقم (١) يُوضح توزيع أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس الثانوية الصباحية الحكومية في محافظة واسط للعام

الدراسي (٢٠٢٤-٢٠٢٥)

مجتمع البحث	الذكور	الاناث
٣٣٩٩	١٢٤٢	٢١٥٧

عينة البحث:

تم تحديد نسبة (١٢٪) تقريباً من المجتمع الكلي لعينة البحث، وقد أتبع الباحث الاسلوب الطبقي العشوائي في اختيار العينة، وقد بلغ عدد افراد العينة (٤٠٠) تدريسياً، وقد بلغت عينة الذكور (١٢٤٢) تدريسياً وعينة الاناث



(٢٥٤) تدرسية.

جدول (٢) يُوضح توزيع العينة من أعضاء الهيئة التدريسية (٢٠٢٣-٢٠٢٤)

عينة الاناث	عينة الذكور	مجموع العينة
٢٥٤	١٤٦	٤٠٠

رابعاً : اداة البحث :

«بعد ان اطلع الباحث على العديد من الدراسات والبحوث والادبيات ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي، فقد قام ببناء اداة مناسبة لقياس متغير البحث الحالي وهو الاصلاح الإداري، وقد تكون من (٤٠) فقرة.

اجراءات البحث :

استخدم الباحث الخصائص القياسية وكما يلي :

أولاً: صدق الاداة : «الصدق سمة مهمة لكل اداة يراد تطبيقها للحصول على معلومات دقيقة تخص الظاهرة موضوع الدراسة، وعندما يريد الباحث ان يتحقق من هدف الاداة التي وضعها يبدأ أولاً بالعمل من خلال جمع ادلة يستخلص منها ان الاداة صادقة لقياس السمة التي صممت الاداة لقياسها. (الكيلاني و يونس، ١٩٩٤ : ٢٠٩) ولغرض التثبت من هدف الاداة ظاهرياً وصلاحيته عرض الباحث الاداة على مجموعة من المحكمين اذ طلب منهم ابداء الرأي، وقد حدد نسبة (٨٠٪)» كاتفاق بين آراء المحكمين للأخذ بملاحظاتهم ولم يكن هناك تغييراً في الفقرات، ولهذا تعد احصائياً دالة لمصلحة الموافقين اذ يشار جميعهم الى ملائمة جميع فقرات الاداة، ولهذا تعد الفقرات دالة احصائياً».

جدول (٣) يُوضح النسبة المئوية وقيمة مربع كاي لتحليل استجابات المحكمين لمقياس الاصلاح الاداري

الفقرات	عدد المحكمين	الموافقون	غير الموافقين	النسبة المئوية	قيمة كاي	
					المحسوبة	الجدولية
٢٩-٢٦-٢٥-١٩-١٦-١١-٧-٦	١٥	١٥	-	١٠٠٪	١٥	دالة
٣٠-١٧-١٤-١٢-١٠-٩-١		١٤	١	٩٣٪	١١,٢٦	دالة
٣٧-٣٣-٢٨-٢٧-٤٠		١٣	٢	٨٧٪	٨,٠٦	دالة
٣-٢-٢١-٢٢-٨-٥-٣-٢		١٢	٣	٨٠٪	٥,٤٠	دالة

ثانياً: الصدق البنائي (Constrict validity): يحدد صدق البناء المدى الذي يستطيع فيه المقياس قياس ما أعد لقياسه

(Anastasia, ١٩٧٦: ٢١٧)، لذا تحقق الباحث من صدق البناء من خلال التحليل الإحصائي للفقرات وقد اعتمد على الأساليب التالية:

