

الذكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط - استراتيجية مقترحة

إعداد

د. إيناس عبد القادر الدسوقي**

د. مروة ماهر قوطة*

مقدمة:

تعد الجامعة مؤسسة إجتماعية تسعى لتحقيق أهداف المجتمع واحتياجاته؛ حيث تسهم بشكل كبير في تطوير المنجزات العلمية والبحثية المسؤولة عن بناء البيئة المحيطة بها وتطويرها بما تقدمه من خدمات مختلفة في مجالات التدريب والتعليم المستمر. وتتميز الجامعة بأنها المؤسسة التي أنشأها المجتمع كي تؤدي دورها من وعي وفهم في تنشئة وتعليم الشباب وفق النظام الأخلاقي والثقافي للمجتمع؛ وذلك نظرًا للارتباط الوثيق بين التعليم والأخلاق.

وقد نالت القيم والمبادئ الأخلاقية اهتمامًا كبيرًا منذ القدم، وما زالت في العالم المعاصر أشد احتياجًا لهذا الاهتمام، وذلك لما أحدثته الثورة العلمية التكنولوجية وغيرها من عوامل التغيير الثقافي من إعادة تشكيل الكثير من المعارف والمفاهيم عن الحياة، الأمر الذي دفع الجهود للأخذ بالمعطيات السيكلوجية الحديثة ومن أهمها الذكاء الأخلاقي الذي يقدم منحى جديدًا لتعميق فهم الشخصية والتعلم والسلوك.

ومن ثم فإن القيم الأخلاقيات تؤثر في السلوك تمامًا كما تمثل المفاهيم العلمية والنظريات، وأن التحدي الكبير للإدارة لا يكمن فقط في القدرة على استيعاب المعرفة والتكنولوجيا بقدر ما يكمن في القدرة على صياغة قيم أخلاقية وحضارية ومؤسسية جديدة في إطار تراث وثقافة المجتمع وشرائعه السماوية ولا يتأتى ذلك إلا من خلال دراسة الواقع وما يرتبط به من ظواهر إيجابية أو سلبية في الوحدات الإدارية (أحمد ميساوي، ٢٠٢٠، ١٨٣).

ويعد الذكاء الأخلاقي مفهوم جديد للذكاء، والكتابات في هذا المجال أكدت جميعها

* مدرس أصول التربية - كلية التربية - جامعة دمياط

** مدرس علم النفس التربوي - كلية التربية - جامعة دمياط

الذكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي ----- د/ مروة ماهر قوطة
د/ إيناس عبدالقادر الدسوقي

استقلالية الذكاء الأخلاقي عن غيره من أنواع الذكاء الأخرى، وإن كان يعتبر دالة للبعض منها كالذكاء الانفعالي والذكاء الاجتماعي؛ فالفارق الأساسي هو أن الذكاء الانفعالي والذكاء الاجتماعي خال من القيم، في حين أن الذكاء الأخلاقي يعتبر القيم هي المحور الأساسي له (سعدية أبو عواد، ٢٠١١، ٢٨) (*).

كما يعد الذكاء الأخلاقي جوهر الحياة الأخلاقية لدى الفرد؛ لأهميته في إسباب الفرد القوة في إدراك القواعد الأخلاقية السليمة، والتي تحقق الثقة الاجتماعية لدى الفرد بالآخرين، وذلك لتفهيمه الحالات الوجدانية والانفعالية التي لديه، ولدى الآخرين أيضاً مما ينعكس إيجابياً عن تصورات الذهن الإيجابية عن مفاهيمه الذاتية، وتقديره لها، وهذا بدوره ينعكس على السعادة النفسية (1, Borba, 2001).

وينظر إلى الذكاء الأخلاقي باعتباره موجه لحياة الأفراد، وأن له أثراً واضحاً على مسيرة حياتهم؛ حيث يتيح الذكاء الأخلاقي الفرصة لكل فرد لكي يعزز من تعاطفه تجاه الآخرين مع الالتزام بالمعايير الأخلاقية والضمير والانضباط الأخلاقي، ويساعد على تنظيم الأفكار والإجراءات لوقف الضغوط الخارجية والداخلية (21, Gardner, 1999). وقد أشار بوربا Borba (8, 2001) إلى أن الذكاء الأخلاقي هو القابلية على فهم الصواب من الخطأ، من خلال توفر مجموعة من المعتقدات والقناعات الأخلاقية في بناء الفرد المعرفي تمكنه من التصرف بطريقة صحيحة.

بينما ترى نايفة قطامي (٢٠١٠، ٢٢٣) الذكاء الأخلاقي بأنه القدرة على التمييز بين الصواب والخطأ بعد فهمه واستيعابه، والالتزام بالقيم الخلقية والنواهي والأوامر، في حين يشير كل من بيهيشتيفار وإسماعيل وموغادام (2011) Beheshtifar, Esmaeil & Moghadam إلى أن الذكاء الأخلاقي هو التطبيق الفعلي في المواقف الحقيقية للمبادئ الأخلاقية العالمية والتي من شأنها التفريق بين الصواب والخطأ. ويضيف موفق بشارة (٢٠١٣) بأنه الإدراك الجيد لمشاعر الأمل لدى الآخرين والتعاطف معهم واحترامهم والتسامح معهم والتعامل بعدالة في المواقف الإنسانية.

(*). يتم توثيق المراجع في هذا البحث على نظام APA ، الإصدار السادس كالتالي: (اسم المؤلف، سنة النشر، رقم الصفحة).

ولما كانت الجامعة هي المؤسسة التي تعكس القيم والمبادئ الأخلاقية للمجتمع من خلال أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بها، فقد اهتمت بالجانب الأخلاقي للأستاذ الجامعي والاطمئنان على مدى قدرته على اتخاذ القرارات الوظيفية الرشيدة، لما لذلك من أثر كبير في رقي وإصلاح المجتمع الإنساني.

ولذا فإن المسؤوليات الملقاة على عاتق الجامعات والكليات هي مسؤوليات هائلة، خاصة عندما تؤخذ التعقيدات والتقسيمات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والبيئية في الحسبان. ويكون هناك حاجة لكل مورد من الموارد الإنسانية من أجل الإبحار بأمان في أفواج المستقبل. فيجب على مؤسسات التعليم العالي مواجهة تلك التحديات (Parker & Arthur, 2010, 2).

ويعتمد نجاح أي تعليم جامعي على مدى ما يتوفر له من عناصر جيدة من أعضاء هيئة التدريس ولا كيان لمؤسسات التعليم العالي بدون الهيئة التدريسية فهي حجر الزاوية بها ولما كان عضو هيئة التدريس يمثل حجر الزاوية والعنصر الفاعل لتحقيق أي تطوير منشود، فقد بات من الضروري الاهتمام بتنمية قدراته ومهاراته وتعديل اتجاهاته وأسلوب تفكيره نحو الأفضل، وكذا دراسة كل ما يواجهه من مشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها، كي يتمكن من ممارسة مهنته بالكفاءة المطلوبة، التي تضمن له التقدير الاجتماعي الأعلى بين المهن الأخرى (أماني غبور، ٢٠١٠، ٢١٢).

حيث يقع على عاتق الأستاذ الجامعي كثير من المهام العلمية والمهنية كتدريس الطلبة وتزويدهم بالمعارف والخبرات اللازمة في مختلف التخصصات، وما يترتب عليه من تحضير وإعداد وتقويم والقيام بالبحث العلمي وإجراء الدراسات والبحوث والتأليف ومتابعة الجديد في مجال التخصص والمساهمة بالأنشطة التي من شأنها النهوض بالأمم والاسهام في التطوير والتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يخدم المجتمع (راتب السعود، خالد الصرايرة، ٢٠٠٩، ١٨٦).

ويعد جودة الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس ركناً أساسياً في عملية تقييم الجامعات ورفيقها، وذلك أن مستوى أدائه يؤثر على فاعلية أداء الجامعة سلباً أو إيجاباً في تحقيقها لأهدافها التي تسعى إليها. والأستاذ الجامعي مكلف بمهام يتوقع منه القيام بها على أكمل وجه ومنها القيام بالبحث العلمي، والتدريس، وخدمة المجتمع في الجامعة وفي البيئة الخارجية.

ويشير أحمد مصطفى (٢٠٠٢، ٤١٥) إلى جودة الأداء الوظيفي بأنها مجموعة من السلوكيات ذات العلاقة المعبرة عن قيام الفرد بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، وهي تتضمن جودة الأداء، وكفاءة التنفيذ، والخبرة المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع باقي

أعضاء المؤسسة، كما أنها تعبر عن بلوغ الفرد، أو فريق العمل، للأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية.

ونظرًا للأهمية الكبرى التي يضعها المجتمع على عاتق الأستاذ الجامعي في تعليم وتكوين المواطن الصالح خلقياً، لذا يركز المجتمع عليه في أخلاقياته وصفاته الشخصية للاطمئنان إلى مناسبته للمهمة الملقاة على عاتقه، بالإضافة إلى ما ينبغي أن يتحلى به من أمانة في البحث العلمي (فرج طه، ١٩٩٨، ٣٠٩).

كما يعد الذكاء الأخلاقي ضابطاً للتوجهات الفكرية والبحثية والخدمية للأستاذ الجامعي، ولهذا كلما ارتفع مستوى نكاهه الأخلاقي كلما أصبح مؤثراً بشكل إيجابي في المجتمع وموجهاً بفاعلية لطلابه من خلال كونه قدوة حسنة في الفكر والسلوك.

مشكلة البحث:

يشهد المجتمع تزايداً في عوامل التغيير الثقافي المتمثل في إعادة تشكيل الكثير من المعارف والمفاهيم عن الحياة نتيجة لما أحدثته الثورة العلمية التكنولوجية، الأمر الذي أدى إلى ظهور التذبذب وعدم الاستقرار في القيم الموروثة والمكتسبة على حد سواء.

وتعتمد الجامعات في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على أعضاء هيئة التدريس المؤهلين، وعلى الرغم من محاولة الجامعات تهيئة المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس باعتباره في مقدمة الوظائف الرئيسية في الجامعة ليكون فعالاً في أداء عمله، إلا أن الاهتمام بالذكاء الأخلاقي لديه يعد ضرورة أساسية يجب أن تسعى الجامعة لتشكيل قدرات هذا النوع من الذكاء لدى جميع أعضائها.

ويستطيع عضو هيئة التدريس من خلال الذكاء الأخلاقي أن يحقق الإيجابية في مختلف الأنشطة المجتمعية بصفة عامة، وفي المجالات الأكاديمية في الجامعة بصفة خاصة؛ حيث يستثمر نشاطه الفكري من أبحاث ومؤتمرات لخدمة المجتمع.

ويتميز الأستاذ الجامعي بتعدد الأدوار التي يمارسها، فهو صاحب مهنة لها أصولها ومحدداتها، لذا يجب عليه القيام بالواجبات والمهام الموكلة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المحددة في الجامعة التي يعمل فيها بكفاءة وفاعلية، وعليه أن يصل إلى أرقى مستوى ممكن من الاتقان لأداء مهارات هذه المهنة، وذلك في إطار من الذكاء الأخلاقي يحكم أدائه الوظيفي والمهني.

وتؤكد دراسة لينيك وكايل (2005) Lennick & kiel أن القادة ذوي الذكاء الأخلاقي القوي هم فقط من يمكنهم بناء الثقة والالتزام عبر مؤسساتهم، كما يؤكدان على أن الذكاء الأخلاقي ليس فقط مكملاً بل هو الأساس الذي يقوم عليه نجاح أي مؤسسة بغض النظر عن مجالها.

لذا يجب توافر مستوى مرتفع من الذكاء الأخلاقي لدى الأستاذ الجامعي؛ بحيث يكون سلوكه تجسيداً حياً واقعياً للقوة الصالحة، بالإضافة إلى ما ينبغي أن يتحلى به من أمانة في البحث والنقل والاقتباس. لذلك فمن الأهمية بما كان التعرف على الذكاء الأخلاقي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، الأمر الذي دعا الباحثين إلى إجراء هذه الدراسة.

وبالنظر إلى واقع الجامعات المصرية فإنه توجد عدة معوقات تؤدي إلى خفض جودة الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس، ومنها ما يلي (إبراهيم العلي، ٢٠١٢، ١١٧):

- إن تعريف جودة التدريس، يعاني من غموض كبير في المفهوم وفي المواصفات وفي الوظائف والممارسات وفي القياس والحساب.
- قلة وجود وسيلة أو أداة كمية لقياس جودة التدريس في المقرر أو في الكلية أو في المؤسسة ككل. وذلك لأنه لا يمكننا التعامل مع جودة التدريس كسلعة مادية والمطالبة بقياسها بمقياس محدد، ومن هنا تبرز أهمية استنباط أداة أو وسيلة لتكون مقياساً لجودة التدريس في كل مقرر وفي كل كلية وفي كل جامعة.
- عدم وجود استبيان موحد لتقييم جودة التدريس في الجامعات العربية، من أجل الوقوف على آراء الأساتذة أو الطلاب أو الخبراء أو الجهات المستفيدة الأخرى باستخدام أداة موحدة.
- قلة اهتمام معظم الجامعات العربية حتى الآن بموضوع الجودة الشاملة بشكل عام أو بموضوع جودة التدريس بشكل خاص. وهذه مشكلة كبرى لا يمكن تجاوزها إلا إذا تبنت إدارة هذه الجامعات إدارة الجودة الشاملة وعملت على تنفيذها بكل جدية ومسؤولية.
- ضعف التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالأمور المتعلقة بجودة التدريس (كالأهداف، المفردات، الأساليب، العرض، التحضير، المستجدات، المراجع، التفاعل، المقابلة، إنجاز المقرر، وضع الأسئلة المناسبة، أسلوب التصحيح، قبول الاعتراضات، التغذية الراجعة، والالتزام والمعاملة الحسنة.

- ضعف متابعة الإدارة لعمليات التدريس اليومية وتقويم مسارها وتطوير مناهجها الدراسية بشكل دوري.

ومع استعراض الباحثان لنتائج الدراسات السابقة تبين ندرة الدراسات - في حدود علمهما- التي اهتمت بدراسة الذكاء الأخلاقي وعلاقته بجودة الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالجامعة؛ حيث اهتمت معظم الدراسات بطلاب الجامعة والتلاميذ في مراحل التعليم المختلفة.

وتتحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

١. ما الإطار النظري والمفاهيمي لجودة الأداء الوظيفي؟
٢. ما الإطار الفكري للذكاء الأخلاقي؟
٣. إلى أي مدى توجد علاقة بين الذكاء الأخلاقي وجودة الأداء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
٤. إلى أي مدى يختلف الذكاء الأخلاقي لعضو هيئة التدريس باختلاف (النوع، الرتب الأكاديمية أو سنوات الخبرة)؟
٥. إلى أي مدى يختلف جودة الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس باختلاف (النوع، الرتب الأكاديمية أو سنوات الخبرة)؟
٦. ما الاستراتيجية المقترحة لتحسين جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط باستخدام الذكاء الأخلاقي؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى وضع استراتيجية مقترحة لتحسين جودة الأداء الوظيفي

لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط باستخدام الذكاء الأخلاقي، وذلك من خلال:

١. التعرف على الإطار النظري والمفاهيمي لجودة الأداء الوظيفي.
٢. التعرف على الإطار الفكري للذكاء الأخلاقي.
٣. التعرف على مستوى الذكاء الأخلاقي المطلوب توافره في أعضاء هيئة التدريس وعلاقته بجودة أدائهم الوظيفي.
٤. الكشف عن الفروق الاحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الذكاء الأخلاقي والتي ترجع لاختلاف النوع، الرتب الأكاديمية أو سنوات الخبرة.
٥. الكشف عن الفروق الاحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول

جودة الأداء الوظيفي والتي ترجع لإختلاف النوع، الرتب الأكاديمية أو سنوات الخبرة.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث الحالي في:

١. أهمية الذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
٢. أهمية الفئة المدروسة الممثلة بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، والتي تعد أساس عمل الجامعات والعنصر الفاعل في تحقيق أهدافها.
٣. تزويد إدارات الجامعات والجهات المعنية بالتخطيط للتعليم العالي بمعلومات عن العلاقة بين متغيري الدراسة.
٤. توفير معلومات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات تكون بمثابة تغذية راجعة عن مستوى الذكاء الأخلاقي المطلوب توافره لديهم وعلاقته بجودة أدائهم الوظيفي.
٥. مساعدة برامج الجودة بالجامعة في اتخاذ إجراءات عملية هادفة لتحسين جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

المصطلحات والمفاهيم الإجرائية للبحث:

(١) استراتيجية Strategy

هي مجموعة من الأفكار والمبادئ التي تتناول مجالاً معيناً من مجالات المعرفة الإنسانية بصورة شاملة ومتكاملة، لتحقيق أهداف محددة، واستخدام أساليب التقويم المناسبة، لمعرفة مدى تحقيق الأهداف المحددة سلفاً.

