

**التأصيل الإسلامي للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بممارستها بجودة
الأداء المهني وفق المنظور الإسلامي لدى أعضاء هيئة
التدريس بجامعة الأزهر: دراسة ميدانية**

اعداد

د/ أحمد الصاوي طه شادي

أستاذ التربية الإسلامية المساعد، قسم التربية الإسلامية،
كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة

**مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور
المجلد الرابع عشر - العدد الرابع - الجزء الرابع - لسنة 2022**

التأصيل الإسلامي للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بممارستها بجودة الأداء المهني وفق المنظور الإسلامي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر: دراسة ميدانية

د/ أحمد الصاوي طه شادي¹

الملخص:

هدفت الدراسة التأصيل الإسلامي للقيادة الأخلاقية والكشف عن واقع ممارستها من جانب القيادات المتمثلة في (عمداء الكليات ووكلائها، ورؤساء الأقسام) ودوره في تحقق جودة الأداء المهني وفق المنظور الإسلامي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة في جمع البيانات، وتكونت الاستبانة من جزأين، شمل الجزء الأول البيانات الأولية للمستجيب، وتكون الجزء الثاني من محورين، شمل المحور الأول العبارات التي تقيس مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية بكليات جامعة الأزهر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وشمل المحور الثاني العبارات التي تكشف عن ما دور ممارسة القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر من وجهة نظرهم، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (468) عضو هيئة تدريس موزعين وفق متغيرات (النوع/ التخصص/ الدرجة العلمية)، وأشارت النتائج إلى أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر جاء مرتفعاً، وأن دور ممارسة القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني وفق المنظور الإسلامي جاء مرتفعاً، وكانت العلاقة إيجابية قوية في الإجمال بين ممارسة القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني وفق المنظور الإسلامي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، كما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق في استجابات عينة الدراسة حول واقع ممارسة القيادة الأخلاقية وعلاقته بجودة الأداء المهني تعزى لمتغير النوع أو متغير التخصص، بينما وجدت فروق دالة إحصائياً في استجاباتهم تعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح درجة أستاذ مقارنة بدرجة أستاذ مساعد ومدرس.

الكلمات المفتاحية: القيادة الأخلاقية، الأداء المهني، الجودة، التأصيل الإسلامي.

¹أستاذ التربية الإسلامية المساعد، قسم التربية الإسلامية، كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة

البريد الإلكتروني: Ahmedshady.el.8.66@azhar.edu.eg

The Islamic Rooting of Ethical Leadership and its Relationship with Professional Performance Quality among the Faculty Members at Al-Azhar University: A Field Study

Dr. Ahmed El Sawy Taha Shady

Assistant Professor of Islamic Education, Department of Islamic Education, Faculty of Education, Al-Azhar University, Cairo.

Email: Ahmedshady.el.8.66@azhar.edu.eg

ABSTRACT:

The present study aimed to explore the Islamic rooting of ethical leadership and its actual practice among leaders, namely deans of faculties, deputies of deans, and heads of departments, as well as its role in achieving professional performance quality from the Islamic perspective among faculty members at Al-Azhar University. To meet such an end, the descriptive research design was employed, and a questionnaire consisting of two main parts was administered, the first part included the primary data of the respondent, and the second part consisted of two main dimensions. The first dimension included items that assess the level of ethical leadership practice at the faculties of Al-Azhar University from the viewpoints of faculty members. The second dimension included items that reveal the role of ethical leadership practice in achieving the quality of professional performance of Al-Azhar University faculty members from their viewpoints. The data was collected from a sample consisting of 468 faculty members, selected according to gender, specialization, and academic degree. The results indicated that the level of ethical leadership practice among the faculty members was high, and that the role of ethical leadership practice in achieving professional performance quality from the Islamic perspective was also high. Furthermore, a strong positive relationship was found between ethical leadership practice and professional performance quality from the Islamic perspective among the faculty members, and no significant differences were found in their responses regarding ethical leadership practice and its relationship with professional performance quality due to gender or specialization. However, significant differences were found in their responses due to academic degree, favoring the full professorship rank over the assistant professorship and lecturer ranks.

Keywords: Ethical Leadership, Professional Performance, Quality, Islamic Roots.