أ- القوة التمييزية للفقرات: يعد حساب القوة التمييزية للفقرات من المتطلبات الأساسية للمقاييس التربوية، لأنها تكشف عن امكانية كل فقرة على قياس الفروق الفردية في الخصيصة المقاسة التي يستند إليها أساساً القياس التربوي، (عبد الرحمن، ١٩٩٨: ٣٣٨)، لذا ينبغي ابقاء الفقرات المميزة ويتم استبعاد الفقرات غير المميزة في المقياس أو تعديلها واعادها من جديد. (Ghiswll.et.al, ١٩٨١: ٤٢١) إنَّ الهدف الأساس من هذه الخطوة هو تحليل فقرات المقياس إحصائياً للتعرف على القوة التمييزية لكل فقرة، إذ رتب الدرجات التي حصل عليها أفراد المجتمع تنازلياً من الأعلى إلى الأدنى، وبعد تحليل نسبة (٢٧٪) للمجموعة العليا و (٢٧٪) للمجموعة الدنيا، تكونت مجموعتان متطرفتان، وبما أن عدد أفراد العينة (٤٠٠) أربع مائة فرداً، إذاً فإنَّ عدد أفراد المجموعة العليا (١٠٨) مائة وثمانية تدرسياً وتدرسية، وكذلك فإنَّ عدد أفراد المجموعة الدنيا (١٠٨) مائة وثمانية تدرسياً وتدرسية، ثم استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة مدى تمييز فقرات المقياس بين المجموعة العليا من الأفراد والمجموعة الدنيا.

بعد ان تم استخراج القيمة التائية المحسوبة للفقرات ومقارنتها بالقيمة التائية الجدولية أتضح أن جميع فقرات المقياس

فصلية مُحَكِّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م



دالة إحصائية، لأن لها القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية والبالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢١٤) وجداول (٤) يوضح ذلك.

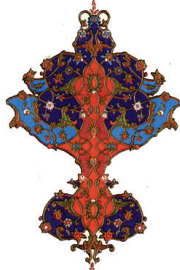
جدول (٤) يُوضح تمييز الفقرات للمجموعتين العليا والدنيا لمقياس الاصلاح الاداري وفق نظرية التقسيمات الادارية

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		القيمة التائية المحسوبة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	١,١٢٩	٢,٤٥٢	١,٠٤٠	٤,٧٢	
٢	١,١٣٥	٣,٧٦١٩	٨,٧٨١	٢,٤١	
٣	٨,٣٢٣	٣,٣٠٩٥	١,١٧٨	٥,٥٦	
٤	٧,٠٠٥	٣,٧٨٥٧	١,٠٩٤	٣,٠٨	
٥	١,٢٥٧	٢,٣٣٣٣	١,٢٠٢	٢,٧٤	
٦	١,١٤٨	٢,٥٧١٤	١,٦٩٨	٥,٣٤	
٧	٧,٥٩٣	٣,١٩٠٥	١,١٧٣	٥,٤٠	
٨	٩,٨٧٣	٢,٩٢٨٦	١,٢٣٧	٤,٦٦	
٩	٧,٩٠٤	٢,٩٢٨٦	١,١٣٤	٥,٤٦	
١٠	٤,٦٧٩	٣,٧١٤٣	١,١٥٣	٥,٠٨	
١١	١,٢٢٣	١,٩٠٤٨	١,٢٤٥	٥,٣٠	
١٢	٩,٣٧٠	٣,٣٥٧١	١,٣٧١	٢,٥٠	
١٣	٥,١٧٤	٣,٤٥٢٤	١,١٥١	٦,٣٥	
١٤	٢,٩٧١٠	٤,١٩٠٥	٨,٩٠٠	٤,٩٣	
١٥	٥,١٧٤١	٣,٢١٤٣	١,١٧٩	٧,٤٢	
١٦	٥,١٩٦٥	٤,٢١٤٣	١,١٥٨	٢,٩١	
١٧	٩,١٤٤	٣,٤٧٦٢	١,٠٨٧	٤,٣٤	
١٨	٧,٠٧١	٣,٣٥٧	١,٠٧٧	٥,٧٤	
١٩	١,٦٢٦	٢,٨٣٣	١,٣٩٥	٢,٩٥٢	
٢٠	٦,٣٥٧	٣,٧١٤	١,٢٤٥	٤,٦٠٧	
٢١	١,٢٦٨	٣,٠٠٠	١,٥٣٠	٣,٢٦٠	
٢٢	١,٢٤٢	٣,٢٨٥	١,٣٨٤	٣,٦٤٩	
٢٣	٩,٤٢٣	٣,٥٢٣	١,١٣١	٤,٠٨٧	
٢٤	٧,٣٠٩	٣,١٤٢	١,٤٧٤	٥,٨١٣	
٢٥	٧,٧١٥	٤,١٤٢	١,٠٤٩	٢,٠١٤	
٢٦	٥,٨٠٨	٣,٩٥٢	١,١٨٨	٤,٣١٦	
٢٧	١,١٤٣	٢,١٩٠	١,٥٠١	٤,٩٨٦	
٢٨	٩,١٧٠	٣,٥٢٣	١,٤١٨	٣,٦٥٤	
٢٩	٩,٢٣٦	٣,١١٩	١,١٥١	٥,٢٢	
٣٠	٩,٣٨٥	٣,٢٦١	١,١٩٠	٤,٨٨	
٣١	٧,٠٨٣	٣,٣٨١	١,٢٤٨	٤,٠٨	
٣٢	٧,٤٨٦	٣,٧٣٨	١,٣٦٢	٣,٩٧	
٣٣	٨,٤٥٨	٤,٠٤٧	١,٠٥٨	٢,٩٦	
٣٤	١,٠٠٤٠	٣,٧١٤	١,٢١٥	٢,٥٤	
٣٥	١,٢٣٣٧	٢,٢٣	١,٢٩٧	٣,٩٦	
٣٦	١,٢٩٧٠	٣,٠٠٠	١,٣٧٩	٢,٣٦	
٣٧	١,١٦٤٩	٢,٦٩٠	١,٦٧٤	٥,٢٩	
٣٨	١,٤٠٥٣	٢,٧١٤	١,٣٦٦	٤,٣٢	
٣٩	١,٢٨١٥	٢,٧٨٥	١,٢٢٠	٥,٦٦	
٤٠	٧,٣٠٩	٣,٥٩٥	١,٣٤٤	٤,٣٣٦	