(٢) جودة الأداء الوظيفي Job Performance:

يقصد به قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بانجاز المهام والواجبات المحددة له وفقاً للوائح والمسؤوليات التي تحددها الجامعة التي يعمل فيها بكفاءة وفعالية. ويتحدد جودة الأداء الوظيفي من خلال أربعة مجالات هي: الأداء التعليمي، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع، الكفايات المهنية.

وتحدد إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الأداء الوظيفي.

٣) عضو هيئة التدريس الجامعي Teaching Staff Member:

يقصد به الشخص الذي يقوم بالعمل الأكاديمي في إحدى الجامعات، ويحمل درجة الماجستير والدكتوراه في أحد مجالات المعرفة، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية التالية: الهيئة المعاونة (معيد، مدرس مساعد)، عضو هيئة التدريس (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ).

٤) الذكاء الأخلاقي: Moral Intelligence

يقصد به القدرة على الوعي الأخلاقي وعلى التفكير والسلوك وفق الضوابط والمعايير الأخلاقية المتمثلة في (العدالة، ضبط النفس، الاحترام، التسامح، اللطف، الضمير). ويحدد إجرائياً بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على مقياس الذكاء الأخلاقي.

وتتمثل أبعاد الذكاء الأخلاقي في:

١. العدالة **Fairness**: يقصد به الحكم والمعاملة بطريقة موضوعية دون تحيز، ويتمثل في منح الآخرين حقوقهم والتعامل معهم على أسس من النزاهة القوية دون تمييز، والإصغاء لهم قبل إصدار الأحكام، وتفعيل مبدأ التقبل للآخرين بغض النظر عن العرق والمعتقدات.
٢. ضبط النفس **Self- Control**: يقصد به القدرة على ضبط السلوك، والسيطرة عليه. وذلك من خلال تعديل التفكير السليم قبل القيام بالعمل وفي أثناء القيام بالعمل ليظهر العمل بطريقة صحيحة بعيداً عن الأخطاء.
٣. التسامح **Tolerance**: يقصد به احترام كرامة الإنسان وإنسانيته، واحترام معتقدات الآخرين بغض النظر عن العرق والدين، والتصالح معهم والعفو عن الإساءة الصادرة منهم وتقبل تصرفاتهم.
٤. الاحترام **Respect**: يقصد به السلوك اللائق في معاملة الآخرين مع الالتزام بالقيم والعادات الخلقية السليمة، والابتعاد عن التقليل من شأن الآخرين، وإعطاء قيمة للجميع بغض النظر إلى مكانتهم وأعمارهم.
٥. اللطف **Kindness**: يقصد به الاهتمام بسعادة الآخرين من خلال مساعدتهم على تحقيق أهدافهم، وفهم حاجاتهم والعمل على تلبية الحاجات بقدر المستطاع.

٦. الضمير **Conscience**: يقصد به مجموعة القيم العليا المتوافرة في بناء الفرد المعرفي، والذي يعمل على ضبط السلوك وتوجيهه بطريقة مقبولة اجتماعيًا، والتمييز بين الصواب والخطأ.

حدود البحث:

حدد البحث موضوعيًا وزمنيًا ومكانيًا وفقًا لآتي:

١. اقتصرت الدراسة على الذكاء الأخلاقي بأبعاده المختلفة (العدالة، ضبط النفس، التسامح، الاحترام، اللطف، الضمير)، ودراسة جودة الأداء الوظيفي بمجالاتها المختلفة (الأداء التعليمي، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع، الكفايات المهنية)، والتي توصلت إليها الباحثتان من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

٢. تعكس الدراسة مستوى الذكاء الأخلاقي وجودة الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس خلال فترة التطبيق الميداني في العام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١.

٣. اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بكليات (التربية، العلوم، الآداب، التربية الرياضية، التربية النوعية) بجامعة دمياط.

خطوات البحث:

تمثلت إجراءات البحث الحالي في الخطوات التالية:

١. الاطلاع على الأدبيات والدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث.
٢. إعداد مقياس الذكاء الأخلاقي.
٣. إعداد مقياس جودة الأداء الوظيفي.
٤. تحكيم المقياسين من خلال عرض المفردات في صورتها الأولية على مجموعة من المتخصصين.
٥. اختيار عينة الدراسة من المجتمع الأصلي على نحو عشوائي.
٦. تقنين مقياس الذكاء الأخلاقي، ومقياس جودة الأداء الوظيفي على عينة إستطلاعية، والتوصل إلى الخصائص السيكومترية للصورة النهائية لهما.
٧. تطبيق المقياسين على عينة البحث.
٨. تحليل البيانات والقيام بالمعالجة الإحصائية المناسبة.
٩. تفسير نتائج البحث ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة.

١٠. تقديم بعض التوصيات والبحوث المقترحة في ضوء ما استفسر عنه الدراسة من نتائج.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض هذه الدراسات ذات الصلة المباشرة بموضوع البحث، حيث تقسم

تلك الدراسات إلى محورين على النحو التالي (*):

أولاً: دراسات تناولت جودة الأداء الوظيفي

ثانياً: دراسات تناولت الذكاء الأخلاقي

أولاً: الدراسات التي تناولت جودة الأداء الوظيفي

هدفت دراسة ديلفيكيو (2000) Delvecchio إلى التعرف على العلاقة الديناميكية

بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وتأثير كل من الخبرة والمؤهل العلمي على العاملين بالمدارس العامة في إنجلترا، وتكونت العينة من (٥٦) معلماً، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي والأداء الوظيفي، فكلما ارتفع المؤهل العلمي للمعلم فإن أدائه الوظيفي يزداد، كما أشارت إلى عدم وجود تأثير للخبرة التعليمية للمعلمين على الأداء الوظيفي لهم.

وكشفت دراسة زياد الطويسى (٢٠٠٤) عن تقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس

بالكليات الإنسانية والكليات العلمية بجامعة مؤتة، وأظهرت النتائج أن متوسط فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس بالكليات الإنسانية كان جيداً جداً، وفي الكليات العلمية في مستوى الجيد، وأوجدت الدراسة خرائط تمثل نموذجاً للمقارنة إذا رغب عضو هيئة التدريس تفسير النتائج على أساس معياري المرجع.

بينما هدفت دراسة محمد البلوى (٢٠٠٨) إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته

بالأداء الوظيفي لدى المعلمين والعاملين بالمدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وتكونت العينة من (٣٧٢) معلماً ومعلمة، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي لتعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

(*) سوف يتم استعراض تلك الدراسات زمنياً من الأقدم إلى الأحدث.

وأشارت دراسة راتب السعود وخالد الصرايرة (٢٠٠٩) إلى التعرف على العلاقة بين التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساءهم، وتكونت العينة من (٥٢٨) عضو هيئة تدريس، (٧٧) رئيس قسم أكاديمي بالجامعة الأردنية الرسمية، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي، وكذلك تمتع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي.

بينما ركزت دراسة خالد الصرايرة (٢٠١١) على التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وتكونت العينة من (٧٧) رئيس قسم أكاديمي، وأوضح النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)، وأوصت النتائج بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فيها.

وكشفت دراسة حسني الدحدوح (٢٠١٥) عن مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، وتكونت العينة من (٤٦٥) معلماً ومعلمة، وكذلك (١٤٠) مديرًا ومديرة، واستخدمت الدراسة مقياس جودة الحياة الوظيفية، ومقياس الذكاء الأخلاقي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق في الأداء الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وهدف دراسة نايفة علي (٢٠١٨) إلى التعرف دور الاتصال الإداري في تحسن جودة الأداء الوظيفي لجامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية فيها، بلغت عينة الدراسة (١٩٨) عضو هيئة تعليمية في كليات جامعة طرطوس. وبينت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين درجة الاتصال الإداري ودرجة وجود الأداء الوظيفي في جامعة طرطوس. كما هدفت دراسة فاطمة بوفتين (٢٠٢٠) إلى تعرف درجة تقييم الأداء الوظيفي لدى الأكاديميين الإداريين في الجامعات الكويتية المستند إلى معايير جودة الخدمات من وجهة نظرهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين الإداريين من مديري الجامعات الكويتية والبالغ عددهم (٢١٠) إداريين أكاديميين، وبلغ حجم العينة (١٨١) إداريًا أكاديميًا. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقييم الأداء الوظيفي لدى الأكاديميين الإداريين في الجامعات الكويتية المستند إلى معايير جودة الخدمات من وجهة نظرهم كان بدرجة عالية.

ثانيًا: الدراسات التي تناولت الذكاء الأخلاقي

هدفت دراسة بوربا (2003) Borba إلى قياس الذكاء الأخلاقي وعلاقته بتقدير الذات لدى المراهقين، وتكونت العينة من (٢٠٠٠) طالبًا وطالبة من طلبة المدارس الثانوية في

نيويورك، وتوصلت النتائج إلى وجود الذكاء الأخلاقي وتقدير الذات لدى المراهقين، وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي وتقدير الذات.

وهدف دراسة دوج لينيك وفريد كايل (2005) Lennick & Fred kiel إلى قياس الذكاء الأخلاقي وعلاقته بتحسين أداء الأعمال وزيادة نجاح القيادة، وتكونت العينة من (١٤٠٠٠) من القادة ورجال الأعمال، واستخدمت الدراسة استبيان، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن القادة ذوي الذكاء الأخلاقي القوي هم فقط من يمكنهم بناء الثقة والالتزام عبر مؤسساتهم، وأن الذكاء الأخلاقي ليس فقط مكملاً بل هو الأساس الذي يقوم عليه نجاح أي مؤسسة بغض النظر عن مجالها.

كما أشارت دراسة أليشاماري (2007) Alshamari إلى معرفة العلاقة الارتباطية بين الذكاء الأخلاقي والثقة الاجتماعية المتبادلة، وتكونت العينة من (٤٠٠) طالب وطالبة بمرحلة التعليم الجامعي بالعراق، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي والثقة الاجتماعية المتبادلة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الذكاء الأخلاقي.

كما ركزت دراسة رنا محمد (٢٠٠٨) على معرفة درجة الذكاء الأخلاقي لدى المراهقين، ومعرفة الفروق في الذكاء الأخلاقي وفق متغيري (العمر - الجنس)، وتكونت العينة من (٣٠٠) طالباً وطالبة من طلاب الصف الثاني والرابع والسادس، وتوصلت النتائج إلى أن درجة الذكاء الأخلاقي تتحسن لصالح الأعمار الأكبر، وبهذا يتخذ الذكاء الأخلاقي مساراً تطورياً، كما أظهرت النتائج تفوق الإناث عن الذكور في الذكاء الأخلاقي.

كما أوضحت دراسة سعدية أبو عواد (٢٠١١) العلاقة بين الذكاء الأخلاقي والسلوك الإيجابي المدرسي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي، وتكونت العينة من (٤٨٩) طالباً وطالبة بالمدارس الحكومية بالأردن، واستخدمت الدراسة مقياساً للذكاء الأخلاقي مستنداً إلى نظرية بوربا، وأوضحت النتائج أن مستوى الذكاء الأخلاقي كان مرتفعاً لدى العينة، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث في الذكاء الأخلاقي، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي والتوافق الدراسي.

وركزت دراسة عبد الكريم الموزاني ومرضى الخفاجي (٢٠١٥) على بناء مقياس للذكاء الأخلاقي لمدرسي المرحلة الثانوية، وتكونت العينة من (٥٢٠) مدرساً ومدرسة، وأسفرت النتائج

عن أن مدرسي المرحلة الثانوية يتمتعون بذكاء أخلاقي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي وفقاً لمتغيري (الجنس والتخصص).

بينما أشارت دراسة وائل الربضي (٢٠١٥) إلى التعرف على مستوى الذكاء الأخلاقي لدى طلاب مرحلتي التعليم الثانوي والجامعي، وكذلك التعرف على الفروق تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، وتكونت العينة من (١٥٠) طالباً وطالبة بالمرحلة الثانوية، و(١٥٠) طالباً وطالبة بالمرحلة الجامعية، وتوصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الأخلاقي لصالح الإناث، ولصالح طلاب المرحلة الجامعية.

وهدف دراسة محمد عبد الرازق (٢٠١٦) إلى التعرف على اسهام الذكاء الروحي والأخلاقي في التنبؤ بالكفايات الشخصية، وتكونت العينة من (٥١) معلم من معلمي الموهوبين، وأشارت النتائج إلى إمكانية التنبؤ بالكفايات الشخصية والمهنية للمعلمين من خلال الذكاء الأخلاقي، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي والكفايات الشخصية لدى المعلمين.

كما هدفت دراسة رانيا الجزار (٢٠١٨) إلى الكشف عن العلاقة بين المناعة النفسية وكل من الذكاء الأخلاقي والأداء الأكاديمي لطلاب الجامعة، تكونت عينة البحث من طلاب الفرقة الأولى بكلية التربية الرياضية بنين جامعة الزقازيق حيث تمثلت مجموعة الدراسة الاستطلاعية في (٥٩) طالب بينما تكونت مجموعة الدراسة الوصفية من (١٩٥) طالب، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المناعة النفسية والذكاء الأخلاقي لدى طلاب الجامعة.

بينما هدفت دراسة غادة الشريف (٢٠١٩) إلى التعرف على أثر استخدام نظرية ميشيل بوربا في تنمية بعض مكونات الذكاء الأخلاقي لدى طلاب الصف الأول الثانوي، تكونت العينة من (٣٠) طالبة من اللواتي حصلن على أقل درجة في مقياس بعض مكونات الذكاء الأخلاقي، وقد تم تطبيق مقياس بعض مكونات الذكاء الأخلاقي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات طالبات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في التطبيق البعدي لمقياس الذكاء الأخلاقي لصالح المجموعة التجريبية، وأوصت الدراسة بتضمين فضائل الذكاء الأخلاقي ضمن المناهج الدراسية التي تدرس في المدارس وصياغتها على هيئة أنشطة تربوية لتعم الفائدة.

هدفت دراسة سعدية أبو عواد (٢٠٢٠) إلى معرفة علاقة الذكاء الأخلاقي بالسلوك الاجتماعي المدرسي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي في المدارس الحكومية، حيث تكونت

عينة الدراسة من (٤٨٩) طالبًا وطالبة، كذلك (٣٦) معلمًا ومعلمة، تم بناء مقياس للذكاء الأخلاقي مستند إلى نظرية ميشيل بوربا، الذي يتكون من سبع فئات هي: (التعاطف، والضمير، وضبط النفس، والاحترام، واللطف، والتسامح، والعدل)، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية بين الدرجة الكلية للكفاءة الاجتماعية وبين الدرجة الكلية للذكاء الأخلاقي، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالذكاء الأخلاقي في المؤسسات التربوية، خاصة بعد الضمير وبعد التعاطف.

من خلال عرض البحوث والدراسات المرتبطة بالذكاء الأخلاقي وجودة الأداء الوظيفي نجد أنها تنوعت في أهدافها والعينات التي تم التطبيق عليها والنتائج التي توصلت إليها، ويتضح من العرض السابق ما يلي:

١. معرفة مستوى الذكاء الأخلاقي لدى العديد من الفئات والمراحل العمرية المختلفة، كما في دراسة بوربا (2003) Borba ، ودراسة وائل الربضي (٢٠١٥)، ودراسة عبد الكريم الموزاني ومرضى الخفاجي (٢٠١٥).

٢. معرفة درجة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة كما في دراسة زياد الطوسي (٢٠٠٤)، ودراسة راتب السعود وخالد الصرايرة (٢٠٠٩)، ودراسة خالد الصرايرة (٢٠١١)، ودراسة حسني الدحدوح (٢٠١٥).

٣. إمكانية التنبؤ بالكفايات الشخصية والمهنية للمعلمين من خلال الذكاء الأخلاقي كما في دراسة محمد عبد الرزاق (٢٠١٦).

٤. يتخذ الذكاء الأخلاقي مسارًا تطوريًا؛ حيث يزداد بزيادة العمر الزمني للفرد كما في دراسة رنا محمد (٢٠٠٨).