المقدمة:

تعد الدعوة إلى الأخلاق الكريمة، والتمسك بها سواء أكان هذا مع النفس أم مع الغير، من أبرز الغايات التي يحث عليها الإسلام، قال ﷺ "بعثت لأتمم صالح الأخلاق" (البيهقي، 2003، ج10، 232)، وقال ﷺ "إن خياركم أحاسنكم أخلاقاً" (البخاري، 1422هـ، ج8، ص13) فالأخلاق ضرورة كبرى تعمل على تماسك المجتمع، ونشر التسامح والعدل والتعاون والأمن والمودة والرحمة والمحبة بين أفرادها، كما أنها أساس بقاء الأمم، وما انتشرت الأخلاق الفاسدة في مجتمع إلا كانت دليلاً على قرب زواله، قال تعالى: (وَإِذَا أَرَدْنَا أَنْ نُهْلِكَ قَرْيَةً أَمَرْنَا مُتْرَفِيهَا فَفَسَقُوا فِيهَا فَحَقَّ عَلَيْهَا الْقَوْلُ فَدَمَّرْنَاَهَا تَدْمِيرًا) (الإسراء: 16).

والمتدبر لآيات القرآن الكريم يجد كثيراً من الآيات القرآنية التي أشارت إلى ما يجب أن يتحلى به المسلم من الجانب الأخلاقي مع النفس، ومع الغير، قال تعالى: "وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا" (سورة البقرة: 83)، وقال تعالى "وَالكَاظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ" (سورة آل عمران: 134)، وقال تعالى: "وَعِبَادُ الرَّحْمَنِ الَّذِينَ يَمْشُونَ عَلَى الْأَرْضِ هَوْنًا وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا" (سورة الفرقان: 63)، وقال تعالى: "وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ" (سورة فصلت: 34).

والأخلاق الفطرية والمكتسبة عموماً تنظم الحياة من الناحية العملية من أجل الحياة الخيرة مع الغير أياً كان هذا الغير إنساناً كان أم حيواناً من حيث ما ينبغي أن يكون عليه هذا السلوك باعتباره سلوكاً إنسانياً تجاه الغير، وذلك بناء على مكانته في الكون ومسئوليته التي يجب أن ينهض بها، وبناء على ما وضع له خالقه من أهداف في هذه الحياة، كما أن النظام الأخلاقي ليس جزءاً من نظام الإسلام العام، بل إن الأخلاق هي جوهر الإسلام وروحه السارية في جميع جوانبه (يالجن، 2003، 47، 48)، والهدف من تعزيز القيم الأخلاقية لدى المسلمين هو إرضاء الله تعالى و الامتثال لأوامره وطاعة لرسوله صلى الله عليه وسلم والفوز بسعادة الدنيا والآخرة، وفيه دليل على كمال الإيمان، وذلك لبناء مجتمع متماسك قائم على التراحم والتعاون والإيثار (الخرز، 2009، 34-36).

ويؤكد الباحث أن الإسلام قد أولى القيم الأخلاقية بين أفراد المجتمع عناية بالغة بشئى جوانبها وجعل الأساس فيها علاقة الفرد بخالقه والتي تحقق للفرد أمن النفس والاطمئنان والاستقرار وجاء ذلك في قوله سبحانه وتعالى: (الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ) (سورة الرعد: 28). يلي ذلك علاقة الفرد بأقرانه في المجتمع المسلم والتي وضع لها الأسس اللازمة لها والتي جاءت في عدد من الآيات مثل (وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٍ * وَأَقْصِدْ فِي مَشْيِكَ وَاغْضُضْ مِنْ صَوْتِكَ إِنَّ أَنْكَرَ الْأَصْوَاتِ لَصَوْتُ الْحَمِيرِ) (سورة لقمان: 18، 19)، وقوله تعالى (وَلَا تَسْأُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ) (سورة البقرة: 237). (فَإِنْ أَمِنَ بَعْضُكُم بَعْضًا فَلْيُؤَدِّ الَّذِي أُؤْتِنَ أَمَانَتَهُ) (سورة البقرة: 283). وقال عز وجل: (وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ذَلِكُمْ وَصَاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ) (سورة الأنعام: 152).

والأخلاق في الإسلام سجية نفسية يصلها الإيمان بالله وطاعته في أوامره ونواهيه وابتغاء رضوانه في سائر مجالات الحياة، كما تتميز الأخلاق في الإسلام بأنها إيجابية وإلزامية، لما وراءها من قوة لا يملكها أي نظام خلقي آخر في الوجود، والقوة الوازنة في الأخلاق الإسلامية نفسية تمثلها خشية الله وطلب رضاه في الدنيا، والطمع في جنته ونعيمه، والخوف من معصيته وعقابه في الدنيا والآخرة (الشمري، 2008، 22).