ثانياً: الثبات : الثبات هو ان الاختبار قادر على اعطاء النتائج نفسها، اذا ما اعيد اكثر من مرة تحت ظروف مماثلة.
(جابر وكاظم، ١٩٨٣ : ٢٧٦)، وقد اعتمد الباحث طريقتين لقياس الثبات وهما:

١- طريقة اعادة الاختبار:

« هذه الطريقة تعد من أكثر الطرق استخداماً في حساب ثبات الاختيار إذ يتم تطبيق الاختيار على الافراد أنفسهم مرتين وبفاصل زمني لا يقل عن اسبوع ولا يزيد عن شهر وتحت ظروف متشابهة ثم يحسب معامل ارتباط بين



التطبيقات ويكون النتائج هو معامل الثبات» (عودة: ١٩٩٨ : ١٤٥).

وفي خلال اسبوعين طبقت الاختبار على العينة نفسها للمرة الثانية، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات الاختبار الاول والثاني وجد ان معامل الثبات للأداة (٨٦٪)، ويعد هذا مؤشراً جيداً لثبات الاداة .
٢- معادلة الفا كرو نباخ (Alpha crouch): ولتحقيق ثبات الاداة قام الباحث باستخدام معادلة ألفا كرو نباخ والتي تعد من أكثر الطرق شيوعاً، وبالإمكان الوثوق بنتائجها، وهذا النوع من الثبات يتم حساب معامل الاتساق الداخلي، أي قوة الارتباط بين فقرات المقياس (الاتساق الداخلي) (ابو حطب وآخرون، ١٩٨٢: ٨٢)، وقد بلغ معامل الثبات لمقياس الإثراء الوظيفي (٨٧،٠) ويعد هذا المعامل مقبولاً لأغراض الدراسة الحالية، وجدول (٦) يبين ذلك.

الجدول (٥) يوضح درجات ثبات المقياس بطريقتي إعادة الاختبار والفاكرو نباخ

المقياس	معامل الثبات	
	بطريقة إعادة الاختبار	بطريقة معادلة ألفا كرونباخ
الاصلاح الاداري	٠,٨٦	٠,٨٧

تطبيق الأداة:

«بعد ان تم التأكد من صلاحية اداة البحث الحالي طبق الباحث الاداة على عينة البحث التي اختيرت بطريقة» (عشوائية طبقية) على عينة البحث البالغة (٤٠٠) تدريسياً «ومن ثم ادخلت النتائج الى الحاسوب باستخدام برامج التحليل الاحصائي» (SPSS).