٥. اتفقت بعض الدراسات على وجود فروق بين الطلاب في الذكاء الأخلاقي تبعًا لمتغير الجنس لصالح الإناث، كدراسة رنا محمد (٢٠٠٨)، ودراسة سعدية أبو عواد (٢٠١١)، ودراسة وائل الربضي (٢٠١٥)؛ بينما اختلفت دراسة أوشامري Alshamari (2007)، ودراسة عبد الكريم الموزاني ومرضى الخفاجي (٢٠١٥)؛ حيث أكدت على عدم وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في الذكاء الأخلاقي.

٦. اتفقت نتائج البحوث والدراسات السابقة على وجود علاقة موجبة دالة إحصائيًا بين الذكاء الأخلاقي والعديد من المتغيرات النفسية والتربوية كتقدير الذات، والثقة

الاجتماعية، ونجاح القيادة، وتحسين أداء الأعمال، والسلوك الاجتماعي، والكفايات الشخصية والمهنية.

٧. تباينت الدراسات السابقة في عدد أفراد العينة ونوعيتها؛ حيث اشتملت دراسة سعدية أبو عواد (٢٠١١) على تلاميذ المرحلة الابتدائية، في حين اشتملت دراسة وائل الربضي (٢٠١٥) على عينة من طلاب المرحلة الثانوية وطلاب التعليم الجامعي، واشتملت دراسة رنا محمد (٢٠٠٨) على المراهقين من طلاب المرحلة الثانوية، بينما تضمنت دراسة حسني الدحدوح (٢٠١٥) عينة من مديري المدارس والمعلمين معًا، كما اشتملت دراسة ديلفيكيو (Delvecchio 2000) ودراسة محمد البلوي (٢٠٠٨)، ودراسة عبد الكريم الموزاني ومرتضى الخفاجي (٢٠١٥)، ودراسة محمد عبد الرزاق (٢٠١٦) على عينة من المعلمين والمعلمات، كما تناولت دراسة زياد الطوسي (٢٠٠٤)، ودراسة راتب السعود وخالد الصرايرة (٢٠٠٩)، ودراسة خالد الصرايرة (٢٠١١)، ودراسة نايفة علي (٢٠١٨) ودراسة فاطمة بوفتين (٢٠٢٠) عينة من أعضاء هيئة التدريس ورؤسائهم.

الإطار النظري للبحث

يتناول الإطار النظري للبحث محورين رئيسيين، على النحو التالي:

المحور الأول: جودة الأداء الوظيفي

المحور الثاني: الذكاء الأخلاقي

المحور الأول: جودة الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم جودة الأداء الوظيفي

يرى محمد عابدين (٢٠٠١، ٢٠٩) أن الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق واطمأن المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبًا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.

ويتفق كلاً من محمد هلال (٢٠٠٣، ١١) وماجد الجويدي (٢٠٠٧، ٢٠) في تعريف الأداء الوظيفي على أنه "تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفتها بها، بمعنى النتائج التي يحققها الموظف للمنظمة".

ويعرفه سالم الفايدى (٢٠٠٨، ٨١) بأنه: "النتائج الفعلية للجهود المبذولة من قبل الفرد، ويتأثر هذا الأداء بمقدار استغلال الفرد لطاقتها وإمكاناته وفي نفس الوقت بمقدار الرغبة لدى الفرد في تأدية العمل".

ويشير عمر الطراونة (٢٠١٠، ١٢٤) إلى أن الأداء هو "نتائج تفاعل الأداء الإنساني للفرد بكل مكوناته مع موارد التنظيم وقيوده خلال فترة زمنية محددة". ويعتبر أن الأداء الوظيفي الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة أبرزها:

١. كفايات الموظفين: وتشتمل على المعلومات والمهارات والإتجاهات والقيم التي أداء فعلاً.

٢. متطلبات العمل (الوظيفة) المهام والمسئوليات والأدوار التي يتطلبها العمل.

٣. بيئة التنظيم: العوامل الداخلية والخارجية

وتعد الجودة مفهوماً واسعاً يفقد الاتفاق العام حول تعريفه، من خلال الاهتمامات ووجهات النظر المختلفة المتنوعة. وبصفة عامة تعرف الجودة من خلال خمسة مداخل هي "الامتياز، الخاصية المميزة، المستفيد أو المستخدم، المطابقة للمواصفات والقيمة" (فتحي سرحان، ٢٠١٤، ٩).

ويشير محمد تبوك (٢٠١٦، ٢٠٢) إلى أن جودة الأداء الوظيفي هي أن يؤدي الموظف مهامه الوظيفية بكل إتقان بأقل وقت ممكن، أي أن يكون حجم الفاقد الزمني في تنفيذ المهام الموكلة له في أقل مستوى ممكن. ومن المفاهيم السابقة يتضح أن:

إن تطبيق مفهوم جودة الأداء الوظيفي ليس مجرد مصطلح يتم تداوله في أدبيات علم الإدارة الحديث، بل هو منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلالها تحسين وتطوير رأس المال البشري في المؤسسة، والذي يعتبر أهم ما تمتلكه المنظمة في علم الإدارة كأحد العلوم الإنسانية الهامة.

وإن تطبيق مفهوم جودة الأداء الوظيفي وبرامجه يرتبط بكافة السياسات المتعلقة بالموارد البشرية، بالتالي ترتبط ببرامج وأبعاد يمكن من خلالها خلق نوع من التوازن بين حياة العمل للأفراد العاملين وبين حياتهم الشخصية، وهذا الدور يجب أن تقوم به إدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

وتأسيسًا على ما سبق يتضح الآتي:

الأداء ذو أهمية بالغة لكل من المؤسسة والفرد، ويمتد أيضًا للأطراف الخارجية ذات العلاقة مع المؤسسة، وتبرز أهمية الأداء فيما يلي:

١. يساهم الأداء في تحديد مدى قدرة المؤسسة على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات والمهارات والمعارف لدى العاملين؛ لأن الأداء هو مقياس لقدرة ودافعية الفرد تجاه عمله.
٢. يؤدي الأداء الفعال إلي خلق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الابتكار والإبداع في الأداء.
٣. يؤدي الأداء الفعال إلى تخفيض التكاليف تكاليف العمل وترشيد المصروفات.
٤. يساهم الأداء في تحديد مدى نجاح إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ومدى سلامة برامجها التي تعدها وتستخدمها بالمؤسسة.
٥. يساعد الأداء المتميز إلي رفع مستوى الجودة في مدخلات ومخرجات العملية الإنتاجية في مؤسسات الأعمال.
٦. يساهم الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدي قوة العمل في منظمات الأعمال.
٧. يعمل الأداء على مساعدة المسؤولين عن المنظمة في إيجاد نظم ترقيات ومكافآت وأجور وحوافز تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة بالمؤسسة، والعمل على إصلاح تلك النظم في حال إكتشاف تأثير هذه النظم على مستوى الأداء العاملين بالمؤسسة.
٨. يساعد الأداء المتميز الفعال في تحقيق أهداف المنظمة ومدى إشباع حاجات الفرد وأهدافه.

ثانيًا: محددات جودة الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن أن ينظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين كلٍ من (محمد عابدين، ٢٠٠١، ٢١٠):

١. الجهد المبذول.
 ٢. القدرات والخصائص الفردية.
 ٣. إدراك الفرد لدوره الوظيفي.
- ويعبر الجهد المبذول عن درجة حماس الفرد لأداء العمل، وبمقدار ما يستمر الفرد بجهد بمقدارها يعبر هذا عن درجة دافعيته لأداء العمل، أما قدرات الفرد وخصائصه فهي التي تحدد

درجة فعالية الجهد المبذول، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي فهو يعبر عن انطباعات الفرد وتصوراته عن السلوك والنشاطات التي تتكون من عمله والطريقة التي يجب أن يمارس بها دوره في المنظمة (حاتم رضا، ٢٠٠٣، ٨٥).

ثالثاً: عناصر جودة الأداء الوظيفي

إن الأداء الفعال لأي موظف يعني تحقيق نتائج معينة بتطلبها ذلك العمل، من خلال قيام الموظف بأعمال ومهام معينة تتفق وسياسات وإجراءات وظروف بيئة المؤسسة الذي يعمل فيها عضو هيئة التدريس الجامعي، إن الأداء الفعال لأي عضو هيئة تدريس هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة أبرزها ما يلي (حسني الدحدوح، ٢٠١٥، ٣٥):

١ - كفايات الموظف: ويقصد بها معلوماته مهارته وإتجاهاته وقيمه، فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به الموظف.

٢ - متطلبات العمل (الوظيفة): ويقصد بها المهام والمسئوليات أو الأدوار التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

٣ - بيئة التنظيم: وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية، ومن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه، وموارده ومركزه الاستراتيجي، ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم العوامل الاجتماعية والإقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

ويشير عبد الله النميان (٢٠٠٢، ٣٩) إلى أن الأداء الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر أو المكونات الأساسية والتي بدونها لا يمكن التحدث عن أداء فعال، وتستخدم تلك العناصر في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المنظمات، ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر الآتية:

١. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

٢. نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

٣. كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

٤. المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله.

كما ينظر للأداء الحقيقي الفعال علي أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ألا يتم التركيز عليها وألا يتم تجاهلها تمامًا، بمعنى أن الأداء ليس هدفًا وإنما هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتيجة، ولهذا ينظر إلي الأداء علي أنه الترجمة العملية لكافة مراحل التخطيط فهو بذلك يحتل الدرجة الثانية، من حيث الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة، حيث يأتي بعد وظيفة التنظيم، فمثلًا يمكن لأي منشأة حكومية أو مؤسسة عامة أن تخطط وتنظم إلا أنها لا تستطيع بالضرورة أن تحقق أية نتائج ما لم تطبق الخطط والسياسات التي رسمتها.

رابعًا: طرق تقييم جودة الأداء الوظيفي

أظهرت الدراسات أنه لا توجد طريقة صحيحة أو معتمدة واحدة لتقييم الأداء تناسب كل المؤسسات والظروف والبيئات المختلفة، وذلك لأن لكل مؤسسة طبيعتها ومناخها وأهدافها ومهامها الخاصة التي تكون شخصيتها المستقلة المنفردة التي تختلف فيها عن غيرها من المؤسسات، ومن هنا فلا بد أن تراعى هذه المتغيرات عند وضع برامج لتقييم الأداء تناسب معها، ويجري تقييم الأداء في مختلف المؤسسات في دول العالم التي تأخذ بأسلوب التقييم بالطرق الآتية (خالد الصرايرة، ٢٠١١، ٦١٢):

١. طريقة الميزان المتدرج: وهي طريقة تقليدية إلا أنها كثيرة الإنتشار والاستخدام حتى الوقت الحاضر، ويتم التقييم وفقًا لهذه الطريقة باستخدام ميزان متدرج من مرتفع إلى منخفض أو من قليل إلى كثير وهكذا.
٢. طريقة التدريب العام: وتتم هذه العملية بعقد مقارنات بين من تشملهم عملية التقييم بترتيبهم تنازليًا من الأحسن إلى الأسوأ أو تصاعديًا من الأسوأ إلى الأحسن.
٣. مدخل توزيع الجبري: وهي من الطرق الحديثة في تقييم الأداء؛ فهي تعتمد مبدأ التوزيع الطبيعي في علم الإحصاء.
٤. طريقة الإختيار الجبري: وتتمثل هذه الطريقة بتحديد بعض الصفات الإيجابية وبعض الصفات السلبية م بإختيار من يقوم بعملية التقييم للصفات التي تنطبق على من يتم تقييمه.
٥. طريقة الحوادث الحرجة: وتعتمد هذه الطريقة على المسؤول المباشر في تسجيل كافة الملاحظات على سلوك من يريد تقييمه في جوانبه الإيجابية والسلبية.

٦. طريقة المقال الوصفي: وهي تشبه طريقة الحوادث المهمة إلا أنه هنا لا يحتفظ بسجل معين لما يتم ملاحظته من سلوك بل يعد تقريرًا كتابيًا عن سلوك الفرد ومستوى أدائه في نهاية الفترة المحددة.

٧. الإدارة بالأهداف: وتعد من أحدث الأساليب المتبعة في تقييم الأداء؛ حيث تعتمد صيغة موحدة للأهداف التي يسعى العاملون في المنظمة جميعهم إلى تحقيقها خلال فترة زمنية محددة، كما يمكن وفقًا لهذه الطريقة اتباع أسلوب التقييم الذاتي.

إن عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس يعد ركنًا أساسيًا في عملية تقييم الجامعات، وذلك أن مستوى أدائه يؤثر على فاعلية أداء الجامعة سلبًا أو إيجابًا في تحقيقها لأهدافها التي ترنو إلى تحقيقها. والمدرس في الجامعة مكلف بمهام يتوقع منه القيام بها علي أكمل وجه ومنها القيام بالبح العلمي، والتدريس، وخدمة المجتمع في الجامعة وفي البيئة الخارجية، ويختلف التركيز على هذه الأدوار حسب فلسفة التعليم العالي، وفلسفة الجامعة، وظروفها، وموقعها الجغرافي، والكافة السكانية المحيطة بها.

خامسًا: أهمية نظام تقييم جودة الأداء الوظيفي

تتمثل أهمية تقييم جودة الأداء الوظيفي فيما يلي (مازن رشيد، ٢٠٠١، ٢٩٠):

١. تنمية وتطوير أداء الموظفين: يوفر تقييم الأداء الوظيفي أداء مناسبة للتغذية العكسية للموظفين تمكنهم من معرفة مدى حسن أدائهم لأعمالهم، والإلمام بجوانب القوة والضعف فيها وإتاحة مثل هذه التغذية العكسية للموظف تساعد في تصحيح ما قد يكون لديه من سوء فهم في هذا الشأن. والتغلب على مواطن الضعف وتعزيز مواطن القوة في ذلك الأداء.

٢. زيادة الإحساس بالمسئولية: إن إدراك الموظف أن أداءه يخضع للتقويم، وأن نتائج التقويم سيكون لها تأثير مباشر عليه يدفعه إلى بذل الجهد اللازم لأداء العمل على الوجه الصحيح، وإلى تحسين مستوى أدائه، كما أن ذلك يعزز من شعور الرؤساء بالإحساس بالمسئولية بمتابعة أداء موظفيهم والإحاطة بانتظام سير العمل بوجه عام والعمل الجاد على معالجة مشكلات الأداء.

٣. تحقيق الفاعلية التنظيمية: يلعب تقويم أداء الموظفين دورًا جوهريًا في تزويد الجمهور بمستوى عالٍ من الخدمات العامة، حيث أن أجهزة الخدمات العامة عليها التزام إزاء

المواطنين بالعمل على تقويم الأداء وتحسينه بصورة مستمرة: سواء على المستوى الفردي أم التنظيمي، وتقويم الأداء الرسمي يوفر معلومات مهمة بهذا الشأن، حيث أنه يوفر نوعاً من التغذية المرتدة عن العمليات المختلفة التي يضطلع بها الجهاز الإداري وما يتضمنه من وحدات إدارية في داخله.

٤. توفير التغذية العكسية عن عمليات إدارة الموارد البشرية: يوفر تقويم الأداء الوظيفي آلية مناسبة لتغذية مرتدة للكشف عن القصور في السياسات والأنشطة لإدارة الموارد البشرية مثل الخلل في مجال الاختيار الوظيفي أو عدم دقة المعلومات المستخدمة في تحليل الأداء أو تخطيط القوى العاملة، أو برامج التدريب، أو تصميم الوظائف.

٥. تحسين الاتصالات التنظيمية: يوفر تقويم الأداء الوظيفي، وما يتيح من تغذية مرتجة من أداء الموظفين، وسيلة لتحسين الاتصالات بين الرؤساء والمؤوسين، فمن خلاله يشعر الموظفون باهتمام الرؤساء بأدائهم، وتقديم المشورة لهم للتغلب على مواطن الضعف في ذلك الأداء والارتقاء به. كما أن تقيد الرؤساء في تقييم رؤوسهم بعوامل موضوعية لها علاقة بالعمل، تجعل الموظفين يشعرون بالعدالة والإنصاف بالمعاملة، علاوة على ذلك فإن التقويم يساعد الرؤساء على تفهم موظفيهم على نحو أفضل وأكثر عمقاً، على أساس واقعي وموضوعي، الأمر الذي يسهم في النهاية في تحسين علاقة العمل بين الرؤساء ومؤوسهم ويحفز على رفع معنويات العاملين وأدائهم لأعمالهم بكفاءة وفاعلية.

٦. الموضوعية في قرارات الموارد البشرية: يوفر تقويم الأداء الوظيفي البيانات التي يمكن على أساسها اتخاذ قرارات موضوعية فيما يرتبط بشؤون الموظفين، مثل تثبيت الموظفين الجدد، التكليف، التدريب، النقل، الترفيه، والتأديب، وإنهاء خدمة الموظف. وبذلك فهو يسهم في تحقيق مبادئ الجدارة بناء على معايير محددة وموضوعية انطلاقاً من اجتهادات وانطباعات شخصية أو بناء على نزعات أو أهواء شخصية الأمر الذي يكون له أثر سلبي على الأداء والرضا الفردي، والإنتاجية الكلية للمنظمة.

سادساً: أساليب تحسين الأداء الوظيفي

يمكن تحسين الأداء الوظيفي من خلال المداخل التالية:

١. تحسين أداء الموظف: يرى البعض أن تحسين أداء الموظف هو أكثر العوامل صعوبة في التغيير وإذا تم التأكد بعد تحليل الأداء بأن الموظف بحاجة إلى تغيير أو تحسين في الأداء فهناك عدة وسائل لإحداث هذا التحسين وهي:

- التركيز على نواحي القوة لدى الموظف، واتخاذ اتجاه إيجابي عن الموظف بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها، والاعتراف بأنه ليس هناك فرد كامل، وإدراك حقيقة أنه لا يمكن القضاء على جميع نواحي القصور والضعف لدى الموظف، وتركيز جهود التحسين في الأداء من خلال الاستفادة لدى الموظف من مواهب والعمل على تنميتها.
- التركيز على التوازن بين ما يرغب الفرد في عمل، وبين ما يؤديه الفرد بامتياز، وإن وجود علاقة سببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى احتمال حدوث الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بأداء الأعمال التي يرغبون أو يبحثون عن أدائها، وهذا يعني توفير الانسجام بين الأفراد واهتماماتهم والعمل الذي يؤدي في المنظمة.
- ربط الأداء الوظيفي بالأهداف الشخصية، ويعني ذلك أن تكون مجهودات تحسين الأداء مرتبطة ومنسجمة مع اهتمامات وأهداف الموظف والاستفادة منها من خلال إظهار أن التحسين المرغوب في الأداء سوف يساهم في تحقيق هذه الاهتمامات مما يزيد من تحقيق التحسينات المرغوبة من قبل الموظف.

٢. تحسين الوظيفية: إن التغيير في مهام الوظيفة يوفر فرصًا لتحسين الأداء، حيث تساهم واجبات الوظيفة في تدني مستوى الأداء إذا كانت مملّة أو تفوق قدرات ومهارات الموظف. ونقطة البداية في دراسة وسائل تحسين الأداء في وظيفة معينة هي معرفة ضرورة كل مهمة من مهام الوظيفة، خصوصًا مع إمكانية الاستمرار في أداء بعض المهام حتى بعد زوال منفعتها. ومن وسائل تحسين الوظيفة أيضًا إتاحة الفرصة للموظفين بالمشاركة في فرص العمل، أو مجموعات مهام، أو لجان، وإتاحة المجال لهم بأن يسهموا في حل مشاكل المنظمة المختلفة، ويتم تحسين الوظيفة أيضًا من خلال توسيع نطاق الوظيفة وإثراء الوظيفة، ويتضمن توسيع الوظيفة تجميع مزيد من المهام التي تتطلب نفس المستوى من المهارة بهدف زيادة الارتباط بين الموظف والمنتج النهائي، أما إثراء الوظيفة فيتضمن زيادة مستويات المسؤولية المعطاة للموظف (حاتم رضا، ٢٠٠٣، ٥١).

٣. تحسين الموقف: لا يتأثر سلوك الفرد في موقف معين بما يملكه من معارف ومهارات وقدرات وسمات شخصية فقط بل يتأثر أيضًا بطبيعة الموقف الذي يواجهه الفرد، والمواقف التي تؤدي فيها الوظيفة تعطي فرصًا للتغيير، والذي يؤدي بدوره إلى تحسين

الأداء من خلال معرفة مدى مناسبة عدد المستويات التنظيمية، والطريقة التي يتم بها تنظيم الجماعة، ومدى مناسبة ووضوح خط الاتصال، والمسئولية والتفاعل المتبادل مع الإدارات الأخرى مع الجمهور المستفيد من الخدمة (سالم الغايدى، ٢٠٠٨، ٨٢).

إن هدف تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية لا يتحقق إلا من خلال الدراسة الشاملة لعناصر الأداء الوظيفي ومستوياته وتحليل العوامل الإدارية والفنية والتدريبية المؤثرة فيه والبحث عن الأساليب الفاعلة لتحسين وتطوير تلك العوامل، وفلسفة تحسين الأداء الوظيفي تمثل سياسة هامة تنتجها المؤسسات التربوية، حيث يسود الاقتناع بضرورة التحسين والتطوير المستمر لكافة العوامل الإدارية والفنية والتدريبية المتبعة في المؤسسة التربوية والتي تؤثر على أداء العاملين بها.

المحور الثاني: الذكاء الأخلاقي

أولاً: نبذة تاريخية عن الذكاء الأخلاقي

استأثر موضوع الأخلاق والذكاء باهتمام كبير عبر التاريخ البشري بدأ مع المضامين الدينية ومن كتابات الفلاسفة والمفكرين وعلماء النفس منذ أمد بعيد، ويمكن لمس هذا الاهتمام من خلال كتابات الرواد الأوائل في مجال علم النفس وإلى الآن فلا زالت النظريات في هذا المجال تنمو وتتطور وآخر ما توصلت إليه البحوث النفسية ظهور (الذكاء الأخلاقي) فقد قدم جاردرنر نظرية الذكاءات المتعددة التي تتضمن وصف الذكاءات السبع، ثم أضاف ذكّاءين نكرهما في محاضراته في مؤتمر (تعلم من أجل الذكاء) وهما الذكاء المرتبط بالخلق والتكوين والذكاء المرتبط بالبيئة. (الأعسر وكفافي، ٢٠٠٠، ٥١).

كما أضاف العلماء نوعاً من أنواع الذكاءات ويرتبط بالخلق والتكوين هو الذكاء الأخلاقي الذي يهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وقياس مدى قدرتهم على اتخاذ القرارات الوظيفية الرشيدة والنزيهة في المنظمة، ليعلم بذلك عن ظهور نبتة يافعة في شجرة الذكاءات المتعددة التي سرعان ما تنمو لتصبح نظرية قائمة بذاتها، إن الذكاء الأخلاقي من المصطلحات الحديثة غير الشائعة ظهر في أمريكا الشمالية وتم تطبيقه في مجال التربية والتعليم من خلال فرق عمل حول الطلبة بكامبل في كاليفورنيا. (Lennick & Kiel, 2011, 17).

حيث ظهرت نظرية الذكاء الأخلاقي "Moral Intelligence" عام (٢٠٠١) على يد عالمة النفس الأمريكية ميشيل بوربا (Michele Borba)، وتحدد مكونات الذكاء الأخلاقي في سبعة أبعاد أساسية وهي (التعاطف والضمير وضبط النفس والاحترام والتسامح والعطف والعدالة).

ثانياً: مفهوم الذكاء الأخلاقي Moral Intelligence:

يتفق كلاً من محمد عبد الهادي (٢٠٠٣، ٣٣٥)، وبوربا (2003, 18) Borba في تعريف الذكاء الاخلاقي بأنه القابلية لفهم الصواب من الخطأ وهو أن تكون لدى الفرد قناعات أخلاقية بحيث يتسنى له أن يتصرف بالطريقة الصحيحة والأخلاقية بمعنى: القدرة على إدراك آلام الآخرين، القدرة على ردع النفس عن القيام ببعض الأعمال غير الأخلاقية، والقدرة على السيطرة على الدوافع، والمهارة في الاستماع الى الآخرين.

ويعرف كلاً من لينيك وكيل (2005) Lenick & Kiel الذكاء الاخلاقي بأنه مجموعة من المهارات الموجهة نحو فعل الخير، حيث يقوم الذكاء الاخلاقي بتوجيه القدرات العقلية المتعددة للقيام بما هو صواب.

ويعرف أيمن شحاتة (٢٠٠٨، ٧٨) الذكاء الاخلاقي على أنه مكون فرضي من تلك المكونات والاستعدادات التي تحث الفرد على فعل الخير والتمييز بين الصواب والخطأ والإمام بالمعايير التي بمقتضاها يفكر بطريقة صحيحة وأخلاقية، وتتكون من ستة أبعاد هي (التعاطف، الضمير، الاحترام، التسامح، الحكمة الخلقية، العدل).

وتعرف غادة الشريف (٢٠١٩، ٦٣٥) الذكاء الاخلاقي بأنه "مجموعة من القابليات والقدرات والمؤشرات والمكونات الخلقية المميزة للإنسان التي تمكنه من التفرقة بين الخطأ والصواب، وذلك على أساس امتلاك سبعة فضائل أخلاقية توجه سلوكه ذاتياً هي: التعاطف، الضمير، التحكم الذاتي، الاحترام، العطف، التسامح، العدالة.

يتضح من التعريفات السابقة أن هناك اتفاق حول تعريف الذكاء الاخلاقي بأنه مجموعة من القدرات والمهارات والمؤشرات والمكونات الخلقية المميزة للإنسان التي تمكنه من التفرقة بين الخطأ والصواب.

ثالثاً: مكونات الذكاء الأخلاقي

تعددت الأسس النظرية حول مكونات الذكاء الأخلاقي؛ فقد عددها بوربا (٢٠٠١) في سبعة مكونات، هي: التعاطف، الضمير، التحكم الذاتية، الاحترام، التسامح، العطف، العدالة.

١. التعاطف Empathy: هو التماثل مع اهتمامات الناس الآخرين والشعور بشعورهم، وهو العاطفة القوية التي من شأنها أن توقف السلوك العنيف والقاسي وتحث على

- معاملة الآخرين بشكل عطوف ويزيد من الوعي بأفكار الآخرين وآرائهم وفهم حاجاتهم، والاهتمام بما فيه الكفاية بالذين تعرضوا للأذى والمتاعب.
٢. الضمير **Conscience**: هو ذلك الصوت الداخلي القوي الذي يساعد على جعل الأفراد على الطريق القويم لفعل الصواب ويشحنهم بإحساس بالذنب حينما يتمادون.
٣. التحكم الذاتي **Self- Control**: هو تنظيم الأفكار والسلوكيات لمقاومة أية ضغوطات داخلية أو خارجية بما يعطي قوة الإرادة على القيام بالصواب واختيار العمل بصورة أخلاقية.
٤. الاحترام **Respect**: إظهار التقدير للآخرين ومعاملتهم بطريقة ودية ومهذبة والرد بجواب مفخم أثناء التفاعل معهم لأنهم جديرون بذلك.
٥. التسامح **Tolerance**: هو العفو لمن أساء واحترم كرامة كل شخص وحقوقه بغض النظر عن الفروقات سواء كانت عرقية أو اجتماعية أو فروقات في المعتقدات أو القدرات.
٦. العطف: وهو إبداء اهتمام بسعادة ومشاعر الآخرين.
٧. العدالة **Fairness**: وهي الفضيلة التي تحثنا على أن نكون متفتحي الذهن ونزيهين ونعمل بصورة عادلة.

بينما يرى كولز (2010) Coles أن للذكاء الأخلاقي أربعة مكونات، هي:

١. القلب الطيب **Sympathetic**: حيث يرى كولز أن الإنسان الطيب يعمل كل ما هو مطلوب منه دون تدمير وشكوى، بدقة واجتهاد ودون مراوغة، وله شخصية مستقلة ومبادئ واضحة، وتطابق أقواله أفعاله، وعكس القلب الطيب هو القلب المتحجر، وصاحبه يحب ذاته ولا يحترم الآخرين، ولا يهتم بهم، ويعد السرقة والغش والكذب ومخالفة القوانين، والبخل، والأنانية واللؤم أمور عادية.
٢. الضمير **Conscience**: إذ يرى كولز أن الضمير بوصفه الفعل الأخلاقي والصوت الداخلي الذي يستمع لأصوات الآخرين، والذي يوجه الأفراد نحو ما يجب فعله وما يجب تجنبه، فهو الطاقة التي تعمل على ضبط الانفعالات والسلوكيات والتحكم بها وتوجيهها الوجهة الصحيحة.
٣. إدراك الانفعالات **Emotional Recognize**: حيث يشير إلى استبصار ووعي الموقف الأخلاقي المشاهد أو المسموع؛ أي اختيار الفرد ما يخرز منه ملاحظته، أو يراه أو يسمعه من أقوال، من خلال تعرضه للقصص والأفلام والتجارب وغيرها، إذ يدرك الفرد

ويعي انفعالات الآخرين ويتزود بالقيم والمعايير الأخلاقية من خلال الملاحظة للمواقف المختلفة. وعلى العكس من ذلك فإذا فقد الفرد الوعي وإدراك نفعالاته وانفعالات الآخرين فسيجد صعوبه في ضبط انفعالاته وفي تعامله مع الآخرين وفي صناعة القرارات المنطقية والتي تحمل المعايير والقيم الأخلاقية.

٤. الخيال الأخلاقي **Moral imagination**: إذ يشير إلى السلوك أو التصرف الأفضل للموقف المتخيل نتيجة لما تم تخزينه في الخيال الأخلاقي، ويرى كولز أن الأفراد يعرفون وينمون خلاصة السلوكات الأخلاقية من خلال شخصيات النماذج، ويمكن تنمية الخيال الأخلاقي من خلال كتابة مواضيع الإنشاء، والمقالات، والشعر، والقصص، والتي بدورها تعمل على تشغيل خيالهم الأخلاقي في مواقف متخيلة.

بينما ترى عادة الشريف (٢٠١٩، ٦٣٧) أن الذكاء الأخلاقي يتكون من ثلاثة مكونات:

١. التعاطف: هو قدرة الفرد على فهم مشاعر وحاجات الآخرين فيكون الفرد ذو شعور ايجابي تجاه من أصابهم الأذى، كما يتضمن الفهم الودي لأفكار ودوافع الآخرين وهو الذي يحرك الأفراد ليكونوا متسامحين وعطوفين.
٢. الضمير: هو مجموعة القيم العليا المتوفرة في بناء الفرد المعرفي والمكتسبة بتفاعله مع عوامل البيئة الاجتماعية ويعمل الضمير على ضبط السلوك وتوجيهه بطريقة مقبولة اجتماعيًا، فهو أساس المواطنة الصالحة وجوهر الأخلاق برتمته.
٣. الرقابة الذاتية: وهي قدرة الفرد على ضبط سلوكه والسيطرة عليه من خلال تعديل التفكير السلبي قبل القيام بالعمل وفي إثناء القيام به ليظهر العمل بطريقة صحيحة بعيدة عن الأخطاء.

رابعًا: مفردات وفضائل الذكاء الأخلاقي

يرى بعض العلماء أن الذكاء الأخلاقي يتكون من مجموعة من الأخلاق تصل إلى أربعمائة فضيلة، فهل فعلا الذكاء الأخلاقي يجمعهم كلهم؟ حاول العلماء في هذا المجال الاتفاق على مفردات الأخلاق، فمنهم من اختار (٧) فضائل ومنهم من اختار ثلاث فضائل، ودوارن هاس الذي يعتبر رائدًا في مجال الذكاء الأخلاقي اختار (٣) مفردات واعتبرها أهم شيء في الذكاء الأخلاقي وهي (عبد الكريم الموزاني ومرتضى الخفاجي، ٢٠١٥، ٣٤٩):

١. العدل ويتضمن القاعدة الذهبية التي تقول عامل الناس كما تحب أن يعاملوك.

٢. الشرف والنبيل والكرامة، ويتضمن مساعدة الناس على أن يشعروا شعورًا طيبًا تجاه أنفسهم، فلا يحاول أن يحبطهم أو يقلل من نجاحاتهم.

٣. ضبط النفس ويشمل الثقة بالنفس والتواضع.