الفصل الرابع:

عرض النتائج و تفسيرها:

١- الهدف الاول: التعرف على مستوى الاصلاح الإداري وفق نظرية التقسيمات الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة واسط، هذا الهدف تم احتساب المتوسط الفرضي لمقياس الاصلاح الإداري ، الذي بلغ (١٢٠) كما تم استخراج المتوسط الحسابي لدرجات الافراد على الاستبانة، والذي بلغ (١٢٨,١٦٠) ومن استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة لاستخراج دلالة الفرق بين المتوسط الفرضي للأداة والمتوسط الحسابي للعينة وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة» (٩,٤٢٢) وجدول (٦) يوضح تفاصيل ذلك.

جدول (٦) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للتعرف على مستوى الاصلاح الاداري وفق نظرية التقسيمات

الادارية في محافظة واسط من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية

الاصلاح الاداري	العينة	درجة الحرية	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى دلالة (٠٠٠٥)
٤٠٠	٣٩٩	١٢٨,١٦٠	١٢٠	١٢٠	١٢,٥٦٣	٩,٤٢٢	دالة إحصائية

ومن الجدول يتضح ان القيمة التائية المحسوبة أكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) و درجة حرية (٣٩٩) «ولصالح المتوسط الحسابي للعينة، اي ان مديري المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى جيد في مستوى الاصلاح الإداري.

٢- الهدف الثاني: التعرف على مستوى الاصلاح الاداري وفق نظرية التقسيمات الاداري لدى مديري المدارس الثانوية المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية في محافظة واسط تبعاً لمتغير الجنس.

جدول (٧) نتائج الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بحسب متغير الجنس لمقياس الاصلاح الاداري

وفق نظرية التقسيمات الادارية

المقياس	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	مستوى دلالة
الاصلاح الاداري	ذكر	١٤٦	١٢,٧٣٩	٩,٩٣٦	١٢٠	١٢٠	دالة
	انثى	٢٥٤	١٥,٣٦٢	٨,٤٤٨	١٢٠	٣,٨٨٥	للاتث

ان الوسط الحسابي للإناث (١٥,٣٦٢) وبانحراف معياري مقداره (٨,٤٤٨) درجة وهي أكبر من الوسط الحسابي للذكور والبالغ (١٢,٧٣٩) وبانحراف معياري مقداره (٩,٩٣٦) علما ان القيمة الناتجة المحسوبة هي (٣,٨٨٥) وهي أكبر من القيمة الناتجة الجدولية والبالغة (١,٩٦) وهي دالة لصالح الاناث، وهو يدل على تفوق واضح لصالح الاناث في رأيهم بالإصلاح الإداري لمديري المدارس الثانوية وان هذا الفرق يرجع لكون ان الاناث (التدريسيات) أكثر شعورا ورغبة بالتغييرات والاصلاحات التي قد تحدث في المدارس، اضافة لما يمتلكه من دقة ملاحظة وزيادة في التأكيدات على الامور الادارية التي تطرأ أكثر من الذكور .

الاستنتاجات :

يتبين من خلال اجابات أفراد العينة إن مديري المدارس الثانوية يتمتعون بمستوى مقبول لتطبيق مفهوم ومبادئ الإصلاح الإداري في مدارسهم، لهذا يمكن القول إن المام مديري المدارس الثانوية بالمستحدثات التربوية في حقول الإدارة والأسس المتبعة في عملية الإصلاح الإداري يمكنهم من تحقيق النهضة التربوية التعليمية المطلوبة في هذا القطاع المهم من التعليم والذي ينهض ويتقدم من خلال الامام بمبادئ واصول عملية الإصلاح الإداري.

التوصيات :

يقترح الباحث عدد من التوصيات:

١- تنمية الإصلاح الإداري في المدارس الثانوية الحكومية وتعزيزه من خلال حث وزارة التربية على اشراك مديري المدارس بالندوات والمؤتمرات و الدورات التطويرية والتأهيلية لبيان أهمية الإصلاح الإداري ودوره المهم في تطوير المدارس والمؤسسات التربوية.

٢- نشر ثقافة الإصلاح الإداري في مؤسسات وزارة التربية وبيان أهميته في رفع مستوى الاداء في الجهاز الإداري.

٣- تكثيف الجهود الأكاديمية بإجراء المزيد من الدراسات حول عمليات الإصلاح الإداري وكيفية تطبيقها من خلال الاطلاع على تجارب الدول في هذا الشأن.

المقترحات :

في ضوء الاستنتاجات والتوصيات الحالية يقترح الباحث ما يلي:

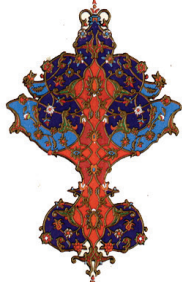
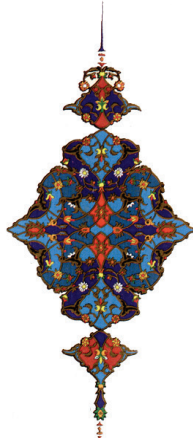
١- الإصلاح الإداري وعلاقته بالسلوك التنظيمي عند مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم.

٢- الإصلاح الإداري وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر معاونيهم.

٣- الإصلاح الإداري وعلاقته بالقيم التنظيمية في مديرية تربية محافظة واسط من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية.

المصادر :

١. أبو شحاته، ثناء معوض علي (٢٠٢١): دور الإصلاح الإداري في العلاقة بين القيادة السامة وتطبيق النموذج الاوربي للتميز المؤسسي، مجلة البحوث المالية والمصرفية، المجلد ٢، العدد ٤.
٢. حسن، هناء عبد الكريم (٢٠١٦): نظام الإدارة الذاتية ومدى إمكانية تطبيقه في الكليات التربوية المفتوحة، وزارة التربية العدد ٣٦ تشرين الأول ٢٠١٦، بغداد، العراق.
٣. حسين، هديل جبار، وعزيز، حسين رحيم (٢٠٢٣): جودة الادارة الصفية لمدرسات التربية الرياضية في محافظة واسط، بحث منشور في مجلة واسط للعلوم الانسانية، جامعة واسط، مجلد ٢٠، عدد ٣، ٢٠٢٤ .
٤. الحملي، سحر عبدالله (٢٠١٣): الإصلاح الإداري مفهومه، وآليات تطبيقه (دراسة مقارنة)، بحث منشور في المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، العدد (١٠)، جامعة الأزهر.
٥. خليل، منى عطية خزام (٢٠١٨): الإدارة بين الفساد والإصلاح الإداري في عصر التسويق الإلكتروني، دار الكتب والوثائق القومية.
٦. الدفاعي، ريام اياد (٢٠١٧): واقع الإدارة بالقيم على وفق مراحل نظرية الانتشار، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.



٧. السراي، عبد الرضا (٢٠٠٩): اثر الرقابة المالية في عملية الإصلاح الإداري دراسة تحليلية على عينة من تقارير ديوان الرقابة المالية العراقي، بحث مقدم إلى هيئة الامناء في المعهد العربي بغداد.
٨. شبلي صبري أحمد (٢٠١٣): دور الحوكمة في الإصلاح الإداري، دراسة مقارنة بين الدنمارك ولبنان رسالة ماجستير غير منشورة الأكاديمية العربية في الدنمارك، قسم القانون، كلية القانون والسياسة.
٩. طرابلسي، عدنان خضير، طارق احمد الخير (٢٠٠٦): تقويم فعالية تجارب التنمية الإدارية والإصلاح الإداري في سوريا ولبنان، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
١٠. عودة، احمد سلمان (١٩٩٨): القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٢. الاردن، دار الامل للنشر
١١. فريم، فاطمة الزهراء (٢٠١٧): الإصلاح الاداري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، المجلة ١١، العدد الأول.
١٢. كافي، مصطفى يوسف (٢٠١٨): الإصلاح والتطوير الإداري بين النظرية والتطبيق، دمشق، دار رسلان للطباعة.
١٣. المخلافي، عبدالواسع، (٢٠٠٦): إدارة الجودة الشاملة ودورها في تحقيق الإصلاح الإداري: دراسة لاتجاهات المديرين في منظمات الإدارة الحكومية اليمنية رسالة دكتوراه غير منشورة كلية الاقتصاد جامعة دمشق، سوريا.
١٤. المغربي، كامل محمد، (١٩٩٥): السلوك التنظيمي، دار الفكر للنشر والتوزيع.
١٥. مقدادي، يونس عبد العزيز، (١٩٩٦): مبادئ في الإدارة، ط٢، مؤسسة آلاء للطباعة والنشر، عمان.
١٦. المياحي، اخلاص حمزة عيدان، (٢٠٢١): برنامج تدريبي مقترح لعملية الاصلاح الاداري لمديري المدارس الاعدادية وفق كفاياتهم الفنية والادارية، رسالة ماجستير، كلية التربية ابن رشد، جامعة بغداد، العراق.
١٧. ناجي، رنا تركي (٢٠٢٣): النزاهة السلوكية للإصلاح الإداري في تطوير اداء مدراء اقسام الموهبة الرياضية، الجامعة المستنصرية، كلية التربية الأساسية العلوم التربية الرياضية، المجلد ١٦، العدد ٢.
١٨. وزارة التربية، (٢٠٢٤): المؤتمر العلمي الثاني للتدريب والتنمية المستدامة.