إن موضوع الأخلاق أصيل من الناحية الإسلامية، فالرسول الكريم ﷺ قال عنه القرآن: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (سورة القلم، الآية ٤)، وقد صنف المسلمون الأخلاق تصنيفات كثيرة، فبعضهم يرى أن الأخلاق كلها تقوم على أربعة أركان: الصبر، الشجاعة، العفة، العدل، بينما يرى الإمام الغزالي أن أصول الأخلاق تتكون من: الحكمة، العفة، الشجاعة، العدالة. وقد بيّن الرسول الكريم ﷺ للصحابية أن المؤمن قد يبخل أو يجبن ولكن لا يكذب، أي أنه يجب في تدريب الأبناء وتعليمهم الأخلاق وضع قاعدة إسلامية عريضة هي الصدق أولاً (عبد الكريم الموزاني ومرتضى الخفاجي، ٢٠١٥، ٣٥٠).

الإطار الميداني للبحث

فروض البحث:

اعتمادًا على الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بمتغيري الدراسة يمكن صياغة الفروض

كالتالي:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي وجودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

٢. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير النوع.

٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية وسنوات الخبرة.

٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير النوع.

٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية وسنوات الخبرة.

منهج البحث:

استخدم المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الظاهرة موضوع البحث تعبيرًا كمياً وكيفياً، من خلال التعرف على الحقائق الراهنة المتعلقة بمتغيري الدراسة (الذكاء الأخلاقي، جودة

الأداء الوظيفي)، والتوصل إلى معلومات كافية ودقيقة، بالإضافة إلى قياس متغيري الدراسة، وتحليل البيانات الناتجة عن القياس لاستخلاص نتائج تفيد في كشف العلاقات بين أبعاد الظاهرة والوصول إلى استنتاجات عامة تفيد في تحسين الواقع وتطويره.
عينة البحث:

تكونت عينة الدراسة من (١٧٥) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بكليات (التربية، العلوم، الآداب، التربية الرياضية، التربية النوعية) بجامعة دمياط، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية؛ حيث تم تقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين (٩٣) ذكورًا، و(٨٢) إناثًا، وذلك تبعًا لمتغير النوع، كما تم تقسيم أفراد العينة تبعًا للرتب الأكاديمية إلى مجموعتين (٥٤) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس من المدرسين والأساتذة المساعدين، و(١٢١) عضوًا من الهيئة المعاونة من المعيدين والمدرسين المساعدين الذين لم يتجاوز سنوات الخبرة لهم أكثر من خمس سنوات.
أدوات البحث:

قامت الباحثتان بإعداد مقياس الذكاء الأخلاقي، ومقياس جودة الأداء الوظيفي، وفيما يلي عرضًا لهذه الأدوات بالتفصيل:
أولاً: مقياس الذكاء الأخلاقي:

يهدف هذا المقياس إلى التعرف على مستوى الذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال تقدير الوعي الأخلاقي لديهم، وقدرتهم على التفكير والسلوك وفق الضوابط والمعايير الأخلاقية المتمثلة في العدالة، ضبط النفس، الاحترام، التسامح، اللطف، الضمير. ولإعداد مقياس الذكاء الأخلاقي تم الاستفادة من الأدبيات والدراسات السابقة وبعض المقاييس العربية والأجنبية التي وضعت لقياس الذكاء الأخلاقي. ومنها المقاييس التي أعدها كلاً من (أيمن شحاتة، ٢٠٠٨؛ سعدية أبو عواد، ٢٠١١؛ ميس مومني، ٢٠١٥؛ عبد الكريم الموزاني ومرتضى الخفاجي، ٢٠١٥، Borba, 2001)؛ وقد اتضح أن هذه المقاييس تركز على فئات المتعلمين في مراحل التعليم المختلفة، ولم تجد الباحثتان مقياسًا يناسب عينة البحث، لذا تم إعداد أداة لقياس الذكاء الأخلاقي. وفيما يلي وصفًا لمقياس الذكاء الأخلاقي:
أ- وصف الصورة الأولية للمقياس:

يشمل الوصف المبدئي لمقياس الذكاء الأخلاقي على التالي:

١. يتضمن المقياس (٦) أبعاد تقيس الذكاء الأخلاقي متمثلة في العدالة، ضبط النفس، الاحترام، التسامح، اللطف، الضمير.
٢. يشمل كل بعد (٦) عبارات تقيس البعد الذي تنتمي إليه. ويوضح جدول (١) هذه الأبعاد، وتوزيع العبارات عليها.

جدول (١) يبين التعريفات الإجرائية لأبعاد مقياس الذكاء الأخلاقي

| م | البعد | عدد العبارات | أرقام العبارات |
|---|-----------|--------------|-----------------------|
| ١ | العدالة | ٦ | ٣١، ٢٥، ١٩، ١٣، ٧، ١ |
| ٢ | ضبط النفس | ٦ | ٣٢، ٢٦، ٢٠، ١٤، ٨، ٢ |
| ٣ | الاحترام | ٦ | ٣٣، ٢٧، ٢١، ١٥، ٩، ٣ |
| ٤ | التسامح | ٦ | ٣٤، ٢٨، ٢٢، ١٦، ١٠، ٤ |
| ٥ | اللطف | ٦ | ٣٥، ٢٩، ٢٣، ١٧، ١١، ٥ |
| ٦ | الضمير | ٦ | ٣٦، ٣٠، ٢٤، ١٨، ١٢، ٦ |

٣. روعي في صياغة مفردات المقياس أن تعبر كل عبارة عن فكرة واحدة فقط، أن تكون مرتبطة بالحياة والواقع الذي يعيشه عضو هيئة التدريس في الجامعة.

ب- طريقة تطبيق مقياس الذكاء الأخلاقي وتقدير الدرجات:

يستجيب عضو هيئة التدريس علي مفردات المقياس باختيار بديل واحد من خمسة بدائل هي على الترتيب (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً)؛ وهي تقابل التقديرات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب.

ج- تحليل مفردات الصورة الأولية لمقياس الذكاء الأخلاقي:

قامت الباحثتان بتحليل مفردات الصورة الأولية لمقياس الذكاء الأخلاقي، من خلال عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة الجامعات المصرية المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والصحة النفسية؛ حيث تراوحت نسب اتفاق المحكمين على مفردات القائمة ما بين (٨٠% - ١٠٠%)، وقد قامت الباحثتان بإجراء بعض التعديلات في صياغة بعض عبارات القائمة وفق آراء المحكمين.

كما تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط، خلال العام الدراسي (٢٠١٩ / ٢٠٢٠م)، وحساب معاملات الاتساق الداخلية (معاملات الارتباط) بين درجات المفردات والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه، وهو ما يوضحه جدول (٢).

الذكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي ----- د/ مروة ماهر قوطة
د/ إيناس عبدالقادر الدسوقي

جدول (٢) معاملات الاتساق الداخلي لمفردات مقياس الذكاء

| مستوى الدلالة | معامل ارتباط العبارة بالبعد | رقم العبارة | البعد | مستوى الدلالة | معامل ارتباط العبارة بالبعد | رقم العبارة | البعد |
|---------------|-----------------------------|-------------|----------|---------------|-----------------------------|-------------|---------|
| ٠,٠٠١ | ٠,٦٤٣ | ٤ | الاحترام | ٠,٠٠١ | ٠,٧٣٤ | ١ | العدالة |
| ٠,٠٠١ | ٠,٦٦٠ | ١٠ | | ٠,٠٠١ | ٠,٧١٧ | ٧ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٥٥٥ | ١٦ | | ٠,٠٠١ | ٠,٦٠٥ | ١٣ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٤٩٥ | ٢٢ | | ٠,٠٠١ | ٠,٦٧٣ | ١٩ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٧١٠ | ٢٨ | | ٠,٠٠١ | ٠,٤٨٦ | ٢٥ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٧١٢ | ٣٤ | | ٠,٠٠١ | ٠,٥٦٦ | ٣١ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٧٣٥ | ٥ | | اللطيف | ٠,٠٠١ | ٠,٦٣٩ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٦٨٧ | ١١ | ٠,٠٠١ | | ٠,٧٦١ | ٨ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٦٠١ | ١٧ | ٠,٠٠١ | | ٠,٨٢٤ | ١٤ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٦٠١ | ٢٣ | ٠,٠٠١ | | ٠,٧٣١ | ٢٠ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٦١٣ | ٢٩ | ٠,٠٠١ | | ٠,٥٣٦ | ٢٦ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٧٧٠ | ٣٥ | ٠,٠٠١ | | ٠,٥٣٩ | ٣٢ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٦٩٢ | ٦ | الضمير | | ٠,٠٠١ | ٠,٧٨٦ | ٣ |
| ٠,٠٠١ | ٠,٧٧٦ | ١٢ | | ٠,٠٠١ | ٠,٧٧٨ | ٩ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٨٤٢ | ١٨ | | ٠,٠٠١ | ٠,٧٥٢ | ١٥ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٦١٣ | ٢٤ | | ٠,٠٠١ | ٠,٤٩٤ | ٢١ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٧٠٣ | ٣٠ | | ٠,٠٠١ | ٠,٦٠١ | ٢٧ | |
| ٠,٠٠١ | ٠,٧٣٥ | ٣٦ | | ٠,٠٠١ | ٠,٦٦١ | ٣٣ | |

يتضح من جدول (٢) ارتباط كل مفردات المقياس بالأبعاد عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

هـ- الشروط السيكومترية للمقياس في صورته النهائية:

تم التحقق من الشروط السيكومترية للمقياس على النحو التالي:

الثبات:

قامت الباحثتان بحساب ثبات القائمة من خلال حساب معامل ألفا كرونباك Cronbach-

α لأبعاد القائمة بعد تطبيقه على (٥٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ويوضح

جدول (٣) قيم معامل ألفا كرونباك للمقياس.

جدول (٣) يبين قيم ألفا كرونباك لمقياس الذكاء الأخلاقي

| م | البعد الرئيسي | عدد المفردات | قيم معامل ألفا |
|---|---------------|--------------|----------------|
| ١ | العدالة | ٦ مفردات | ٠,٦٩٩ |
| ٢ | ضبط النفس | ٦ مفردات | ٠,٦٧٤ |
| ٣ | الاحترام | ٦ مفردات | ٠,٧٦٥ |

| م | البعد الرئيسي | عدد المفردات | قيم معامل ألفا |
|--------------------------------|---------------|--------------|----------------|
| ٤ | التسامح | ٦ مفردات | ٠,٦٥٥ |
| ٥ | اللطف | ٦ مفردات | ٠,٧٣٧ |
| ٦ | الضمير | ٦ مفردات | ٠,٨٢٣ |
| معامل ألفا كرونباك للمقياس كله | | ٣٦ مفردة | ٠,٩٣٦ |

الصدق:

اعتمدت الباحثتان عند حساب صدق مقياس الذكاء الأخلاقي في صورته النهائية على صدق المضمون بطريقة اتفاق المحكمين؛ حيث تراوحت نسب الاتفاق على عبارات المقياس ما بين (٨٠% - ١٠٠%)، كما تم حساب صدق المقياس بطريقة صدق الاتساق الداخلي، من خلال حساب معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك ما يوضحه جدول (٤).

جدول (٤) يبين معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

| م | البعد | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|-----------|----------------|---------------|
| ١ | العدالة | ٠,٨٢٢ | ٠,٠٠١ |
| ٢ | ضبط النفس | ٠,٨١٤ | ٠,٠٠١ |
| ٣ | التسامح | ٠,٨٨٥ | ٠,٠٠١ |
| ٤ | الاحترام | ٠,٧٦٥ | ٠,٠٠١ |
| ٥ | اللطف | ٠,٨٧٩ | ٠,٠٠١ |
| ٦ | الضمير | ٠,٨٨٨ | ٠,٠٠١ |

يتضح من جدول (٤) ارتباط كل الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

ثانيًا: مقياس جودة الأداء الوظيفي:

يهدف هذا المقياس إلى التعرف جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال تقدير مدى كفاءتهم في انجاز المهام والواجبات الموكلة لهم وفقًا للوائح والمسؤوليات التي تحدها الجامعة، ويتحدد جودة أدائهم الوظيفي من خلال أربعة مجالات هي: الأداء التعليمي، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع، الكفايات المهنية.

ولإعداد مقياس جودة الأداء الوظيفي تم الاستفادة من الأدبيات والدراسات السابقة وبعض المقاييس العربية والأجنبية التي وضعت لقياس جودة الأداء الوظيفي. ومنها المقاييس التي أعدها كلاً من (إبراهيم الشامي، ١٩٩٤؛ زياد الطويس، ٢٠٠٤؛ محمد البلوي، ٢٠٠٨؛ خالد

الصريرة، ٢٠١١؛ حسني الدحود، ٢٠١٥)، وقد اتضح أن هذه المقاييس تركز على تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر رؤسائهم، في حين اعتمدت الباحثتان على طريقة التقييم الذاتي في قياس جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس؛ فعلى الرغم من عدم استخدام التقييم الذاتي كمصدر وحيد للمعلومات إلا أنه مازال يمثل أحد المصادر المهمة؛ حيث يستطيع عضو هيئة التدريس أن يحكم على سلوكياته الخاصة بما يمتلكه من نواحي المعرفة عن الأداء، ومحدداته، ونتائجه، لذا تم إعداد مقياس جودة الأداء الوظيفي من قبل الباحثتان، وفيما يلي وصفاً للمقياس:

أ- وصف الصورة الأولية للمقياس:

يشمل الوصف المبدئي لمقياس جودة الأداء الوظيفي على التالي:

١. يتضمن المقياس (٤) أبعاد تقيس جودة الأداء الوظيفي متمثلة في الأداء التعليمي، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع، الكفايات المهنية، ويشمل كل بعد عدد من العبارات تقيس البعد الذي تنتمي إليه. ويوضح جدول (٥) هذه الأبعاد، وتوزيع العبارات عليها.

جدول (٥) يبين التعريفات الإجرائية لأبعاد مقياس جودة الأداء الوظيفي

| م | البعد | عدد العبارات | أرقام العبارات |
|---|-----------------------|--------------|----------------|
| ١ | الأداء التعليمي | ٩ | ٩ - ١ |
| ٢ | البحث العلمي | ٩ | ١٨ - ١٠ |
| ٣ | خدمة الجامعة والمجتمع | ١٠ | ٢٨ - ١٩ |
| ٤ | الكفايات المهنية | ٨ | ٣٦ - ٢٩ |

٢. وقد روعي في صياغة مفردات المقياس أن تعبر كل عبارة عن فكرة واحدة فقط، أن تكون مرتبطة بالحياة الوظيفية الذي يعيشها عضو هيئة التدريس في الجامعة.

ب- طريقة تطبيق مقياس جودة الأداء الوظيفي وتقدير الدرجات:

- يستجيب عضو هيئة التدريس علي مفردات المقياس باختيار بديل واحد من خمسة بدائل هي على الترتيب (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً)؛ وهي تقابل التقديرات (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب.

ج- تحليل مفردات الصورة الأولية لمقياس جودة الأداء الوظيفي:

قامت الباحثة بتحليل مفردات الصورة الأولية لمقياس جودة الأداء الوظيفي، وذلك من خلال عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة الجامعات المصرية المتخصصين؛ حيث تراوحت نسب اتفاق المحكمين على مفردات القائمة ما بين (٨٠%-١٠٠%)، وقد قامت الباحثتان بإجراء بعض التعديلات في صياغة بعض عبارات القائمة وفق آراء المحكمين.

كما تم تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (٥٠)، خلال العام الدراسي (٢٠١٩/٢٠٢٠م)، وحساب معاملات الاتساق الداخلية (معاملات الارتباط) بين درجات المفردات والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه، وهو ما يوضحه جدول (٦).