المصادر الأجنبية:

1. Abbott G. N., White F. A., Charles M. A. (2005). Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation. Journal of Occupational and Organizational Psychology 78.
2. Bourne, Humphrey & Jenkins, Mark, (2013) «Organizational Values: A Dynamic Perspective». Organization Studies, Vol. 34, No. 4.



فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م



Al-Thakawat Al-Biedh Maga-

Website address

White Males Magazine

Republic of Iraq

Baghdad / Bab Al-Muadham

Opposite the Ministry of Health

Department of Research and Studies

Communications

managing editor

07739183761

P.O. Box: 33001

International standard number

ISSN 2786-1763

Deposit number

In the House of Books and Documents

(1125)

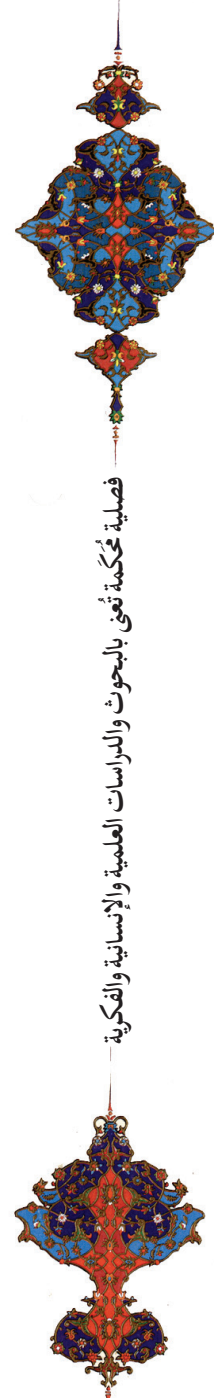
For the year 2021

e-mail

Email

off reserch@sed.gov.iq

hus65in@gmail.com



فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية
العدد (١٦) السنة الثالثة ربيع الأول ١٤٤٦ هـ أيلول ٢٠٢٥ م



general supervisor

Ammar Musa Taher Al Musawi

Director General of Research and Studies Department

editor

Mr. Dr. fayiz hatu alsharae

managing editor

Hussein Ali Mohammed Al-Hasani

Editorial staff

Mr. Dr. Abd al-Ridha Bahiya Dawood

Mr. Dr. Hassan Mandil Al-Aqili

Prof. Dr. Nidal Hanash Al-Saedy

a.m.d. Aqil Abbas Al-Rikan

a.m.d. Ahmed Hussain Hai

a.m.d. Safaa Abdullah Burhan

Mother. Dr.. Hamid Jassim Aboud Al-Gharabi

Dr. Muwaffaq Sabry Al-Saedy

M.D. Fadel Mohammed Reda Al-Shara

Dr. Tarek Odeh Mary

M.D. Nawzad Safarbakhsh

Prof. Nouredine Abu Lehya / Algeria

Mr. Dr. Jamal Shalaby/ Jordan

Mr. Dr. Mohammad Khaqani / Iran

Mr. Dr. Maha Khair Bey Nasser / Lebanon

فصلية مُحَكَّمة تُعنى بالبحوث والدراسات العلمية والإنسانية والفكرية