جدول (٦) يبين معاملات الاتساق الداخلي لمفردات مقياس جودة الأداء الوظيفي

| البيد | رقم العبارة | معامل ارتباط العبارة بالبعد | مستوى الدلالة | البيد | رقم العبارة | معامل ارتباط العبارة بالبعد | مستوى الدلالة |
|-----------------|-------------|-----------------------------|---------------|-----------------------|-------------|-----------------------------|---------------|
| الأداء التعليمي | ١ | ٠,٦٠٠ | ٠,٠٠١ | خدمة الجامعة والمجتمع | ١٩ | ٠,٥١٠ | ٠,٠٠١ |
| | ٢ | ٠,٦٧٥ | ٠,٠٠١ | | ٢٠ | ٠,٧٣٠ | ٠,٠٠١ |
| | ٣ | ٠,٧٤٨ | ٠,٠٠١ | | ٢١ | ٠,٧٢٦ | ٠,٠٠١ |
| | ٤ | ٠,٦٥٦ | ٠,٠٠١ | | ٢٢ | ٠,٦٣٠ | ٠,٠٠١ |
| | ٥ | ٠,٦٣٦ | ٠,٠٠١ | | ٢٣ | ٠,٧١٠ | ٠,٠٠١ |
| | ٦ | ٠,٦١١ | ٠,٠٠١ | | ٢٤ | ٠,٦٥٤ | ٠,٠٠١ |
| | ٧ | ٠,٧٨٥ | ٠,٠٠١ | | ٢٥ | ٠,٥٨٣ | ٠,٠٠١ |
| | ٨ | ٠,٥٢٩ | ٠,٠٠١ | | ٢٦ | ٠,٧٨٢ | ٠,٠٠١ |
| | ٩ | ٠,٦١٦ | ٠,٠٠١ | | ٢٧ | ٠,٧٤٥ | ٠,٠٠١ |
| | ١٠ | ٠,٦٠٠ | ٠,٠٠١ | | ٢٨ | ٠,٧٤٨ | ٠,٠٠١ |
| البحث العلمي | ١١ | ٠,٤٤٣ | ٠,٠٠١ | الكفايات المهنية | ٢٩ | ٠,٧٠٦ | ٠,٠٠١ |
| | ١٢ | ٠,٤٩٤ | ٠,٠٠١ | | ٣٠ | ٠,٧٢٧ | ٠,٠٠١ |
| | ١٣ | ٠,٤٣١ | ٠,٠٠١ | | ٣١ | ٠,٨٢٢ | ٠,٠٠١ |
| | ١٤ | ٠,٧٩٢ | ٠,٠٠١ | | ٣٢ | ٠,٨٣٦ | ٠,٠٠١ |
| | ١٥ | ٠,٨٠٣ | ٠,٠٠١ | | ٣٣ | ٠,٧٠٦ | ٠,٠٠١ |
| | ١٦ | ٠,٦٧٧ | ٠,٠٠١ | | ٣٤ | ٠,٧٢٧ | ٠,٠٠١ |
| | ١٧ | ٠,٦٥٤ | ٠,٠٠١ | | ٣٥ | ٠,٨٢٢ | ٠,٠٠١ |
| | ١٨ | ٠,٦٧٦ | ٠,٠٠١ | | ٣٦ | ٠,٨٣٦ | ٠,٠٠١ |

الذكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي ----- د/ مروة ماهر قوطة
د/ إيناس عبدالقادر الدسوقي

يتضح من جدول (٦) ارتباط كل مفردات المقياس بالأبعاد عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

هـ- الشروط السيكومترية للمقياس في صورته النهائية:

تم التحقق من الشروط السيكومترية للمقياس على النحو التالي:

الثبات:

قامت الباحثتان بحساب ثبات القائمة من خلال حساب معامل ألفا كرونباك Cronbach- α لأبعاد القائمة بعد تطبيقه على (٥٠) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ويوضح جدول (٧) قيم معامل ألفا كرونباك للمقياس.

جدول (٧) يبين قيم ألفا كرونباك لمقياس الذكاء الأخلاقي

| م | البعد الرئيسي | عدد المفردات | قيم معامل ألفا |
|---|--------------------------------|--------------|----------------|
| ١ | الأداء التعليمي | ٩ مفردات | ٠,٨١٩ |
| ٢ | البحث العلمي | ٩ مفردات | ٠,٨٠٢ |
| ٣ | خدمة الجامعة والمجتمع | ١٠ مفردات | ٠,٨٦٦ |
| ٤ | الكفايات المهنية | ٨ مفردات | ٠,٩٠٣ |
| | معامل ألفا كرونباك للمقياس كله | ٣٦ مفردة | ٠,٩٣٤ |

الصدق:

اعتمدت الباحثتان عند حساب صدق مقياس جودة الأداء الوظيفي في صورته النهائية على صدق المضمون بطريقة اتفاق المحكمين؛ حيث تراوحت نسب الاتفاق على عبارات المقياس ما بين (٨٠%-١٠٠%)، كما تم حساب صدق المقياس بطريقة صدق الاتساق الداخلي، من خلال حساب معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك ما يوضحه جدول (٨).

جدول (٨) يبين معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

| م | البعد | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|-----------------------|----------------|---------------|
| ١ | الأداء التعليمي | ٠,٨٣٨ | ٠,٠٠١ |
| ٢ | البحث العلمي | ٠,٨٦٤ | ٠,٠٠١ |
| ٣ | خدمة الجامعة والمجتمع | ٠,٨٤٩ | ٠,٠٠١ |

| م | البعد | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|------------------|----------------|---------------|
| ٤ | الكفايات المهنية | ٠,٧٥٥ | ٠,٠٠١ |

يتضح من جدول (٨) ارتباط كل الأبعاد بالدرجة الكلية المقياس عند مستوى دلالة (٠,٠٠١). التحليل الإحصائي:

أجريت التحليلات الإحصائية باستخدام الحاسب الآلي بواسطة برنامج SPSS. وهي:

١. حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية.
٢. حساب معاملات الارتباط (ر).
٣. اختبار (ت) للكشف عن دلالة الفروق بين المتغيرات.

نتائج البحث وتفسيرها ومناقشتها:

الفرض الأول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي وجودة الأداء الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

ولاختبار هذا الفرض تم إيجاد معامل الارتباط بين الذكاء الأخلاقي والأداء الوظيفي ككل، وكذلك إيجاد معامل الارتباط بين الذكاء الأخلاقي وأبعاد الأداء الوظيفي، وذلك باستخدام معامل الارتباط "ر" ويوضح جدول (٩) دلالة هذه العلاقة.

جدول (٩) يبين العلاقة بين الذكاء الأخلاقي وأبعاد جودة الأداء الوظيفي

| م | البعد | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---|---|----------------|---------------|
| ١ | الأداء التعليمي | ٠,٤٩٢ | ٠,٠٠١ |
| ٢ | البحث العلمي | ٠,٣١٦ | ٠,٠٠١ |
| ٣ | خدمة المجتمع والجامعة | ٠,٥٠٠ | ٠,٠٠١ |
| ٤ | الكفايات المهمة | ٠,٦٤١ | ٠,٠٠١ |
| | معامل الارتباط بين الذكاء الأخلاقي وجودة الأداء الوظيفي | ٠,٥٧٤ | ٠,٠٠١ |

يتضح من جدول (٩) وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي والأداء الوظيفي ككل؛ حيث بلغ قيمة معامل الارتباط (٠,٥٧٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وكذلك وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي وأبعاد الأداء الوظيفي (الأداء التعليمي، البحث العلمي، خدمة المجتمع والجامعة، الكفايات المهمة)؛ حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٣١٦ - ٠,٦٤١) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

الذكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي ----- د/ مروة ماهر قوطة

د/ إيناس عبدالقادر الدسوقي

الفرض الثاني: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير النوع.

تم التحقق من هذا الفرض من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاستجابة أفراد عينة البحث تبعًا لمتغير النوع، وذلك في كل مجال من مجالات الذكاء الأخلاقي، ويوضح جدول (١٠) دلالة هذه الفروق.

جدول (١٠) يبين دلالة الفروق بين أفراد عينة البحث في الذكاء الأخلاقي تبعًا لمتغير النوع.

| البعد | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | ت | مستوى الدلالة |
|-----------|-------|-------|-----------------|-------------------|--------------|-------|---------------|
| العدالة | ذكور | ٩٣ | ٢٧.٤٣٠ | ٢.٠٧٦ | ١٧٣ | ٤.٩٣٧ | ,٠٠١ |
| | إناث | ٨٢ | ٢٨.٨١٧ | ١.٥٦٤ | | | |
| ضبط النفس | ذكور | ٩٣ | ٢٥.٩٥٧ | ٢.٦٨٢ | ١٧٣ | ٢.٢٦٢ | غير دالة |
| | إناث | ٨٢ | ٢٦.٨٩٠ | ٢.٧٧١ | | | |
| التسامح | ذكور | ٩٣ | ٢٤.٥٦٩ | ٣.٠٠١ | ١٧٣ | ٥.٧٢٥ | ,٠٠١ |
| | إناث | ٨٢ | ٢٦.٩٦٣ | ٢.٤٥٦ | | | |
| الاحترام | ذكور | ٩٣ | ٢٧.٤٦٢ | ٢.١٦٤ | ١٧٣ | ١.٣٢٥ | غير دالة |
| | إناث | ٨٢ | ٢٧.٩٢٦ | ٢.٤٣٨ | | | |
| اللطف | ذكور | ٩٣ | ٢٧.٥٤٨ | ٢.٢٦٢ | ١٧٣ | ٢.٥٥٨ | ,٠٥ |
| | إناث | ٨٢ | ٢٨.٣٩٠ | ٢.٠٦٥ | | | |
| الضمير | ذكور | ٩٣ | ٢٧.٥١٦١ | ٢.٣٠١ | ١٧٣ | ٣.٩٠١ | ,٠٠١ |
| | إناث | ٨٢ | ٢٨.٨٤١ | ٢.١٧٤ | | | |
| الكل | ذكور | ٩٣ | ١٦٠.٤٣٢ | ١٢.٠٨٩ | ١٧٣ | ٤.١٤٦ | ,٠٠١ |
| | إناث | ٨٢ | ١٦٧.٨٢٩ | ١١.٢٢٨ | | | |

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي ككل لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير النوع لصالح الإناث؛ حيث بلغت قيمة (ت) (٤.١٤٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الذكاء الأخلاقي (العدالة، التسامح، اللطف، الضمير) لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير النوع لصالح الإناث عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، بينما لا توجد ذات دلالة إحصائية في أبعاد الذكاء الأخلاقي (ضبط

النفس، الاحترام) لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير النوع. مما يؤكد تحقق الفرض بصورة جزئية.

الفرض الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية أو سنوات الخبرة.

تم التحقق من هذا الفرض من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاستجابة أفراد عينة البحث تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية؛ حيث تم تقسيم عينة البحث إلى مجموعتين (أعضاء هيئة التدريس من المدرسين والأساتذة المساعدين، والهيئة المعاونة من المعيدين والمدرسين المساعدين الذين لم يتجاوز سنوات الخبرة لهم أكثر من خمس سنوات)، وذلك في كل مجال من مجالات الذكاء الأخلاقي، ويوضح جدول (١١) دلالة هذه الفروق.

جدول (١١) يبين دلالة الفروق بين أفراد عينة البحث في الذكاء الأخلاقي تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية

| البعد | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | ت | مستوي الدلالة |
|-----------|-------|-------|-----------------|-------------------|--------------|--------|---------------|
| العدالة | معاون | ١٢١ | ٢٨.٢١٤ | ١.٦٤٩ | ١٧٣ | ١.٣٥٥ | غير دالة |
| | عضو | ٥٤ | ٢٧.٧٧٧ | ٢.٥٥٢ | | | |
| ضبط النفس | معاون | ١٢١ | ٢٦.٣٠٥ | ٢.٦٣٥ | ١٧٣ | ٠.٦٣٥- | غير دالة |
| | عضو | ٥٤ | ٢٦.٥٩٢ | ٣.٠٢٥ | | | |
| التسامح | معاون | ١٢١ | ٢٥.٦٩٤ | ٣.١٠٦ | ١٧٣ | ٠.٠١٨ | غير دالة |
| | عضو | ٥٤ | ٢٥.٦٨٥ | ٢.٧٨٠ | | | |
| الاحترام | معاون | ١٢١ | ٢٧.٤٣٨ | ٢.٤٤٥ | ١٧٣ | ٢.٨٦- | ٠.٠٥ |
| | عضو | ٥٤ | ٢٨.٢٢٢ | ١.٩١٩ | | | |
| اللطف | معاون | ١٢١ | ٢٧.٧٣٥ | ٢.٣٠٤ | ١٧٣ | ١.٨٧٤- | غير دالة |
| | عضو | ٥٤ | ٢٨.٤٠٧ | ١.٩٠٨ | | | |
| الضمير | معاون | ١٢١ | ٢٨.٠٩٠ | ٢.٥٢٦ | ١٧٣ | ٠.٣٩٢- | غير دالة |
| | عضو | ٥٤ | ٢٨.٢٤٠ | ١.٨٤٢ | | | |
| الكل | معاون | ١٢١ | ١٦٣.٤٧٩ | ١٢.٥٨٣ | ١٧٣ | ٠.٧٢٢- | غير دالة |
| | عضو | ٥٤ | ١٦٤.٩٢٥ | ١١.٤٣٦ | | | |

يتضح من جدول (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي ككل لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية وذلك في كل أبعاد الذكاء الأخلاقي إلا

الدكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي ----- د/ مروة ماهر قوطة
د/ إيناس عبدالقادر الدسوقي

بعد الاحترام؛ حيث اتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أعضاء هيئة التدريس، وقد بلغت قيمة (ت) (٢.٨٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، مما يؤكد تحقق الفرض الثالث.
الفرض الرابع: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع.

تم التحقق من هذا الفرض من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاستجابة أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير النوع، وذلك في كل مجال من مجالات الأداء الوظيفي، ويوضح جدول (١٢) دلالة هذه الفروق.

جدول (١٢) يبين دلالة الفروق بين أفراد عينة البحث في جودة الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير النوع.

| البعء | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | ت | مستوي الدلالة |
|-----------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|--------------|--------|---------------|
| الأداء التعليمي | ذكور | ٩٣ | ٣٨.٨٩٢ | ٤.٢٣٨ | ١٧٣ | ١.٠٤٠ | غير دال |
| | إناث | ٨٢ | ٢٩.٥٣٦ | ٣.٩١٠ | | | |
| البحث العلمي | ذكور | ٩٣ | ٣٥.٧٥٢ | ٤.٨٩٦ | ١٧٣ | ١.٩٩٤- | غير دال |
| | إناث | ٨٢ | ٣٤.٠٦١ | ٦.٣٠٧ | | | |
| خدمة المجتمع والجامعة | ذكور | ٩٣ | ٤٠.٩٧٨ | ٥.٠٠٨ | ١٧٣ | ١.٠٧٧- | غير دال |
| | إناث | ٨٢ | ٤٠.٠٠٠ | ٦.٩٤٧ | | | |
| الكفايات المهمة | ذكور | ٩٣ | ٣٥.٥٩١ | ٣.٩٨٤ | ١٧٣ | ١.٧٥٥ | غير دال |
| | إناث | ٨٢ | ٣٦.٧٠٧ | ٤.٤٢٦ | | | |
| الكل | ذكور | ٩٣ | ١٥١.٢١٥ | ١٤.٦٤٧ | ١٧٣ | ٠.٣٦٢- | غير دال |
| | إناث | ٨٢ | ١٥٠.٣٠٤ | ١٨.٥٧٢ | | | |

يتضح من جدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لكل لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع وذلك في كل مجالات الأداء الوظيفي، مما يؤكد قبول الفرض الرابع.

الفرض الخامس: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتب الأكاديمية أو سنوات الخبرة.

تم التحقق من هذا الفرض من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لعينتين مستقلتين لاستجابة أفراد عينة البحث تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية؛ حيث تم تقسيم عينة البحث إلى مجموعتين (أعضاء هيئة التدريس من المدرسين والأساتذة المساعدين، والهيئة المعاونة من المعيدين والمدرسين المساعدين الذين لم يتجاوز سنوات الخبرة لهم أكثر من خمس سنوات)، وذلك في كل مجال من مجالات الأداء الوظيفي، ويوضح جدول (١٣) دلالة هذه الفروق.

جدول (١٣) يبين دلالة الفروق بين أفراد عينة البحث في جودة الأداء الوظيفي تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية

| البعد | النوع | العدد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجات الحرية | ت | مستوي الدلالة |
|-----------------------|-------|-------|-----------------|-------------------|--------------|--------|---------------|
| الأداء التعليمي | معاون | ١٢١ | ٣٨.٧٩٣ | ٤.١١٨ | ١٧٣ | ١.٩٥٧- | غير دالة |
| | عضو | ٥٤ | ٤٠.٠٩٢ | ٣.٩١٠ | | | |
| البحث العلمي | معاون | ١٢١ | ٣٣.٥٤٥ | ٥.٧١١ | ١٧٣ | ٥.٣٣٦- | ٠.٠٠١ |
| | عضو | ٥٤ | ٣٨.١٢٩ | ٤.٠١٤ | | | |
| خدمة المجتمع والجامعة | معاون | ١٢١ | ٣٩.٢٠٦ | ٥.٧٤٥ | ١٧٣ | ٤.٥٧٨- | ٠.٠٠١ |
| | عضو | ٥٤ | ٤٣.٤٦٣ | ٥.٥٣١ | | | |
| الكفايات المهمة | معاون | ١٢١ | ٣٦.١٦٥ | ٣.٩٧١ | ١٧٣ | ٠.٢٣٩ | غير دال |
| | عضو | ٥٤ | ٣٦.٠٠٠ | ٤.٧٧٤ | | | |
| الكل | معاون | ١٢١ | ١٤٧.٧١٠ | ١٥.٥٩٢ | ١٧٣ | ٣.٨٢٢- | ٠.٠٠١ |
| | عضو | ٥٤ | ١٥٧.٦٨٥ | ١٦.٧٢٥ | | | |

يتضح من جدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي ككل لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية لصالح أعضاء هيئة التدريس من المدرسين والأساتذة المساعدين؛ حيث بلغت قيمة (ت) (٣.٨٢٢) عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات جودة الأداء الوظيفي (البحث العلمي، وخدمة المجتمع والجامعة) لصالح أعضاء هيئة التدريس من المدرسين والأساتذة المساعدين، وذلك عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات جودة الأداء الوظيفي (الأداء التعليمي، الكفايات المهنية) تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية. مما يؤكد تحقق الفرض الخامس بصورة جزئية

خلاصة نتائج البحث:

أ) خلاصة نتائج البحث النظرية والتحليلية:

بعد عرض الإطار النظري والمفاهيمي للبحث وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، يمكن تلخيص أهم نتائج البحث النظرية والتحليلية فيما يلي:

١. يساهم الأداء الوظيفي في تحديد مدى قدرة المؤسسة على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف المهارات والمعارف لدى العاملين بها؛ فالأداء هو مقياس لقدرة ودافعية الفرد تجاه عمله.

٢. يؤدي الأداء الفعال إلى خلق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الابتكار والإبداع في الأداء. كما يساهم الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى قوة العمل في منظمات الأعمال.

٣. من أهم محددات جودة الأداء الوظيفي: الجهد المبذول، القدرات والخصائص الفردية، إدراك الفرد لدوره الوظيفي.

٤. يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر الآتية: المعرفة بمتطلبات الوظيفة، نوعية العمل، كمية العمل المنجز، المثابرة والثوق.

٥. تتمثل أهمية تقييم جودة الأداء الوظيفي في: تنمية وتطوير أداء الموظفين، زيادة الإحساس بالمسئولية، تحقيق الفاعلية التنظيمية، توفير التغذية العكسية عن عمليات إدارة الموارد البشرية، تحسين الاتصالات التنظيمية، الموضوعية في قرارات الموارد البشرية.

٦. لا يتحسن الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية إلا من خلال الدراسة الشاملة لعناصر الأداء الوظيفي ومستوياته وتحليل العوامل الإدارية والفنية والتدريبية المؤثرة فيه والبحث عن الأساليب الفاعلة لتحسين وتطوير تلك العوامل.

٧. يعد الذكاء الأخلاقي ضابطاً للتوجهات الفكرية والبحثية والخدمية للأستاذ الجامعي، فكلما ارتفع مستوى ذكاءه الأخلاقي كلما أصبح مؤثراً بشكل إيجابي في المجتمع وموجهاً بفاعلية لطلابه من خلال كونه قدوة حسنة في الفكر والسلوك.

٨. يستطيع عضو هيئة التدريس من خلال الذكاء الأخلاقي أن يحقق الإيجابية في مختلف الأنشطة المجتمعية بصفة عامة، وفي المجالات الأكاديمية في الجامعة بصفة خاصة؛ حيث يستثمر نشاطه الفكري من أبحاث ومؤتمرات لخدمة المجتمع.
٩. من أهم مكونات الذكاء الأخلاقي: التعاطف، الضمير، التحكم الذاتية، الاحترام، التسامح، العطف، العدالة.

ب) خلاصة نتائج البحث الميدانية:

- بعد عرض الإطار الميداني للبحث، أسفرت نتائج البحث عما يلي:
١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي وجودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).
 ٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع لصالح الإناث عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).
 ٣. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتب الأكاديمية وسنوات الخبرة.
 ٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير النوع.
 ٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغير الرتب الأكاديمية وسنوات الخبرة لصالح الرتب الأكاديمية الأعلى وسنوات الخبرة الأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

استراتيجية لتحقيق جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط باستخدام الذكاء الأخلاقي

تأتي الاستراتيجية مشتملة على الخطوات التالية:

أولاً: رؤية الاستراتيجية.

ثانياً: رسالة الاستراتيجية.

ثالثاً: أهداف الاستراتيجية.

رابعاً: الفجوة الاستراتيجية

خامساً: التحليل البيئي الداخلي والخارجي.

سادساً: الخطة الاستراتيجية:

- أ- المبادئ الحاكمة للخطة الاستراتيجية.
- ب- ركائز الخطة الاستراتيجية
- ج- محاور الإستراتيجية المقترحة
- د- آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية.

أولاً: رؤية الاستراتيجية

انطلاقاً من أن الرؤية الاستراتيجية هي الصورة المثالية المأمولة للمنظمة أو للفرد ذاته مع افتراض وجود كل عوامل التميز والإبداع فسوف تكون الرؤية الاستراتيجية هي الإرتقاء بالجماعات المصرية من خلال تحقيق جودة الأداء الوظيفي لدي عضو وهيئة التدريس الجامعي باستخدام الذكاء الأخلاقي.

ثانياً: رسالة الاستراتيجية

انطلاقاً من أن الرسالة الاستراتيجية هي القدرة العملية على تحقيق ما يمكن من الرؤية الاستراتيجية فإن الرسالة الاستراتيجية تتمثل في تمكين عضو هيئة التدريس الجامعي من تحقيق جودة أدائه الوظيفي كأخذ أهم مفاتيح النجاح الإداري والقيادي والمهني باستخدام الذكاء الأخلاقي.

ثالثاً: الأهداف الاستراتيجية

بعد معرفة الرؤية والرسالة الاستراتيجية تأتي الأهداف الاستراتيجية مترجمة لكل من الرؤية والرسالة وتتمثل فيما يلي:

- المساعدة في تخطيط برامج تدريب وتنمية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس والقيادات؛ حيث يمد تقييم الأداء الهيئة الإدارية بالمعلومات والبيانات عن جوانب الضعف في الأداء البشري وعن المهارات الواجب إكتسابها وكذلك كيفية تحقيق جودة الأداء الوظيفي باستخدام الذكاء الأخلاقي.
- الإسهام في تحديد معايير قياس وتقسيم أداء عضو هيئة التدريس الجامعي، وبما يمكن قياس وتحديد درجة إسهامه في تحقيق جودة أداء الكلية والجامعة التابع لها.
- رفع الروح المعنوية لدي أعضاء هيئة التدريس من خلال وجود نظام رسمي لقياس جودة الأداء الوظيفي قائم علي أساس من العدالة والموضوعية بما يبعث الثقة في نفوسهم.

- دفع أعضاء هيئة التدريس للإجتهد في العمل فعين يدرك عضو هيئة التدريس أن أداءه الوظيفي سوف يخضع للتقويم فإن ذلك يدفعه لبذل مزيد من الجهد في تحقيق جودة أداءه الوظيفي بإستخدام نكاؤه الأخلاقي

رابعًا: الفجوة الاستراتيجية

تتمثل الفجوة الاستراتيجية في المعوقات التي تعوق عضو هيئة التدريس عن تحقيق جودة أداءه الوظيفي بإستخدام نكاؤه الأخلاقي وتتمثل في:

- الصراع التنظيمي: بين أعضاء هيئة التدريس وأنفسهم وبين القيادات ويؤثر هذا الصراع على كفاءة وفعالية عضو هيئة التدريس.

- التوتر التنظيمي: بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأعلى، وهو رد الفعل الذي يبديه الفرد نتيجة تعرضه لمثيرات لا يستطيع التكيف معها ومن بين هذه العوامل: العبء الوظيفي، ضغط الوقت، صراع الدور، وغيرها.

- نقص الإمكانيات: يتمثل في عدم توافر المكتبات، المختبرات المجهزة أو المعامل أو توافرها وعدم إدارتها بالمستوى اللائق.

- التغيير التنظيمي: بما يتلاءم ومتطلبات العصر وبما يساير التقدم العلمي والتطور التكنولوجي.

- زيادة عدد الساعات التدريسية وكثرة أعداد الطلاب في قاعات التدريس مما يقلل من كفاءة أداء عضو هيئة التدريس ويقلل من إمكانية الإطلاع والبحث عن المستجدات في مجال العلم والمعرفة.

- عدم توفير المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس لأداء مهامه العلمية والبحثية وبما يؤثر على تطوير أداءه المهني بإستخدام الذكاء الأخلاقي.

خامسًا: التحليل البيئي الداخلي والخارجي

يمكن تلخيص نتائج التحليل البيئي كما يلي:

(١) المسح البيئي الداخلي:

أهم جوانب القوة:

- بعض القوانين واللوائح والأنظمة التي تقرها الدولة والمجالس المتخصصة.
- توافر الزكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث والمتمثل في القدرة على الوعي الأخلاقي والتفكير والسلوك وفق الضوابط والمعايير الأخلاقية المتمثلة في العدالة، ضبط النفس، الإحترام، التسامح، اللطف، الضمير.

- قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بإنجاز معظم المهام والواجبات المحددة له وفقاً للوائح والمسئوليات التي تحددها الجامعة والتمثالة في الأداء التعليمي والبحث العلمي وخدمة المجتمع والكفايات المهنية.
- هناك ارتباطاً واضحاً بين جودة الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس وذكاؤه الأخلاقي.
- أهم جوانب الضعف:
 - باستقراء الواقع الحالي للجامعات يلاحظ ما يلي:
 - عدم وجود سلطة مطلقة بداخل الهيكل التنظيمي للجامعة وعدم وجود مفهوم واضح يحدد التوزيع الملائم للسلطة.
 - طبيعة الهيكل التنظيمي للجامعة، حيث يعاني الهيكل التنظيمي للجامعة أو الكلية من التداخل بين الوظائف المختلفة في الجامعة، عدم التناسب بين المسؤوليات المتوقعة من بعض الأفراد والسلطات الممنوحة لهم.
 - قصور إدارة الجامعة، الكلية ويتمثل ذلك في عدم إشراك بعض القيادات لأعضاء هيئة التدريس في إتخاذ القرارات التي تهمهم، التركيز على تقييم الأداء وليس على التوجيه والإرشاد.
 - إنعزال أعضاء هيئة التدريس عن بعضهم البعض وفقدان العلاقات الإجتماعية.
 - عدم توافر الوقت الكافي لأعضاء هيئة التدريس للقيام بمهامهم الوظيفية المرتبطة بعملهم بالجامعة مما يؤثر على صورة الأداء الوظيفي لديهم.
- (٢) المسح البيئي الخارجي:
 - أهم الفرص المتاحة:
 - الإتجاه العالمي نحو تطوير أداء عضو هيئة التدريس مما يحقق جودة الأداء الوظيفي لديهم.
 - تزايد الإهتمام بالتعليم الجامعي في الفترة الأخيرة من السلطات العليا؛ مما أدى إلى الإهتمام بأعضاء هيئة التدريس.
 - الانفتاح العالمي وتيسير عملية الاتصال بالعالم.

أهم التهديدات:

يواجه أعضاء هيئة التدريس العديد من التهديدات التي تعوق أدائهم ومن هذه

التهديدات:

- ضعف قدرة الجامعات على مساندة الانفجار المعرفي.
- قصور العلاقة بين الجامعة والمجتمع.
- قصور العناية بالجوانب الإنسانية في مجال العمل.
- تركيز القيادات الجامعية على الموضوعات الخارجية أكثر من الجوانب الداخلية أي إغفال عملية إصلاح وتطوير الأنشطة الجامعية.
- خصخصة التعليم والتي نمت نموًا ملحوظًا في العديد من بلدان العالم مما أثر على الجامعات الحكومية؛ حيث اتجهت كثير من القيادات الجامعية المتميزة وأعضاء هيئة التدريس المتميزين إلى الجامعات الخاصة للعمل بها.
- تعدد مهام عضو هيئة التدريس سواء داخل الجامعة أو خارجها مما يتطلب تحديث مداخل جديدة لتطوير أدائه.

- غياب الآليات الخارجية المتطورة التي تربط الجامعة بالبيئة الخارجية.

٣) تحديد البدائل الاستراتيجية وإختيار البديل الأنسب:

في ضوء ما أسفر عنه التحليل البيئي داخليًا من (نقاط قوة ونقاط ضعف)، وخارجيًا من (فرص وتهديدات) يمكن استخلاص ما يلي:

- كثرة نقاط الضعف التي تقلل من جودة أداء عضو هيئة التدريس الجامعي.
- هناك نقاط قوة يجب التركيز عليها وزيارتها.
- يواجه أعضاء هيئة التدريس تحديات كثيرة تؤثر على إستخدامهم للذكاء الأخلاقي في تحقيق جودة العديد من الفرص التي تعمل علي جودة أدائهم الوظيفي.
- يوجد العديد من الفرص التي تعمل علي جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

سادسًا: الخطة الاستراتيجية

أ- المبادئ الحاكمة للخطة الإستراتيجية:

ثمة عدد من المبادئ الحاكمة التي تشكل الملامح الأساسية للخطة الاستراتيجية المقترحة

ومن أهمها:

- الذكاء الأخلاقي يحقق أداء تعليمي جيد لعضو هيئة التدريس.
- الذكاء الأخلاقي مرتكز على البحث العلمي

الذكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي ----- د/ مروة ماهر قوطة
د/ إيناس عبدالقادر الدسوقي

- الذكاء الأخلاقي ضروري لخدمة الجامعة والمجتمع.
 - الذكاء الأخلاقي ضروري لتطوير الكفايات.
 - المهنية لدى عضو هيئة التدريس الجامعي.
- ب- ركائز الخطة الاستراتيجية:

- تمثل الركائز مجموعة شروط لازمة لنجاح الخطة الإستراتيجية تعتمد عليها، وتنطلق منها، ويقدر ما تتوافر هذه الركائز وتتكامل بقدر ما تتحقق أهداف تحقيق جودة الأداء الوظيفي لعضو هيئة التدريس الجامعي باستخدام الذكاء الأخلاقي ومن أهم تلك الركائز ما يلي:
- التعامل مع المفهوم الشامل للذكاء الأخلاقي بإعتباره المظلة الأساسية التي تغطي المجالات الأخرى والمتمثلة في العدالة وضبط النفس والإحترام والتسامح واللفظ والضمير.
 - تحقيق الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وشعورهم بالإستقرار النفسي والإداري.
 - زيادة الإهتمام بإرتقاء أعضاء هيئة التدريس من حيث مستواهم العلمي والمهني وذلك من خلال التدريب والتنمية المهنية المستمرة لهم.
 - الحرص على مشاركة أعضاء هيئة التدريس في إتخاذ القرارات التي تمس أعمالهم.
 - العمل على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس لتجنب ضغوط العمل مما يؤثر علي جودة أدائهم الوظيفي.
 - التعامل مع معوقات جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال تحليل الوضع الراهن وتصور الإقتراحات ووضع آلية لتطبيقها.
- ج- محاور الاستراتيجية المقترحة:

يعرض البحث الحالي المحاور الرئيسية للاستراتيجية المقترحة، والتي تتضمن بداخلها مجموعة محاور فرعية أخرى تسهم في تحقيق المحاور الرئيسية، وهي على النحو التالي:

المحور الأول: القيادات الجامعية:

يتعين من القيادات الجامعية أن تعمل علي:

- الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية بالجامعة من خلال توفير البيئة المناسبة لطبيعة العمل كتصميم المكتب المريح، أدوات العمل المطلوبة، لما في ذلك من أثر كبير على الرضا المهني لعضو هيئة التدريس.
- توفير بيئة عمل صحية وآمنة تلي شروط السلامة المهنية.

- مراعاة القيادة أثناء قيامها بتوزيع المهام وضوح وسلاسة المهام وقدرات وجهود الأساتذة، وترك مساحة مناسبة لهم في تنفيذها.
- تحقيق الأمان الوظيفي وضمان شعورهم بالإستقرار النفسي والإداري.
- الحرص على وجود نظام ملائم للترقية والنمو الوظيفي.
- تفعيل جداول العمل المرنة بما يتناسب ومصصلحة عضو هيئة التدريس والجامعة ما أمكن، لما في ذلك أثر جيد علي تحسين مستويات الرضا المهني.
- الحرص على مشاركة عضو هيئة التدريس في الإدارة وإتخاذ القرارات التي تمس أعمالهم.
- العمل على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية لتجنب ضغوط العمل، ولكي يتمتعوا بحياة أسرية هادئة، مما يؤثر إيجابياً على معنوياتهم ورضاهم المهني.
- إنشاء لجنة جودة الأداء الوظيفي على مستوى الجامعة من أجل تحليل الوضع الراهن وتصور الاقتراحات وتطبيقها وقياس مستوي الرضا المهني دورياً.

المحور الثاني: عضو هيئة التدريس

يتعين علي عضو هيئة التدريس أن يعمل علي:

- تحسين كفاياته الوظيفية ويقصد بها الخصائص الأساسية التي تنتج أداء فعال يقوم به.
 - الجدية والتفاني في العمل وتحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة.
 - زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية لديه.
 - المشاركة في تحسين بيئة العمل الجامعية.
 - تنظيم الوقت وإدارته بصورة جيدة بما يحقق جودة أدائه.
 - تقييم عضو هيئة التدريس لأدائه الوظيفي والتدريس من أجل التعرف على نقاط الضعف وتحسينها.
 - القدرة على إتخاذ القرارات في المهام المكلف بها.
 - القراءة المهنية المستمرة للبحوث العلمية والتطبيقية.
 - لديه دافعية للتأليف والبحث العلمي.
 - الإستخدام الأمثل لمفاهيم الزي الأخلاقي من أجل تحسين ادائه الوظيفي والمهني.
- د- آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية المقترحة:

بعد الإنتهاء من صياغة الخطة الاستراتيجية بكل محاورها تأتي مرحلة التنفيذ ثم متابعة هذا التنفيذ وتقييمه بصورة مستمرة لكي يتم تحديد مدي تحقيق الأهداف المنشودة وتقديم تغذية راجعة تسهم في تعديل الخطة الاستراتيجية وتطويرها.

وهناك بعض المنطلقات الأساسية بشأن التنفيذ الفعال للخطة الاستراتيجية منها ما يلي:

- ١- أن هذه الخطة الاستراتيجية تعد بمثابة دليل عمل يهتدي به في صياغة خطط استراتيجية لمؤسسات أخرى مماثلة موحدة في اتجاهها العامة ومتباينة في تفاصيلها، حسب الإمكانيات والواقع الراهن والبيئة المحيطة.
 - ٢- أن هذه الخطة بمثابة إطار عام يتميز بالوضوح والمرونة ويهدف إلى تطوير الجامعات المصرية من خلال تحقيق جودة أداء عضو هيئة التدريس ويسهم بفعالية في تلبية هذه المتطلبات خاصة، وإن هذه الخطة تمت صياغتها وفقاً لعوامل داخلية وخارجية تتبدل وتتغير كثيراً، ومن ثم فإن تنفيذ الخطة الاستراتيجية لا بد أن يكون مرناً يسمح لدراسة البدائل الإستراتيجية أكثر من مرة وفي ضوء تحليل جديد للبيئة الداخلية والخارجية وهناك مجموعة من الإجراءات المطلوبة من أجل تنفيذ الخطة الاستراتيجية المقترحة منها:
 - تشكيل فريق لتنفيذ الخطة الاستراتيجية يكون واعياً بأهداف وأهمية الخطة الاستراتيجية.
 - التعرف على متطلبات البدء في تنفيذ الخطة الاستراتيجية قبل إتخاذ أية إجراءات تنفيذية فعلية وتحديد هذه المتطلبات.
 - وضع إجراءات تفصيلية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية وتكون مرتبطة بجداول زمنية وتتضمن بداخلها مشروعات وبرامج قابلة للتنفيذ.
 - بمجرد توفير هذه المتطلبات وعمل الإجراءات اللازمة يبدأ التنفيذ في المواعيد المحددة.
 - يتم تطبيق الخطة الاستراتيجية من خلال ترجمة الاستراتيجية.
- ثم تأتي مرحلة متابعة وتقييم الخطة الاستراتيجية؛ حيث تتم مقارنة النتائج المحققة فعلاً بالأهداف المحددة في الخطة مع إعطاء كشف نهائي عن مدى نجاح الخطة أو عدم نجاحها وفقاً للأهداف المعدة مسبقاً وتقدير جوانب القوة والضعف للوصول إلي حكم نهائي بمدى نجاح أو فشل تنفيذ الخطة الاستراتيجية، ويوضع هذا في تقرير يتضمن إدخال بعض التعديلات أو التغييرات الواجب الإلتفات إليها عند الشروع في وضع خطة جديدة في المستقبل.
- توصيات وبحوث مقترحة:

بناء على ما أسفرت عنه نتائج البحث، يمكن تقديم التوصيات والمقترحات التالية:

١. ضرورة الاهتمام برفع مستوى الذكاء الأخلاقي في الجامعات المصرية بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة، وذلك من خلال عقد ندوات علمية تدعم هذا النوع من الذكاء.
٢. توجيه البحث العلمي نحو إجراء بحوث مشابهة على عينات مختلفة ومراحل عمرية مختلفة لدراسة الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالعديد من المتغيرات النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى تعميق مفهوم الذكاء الأخلاقي.
٣. اعداد برامج ارشادية من قبل المتخصصين التربويين من شأنها الارتقاء والنهوض بالذكاء الأخلاقي.
٤. تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الذكاء الأخلاقي من خلال إعداد دورات تدريبية لهذا النوع من الذكاء وتعزيزه في الجامعة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة.
٥. ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الأداء الوظيفي، لما يترتب على ذلك من رقي المجتمع وتطوره.
٦. توفير فرص النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس ليتم الارتقاء بمستوى أدائهم الأكاديمي وتشجيعهم على تقديم الأفكار المبدعة التي ترتقي بالجامعة ومستواها الأكاديمي.

المراجع

- أ- المراجع العربية
- إبراهيم عبد الله الشامي (١٩٩٤): "بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها كما يدركه الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالأحساء"، مجلة مركز البحوث، (٦)، جامعة قطر، ١٠١ - ١٣٥.
- إبراهيم محمد العلي (٢٠١٢): "تقييم جودة التدريس في بعض الجامعات العربية: دراسة مقارنة"، مجلة النهضة، ١٣(١)، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ١١٣ - ١٦٦.
- أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٢): المدير وتحديات العولمة. إدارة جديدة لعالم جديد، القاهرة: دار النهضة العربية.
- أحمد ميساوي (٢٠٢٠): "تقييم الأداء الوظيفي وعلاقته بتحسين جودة الخدمات بالقطاع العام"، مجلة القانون والأعمال، (٦١)، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الأول، ١٨٣ - ٢٠٧.
- أماني السيد السيد غبور (٢٠١٠): "دراسة تقييمية لبرامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية"، المؤتمر العلمي السنوي العربي الخامس - الدولي الثاني - الاتجاهات الحديثة في تطوير الاداء المؤسسي والاكاديمي في مؤسسات التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، ٢١٢ - ٢٥٧.
- أيمن ناجح شحاتة (٢٠٠٨): الذكاء الأخلاقي وعلاقته ببعض متغيرات البيئة المدرسية والأسرية لدى طلاب الصف الأول الثانوي، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنيا.
- حاتم رضا (٢٠٠٣): الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولية بجدة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- حسني فؤاد الدحدوح (٢٠١٥): جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة بحافظتات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

خالد أحمد الصرايرة (٢٠١١): "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها"، مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، ٢٧(١، ٢)، جامعة دمشق، ٦٠١-٦٥٢.

راتب السعود وخالد أحمد الصرايرة (٢٠٠٩): "التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي"، مجلة العلوم التربوية، ٣٦، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ١٨٦-٢٠٤.

رانيا خميس الجزار (٢٠١٨): "المناعة النفسية لدى طلاب الجامعة وعلاقتها بالذكاء الأخلاقي والأداء الأكاديمي"، مجلة البحث العلمي في الآداب، ٧(١٩)، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ١٣٠-١٦٤.

زياد أحمد موسى الطوسي (٢٠٠٤): بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.

سالم الغايدي (٢٠٠٨): فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية ودراسة مقارنة بين بعض الأجهزة بمدينة الرياض، رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

سعدية موسى محمد أبو عواد (٢٠١١): الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالسلوك الاجتماعي المدرسي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي، رسالة ماجستير، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.

سعدية موسى محمد أبو عواد (٢٠٢٠): "الذكاء الأخلاقي وعلاقته بالسلوك الاجتماعي المدرسي لدى طلبة الصف العاشر الأساسي"، دراسات العلوم التربوية، ٤٧(١)، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، ٢٧٠-٢٨٦.

صفاء الأعسر وعلاء الدين كفاقي (٢٠٠٠): الذكاء الوجداني، القاهرة: دار قباء للنشر.

عبد الكريم زاير الموزاني ومرضى عجيل الخفاجي (٢٠١٥): "قياس الذكاء الأخلاقي لمدرسي المرحلة الثانوية"، مجلة آداب البصرة، ٧٢(٧)، كلية الآداب، جامعة البصرة، ٣٣١-٣٦٨.

عبد الله عبد الرحمن النميان (٢٠٠٢) الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

عمر الطراونة (٢٠١٠): المستشار في الداء الإحترافية للموارد البشرية، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.

الذكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي ----- د/ مروة ماهر قوطة

د/ إيناس عبدالقادر الدسوقي

غادة عبد الباقي الشريف (٢٠١٩): " فاعلية برنامج قائم على نظرية بوربا لتنمية بعض مكونات الذكاء الأخلاقي لدى طلاب الصف الأول الثانوي"، مجلة كلية التربية، (٢٥)، جامعة بورسعيد، ٦٢٨ - ٦٥٥.

فاطمة عبدالرضا بوفتين (٢٠٢٠): "تقييم الأداء الوظيفي لدى الأكاديميين الإداريين في الجامعات الكويتية المستند إلى معايير جودة الخدمات من وجهة نظرهم"، المجلة التربوية الأردنية، (٢)٥، الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، ١١٣-١٣٦.

فتحي سرحان (٢٠١٤): إدارة الجودة الشاملة: الاتجاهات العالمية الإدارية الحديثة، القاهرة: مكتبة الشريف ماس للنشر.

فرج عبد القادر طه (١٩٩٨): "الأستاذ الجامعي والميثاق الأخلاقي للمشتغلين بعلم النفس في مصر"، مجلة دراسات نفسية، ٨ (٣٤)، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية (رأثم)، القاهرة، ٣٠٧ - ٣١٦.

ماجد بن أحمد الجويدي (٢٠٠٧): التقارير السنوية للأداء ومجالات توظيفه، دراسة تطبيقية على الرئاسة العامة لأرصاء وحماية البيئة، رسالة ماجستير، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٧.

مازن رشيد (٢٠٠١): إدارة الموارد البشرية: الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية، الرياض/ السعودية: مكتبة العبيكان.

محمد بن علي بن مسعود تبوك (٢٠١٦): "تحليل علاقات مستويات جودة البرامج التدريبية بمستويات جودة الأداء الوظيفي"، مجلة البحوث التجارية، ٣٨ (٢)، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ١٩٥-٢٣٣.

محمد سليمان البلوي (٢٠٠٨): التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجهة- المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.

محمد عابدين (٢٠٠١): الإدارة المدرسية الحديثة، عمان/ الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
محمد عبد الهادي حسين (٢٠٠٣): قياس وتقييم قدرات الذكاءات المتعددة، عمان/ الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

محمد مصطفى عبد الرازق (٢٠١٦): "إسهام كلاً من الذكاء الروحي والأخلاقي في التنبؤ بالكفايات الشخصية لدى معلمي الموهوبين بمدينة أبها"، مجلة التربية الخاصة، (١٥)، جامعة الزقازيق، ٣٦٣ - ٤٤٢.

محمد هلال (٢٠٠٣): مهارات التفكير الابتكاري - كيف تكون مبدعاً، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.

موفق بشارة (٢٠١٣): "أثر برنامج تدريبي مستند إلى نظرية بوربا في تنمية الذكاء الأخلاقي لدى أطفال قرى SOS في الأردن"، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، ٩ (٤)، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الأردن، ٤٠٣ - ٤١٧.

ميس شاهر ناصر مومني (٢٠١٥): العلاقة بين الذكاء الأخلاقي والسلوك التكيفي لدى طلبة جامعة اليرموك. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

نايفة علي (٢٠١٨): " دور الاتصال الإداري في تحسين جودة الأداء الوظيفي لجامعة طرطوس من وجهة نظر أعضاء الهيئة التعليمية: دراسة ميدانية"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ١٦ (٢)، كلية التربية، جامعة دمشق، ٢٤٩ - ٢٩٠.

نايفة قطامي (٢٠١٠): تفكير وذكاء الطفل. ط٢، عمان: دار المسيرة للنشر والطباعة.
وائل الربضي (٢٠١٥): الذكاء الأخلاقي عند عينة من طلبة المرحلة الثانوية والجامعية في محافظة عجلون في الأردن وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العلوم الانسانية، ٢٩ (١١)، جامعة النجاح للأبحاث، ٢٠٦١ - ٢٠٨٦.

ب- المراجع الأجنبية:

Alshammari, A. (2007). Moral Intelligence and Its Relation Ship With Social Mutual Trust Master Thesis Unpuphished, University of Bughdad, Fuculty of Education.

Borba, M. (2001): Building Moral Intelligence. Awiley Impaint, Jessy-Bass.

Borba, M.(2001): Building Moral Intelligence The Seven Essential virtues That Teach Kids to Do the Right Think .San Francisco ; Jossey.

Borba, M. , (2003) : "Tips for building moral intelligence" , student curriculum review, 42(7) , 14-15

Coles, R., (2010): Handing one Another Along: Literature and Social Reflection Random House Trade Paperbacks.

الدكاء الأخلاقي مدخل لتحسين جودة الأداء الوظيفي ----- د/ مروة ماهر قوطة
د/ إيناس عبدالقادر الدسوقي

Beheshtifar, M., Esmail, A. & Moghadam, M. (2011): " Effect of Moral Intelligence on Leadership", Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, (43), 1450- 2272.

Delivecchio, W. (2000): The Dynamic Relation Ship between Satisfaction and Job Performance, Dal- B, 60107

Parker J. & Arthur, Z. (2010): the Heart of Higher Education, Jossey – Bass.

ملخص البحث

هدف هذا البحث إلى وضع استراتيجية مقترحة لتحسين جودة الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة دمياط باستخدام الذكاء الأخلاقي، تكونت عينة البحث في صورتها النهائية من (١٧٥) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بكليات (التربية، العلوم، الآداب، التربية الرياضية، التربية النوعية) بجامعة دمياط، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، تكونت أدوات البحث من مقياس الذكاء الأخلاقي: إعداد الباحثان، ومقياس جودة الأداء الوظيفي: إعداد الباحثان، واستخدم معامل الارتباط "ر"، واختبار "ت" للتحقق من صدق فروض البحث، وأسفرت نتائج البحث عن الآتي:

١. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الأخلاقي وجودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).
٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الذكاء الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير النوع لصالح الإناث عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).
٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعًا لمتغير الرتب الأكاديمية وسنوات الخبرة لصالح الرتب الأكاديمية الأعلى وسنوات الخبرة الأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠٠١).

الكلمات المفتاحية: الذكاء الأخلاقي، جودة الأداء الوظيفي، أعضاء هيئة التدريس، الجامعة

Abstract

The aim of this research is to develop a proposed strategy to improve the quality of job performance of faculty members at Damietta University by using moral intelligence. The research sample consisted in its final form of (175) members of the faculty in the faculties of (Education, Sciences, Arts, Physical Education, Specific Education) at the University Damietta, they were chosen randomly, the research tools consisted of the moral intelligence scale: the preparation of the two researchers, and the quality of job performance measure: the preparation of the two researchers, and the correlation coefficient “R” was used, and the “T” test was used to verify the validity of the research hypotheses. The search results resulted in the following:

1. There is a statistically significant relationship between moral intelligence and the quality of job performance of university faculty members at a significance level (0.001).
2. There are statistically significant differences in the moral intelligence of faculty members according to the gender variable in favor of females at a significance level (0.001).
3. There are statistically significant differences in the quality of job performance of the faculty members according to the variable of academic ranks and years of experience in favor of higher academic ranks and more years of experience at a significant level (0.001).

Key words: moral intelligence, quality of job performance, faculty members, the university