وينظر إلى الأخلاق على أنها أساس ومنطلق مهم لحياة الأمم والشعوب والأفراد، بحيث تنظم العلاقات فيما بينهم.

وللأخلاق أهمية عظيمة في الإسلام، وذلك لآثارها في سلوك الفرد والجماعة، ولارتباطها بالعقيدة والشريعة، وعلاقتها بتكوين شخصية الإنسان بشكل عام، فالأخلاق هي الإطار الذي يشكل سلوك المسلم. ويتضح من نهج الإسلام أهمية الأخلاق في زراعة قيم الصدق والأمانة والعفة والحياء وغيرها من القيم والفضائل، وهذه القيم تنعكس على سلوك الإنسان، وتمتد آثارها للمجتمع، والمنظور الإسلامي يقرر بأن الأخلاق تستند في نشأتها على أربعة أسس هي: العقيدة، العلم، الجزاء، الدوافع الإنسانية (الكبير، 2016، 59).

وفي هذا الاتجاه صاغ الإسلام أهم الأسس والمبادئ التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية في ظلّه وهي مبدأ التعاون، التكافل، والرعاية والمسؤولية. ونجد من أقوال الله عز وجل في ذلك: {وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى} (المائدة:2)، وقوله تعالى: {وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ} (التوبة: 71).

ولعل السبب في اهتمام الإسلام بالأخلاق هو أن الأخلاق أمر لا بد منه؛ لدوام الحياة الاجتماعية وتقدمها من الناحية المادية والمعنوية، وتقدم الحضارة الإنسانية، وهي ضرورية أيضاً لتحقيق السعادة للإنسان، وهذا أمر شديد الوضوح في الإسلام وذلك حق لا يماري فيه من يتأمل المبادئ الأخلاقية ومدى ضرورتها للحياة الإنسانية، ولأن الإنسان بحكم طبيعة خلقتة بحاجة إلى الغير، وفي طبيعته نزعة التسلط والتجبر والتكبر والأنانية والانتقام، فإذا استخدم هذه القوى في الفساد أهلك الحرث والنسل، ولهذا فإن الإنسان بحاجة إلى نظام خلقي يحقق له حاجته الاجتماعية، ويقف أمام ميوله ونزعاته الشريرة، ويوجهه إلى استخدام قواه في ميادين يعود نفعها على نفسه وعلى غيره بالخير (بالجن، 2003، 105، 106).

ويضيف الباحث أن أهمية الأخلاق تتبع من كونها صمام الأمان للمجتمعات من كل دخیل هدفه إفساد المجتمعات من القيم الرصينة التي تتبع من داخل كينونة الأفراد من خلال ما تعلموه من مبادئ دينهم السامي الذي حثهم دائماً على التحلي بالأخلاق الحميدة والقيم الرشيدة، ولو تأملنا واقعنا الحالي لوجدنا الآن العالم أصبح قرية صغيرة تختلط به الثقافات والأفكار من خلال التكنولوجيا والوسائل الحديثة، لذلك كان لزاماً على المجتمعات أن توعي أفرادها بالقيم والأخلاق، حتى لا تغزو الأفكار الدخيلة والمشوهة عقول النشء فتفسد عليهم حياتهم ومعاشهم.

وإذا كانت الأخلاق بهذه المكانة والأهمية بالنسبة لعامة الناس وخصوصاً المسلمين فهي بصفة أكثر خصوصية تصبح أمراً وموضوعاً مركزياً بالنسبة للقيادة، فالقادة بما لديهم من تأثير فإنهم يقومون بدور رئيس في إرساء المناخ الأخلاقي في منظماتهم، وبالتالي فإن القيادة لها بعدٌ أخلاقيٌّ وتتحمل مستوى أكبر من المسؤولية الأخلاقية (راضي وحسن، 2012، 110).

وتعد الأخلاقيات ضرورة من ضروريات العملية التربوية والإدارية ولا بد لكل قيادي تربوي أن يتحلى بها كونه يقضي أكثر من نصف عمله اليومي مع الطلاب والزملاء، ولذلك يقتضي منه أن يكون على جانب كبير من الحكمة والاتزان والعطف واللين مع الطلاب والصبر والأناة والتحمل والحزم وحسن التصرف في العمل ويتجنب استغلال مركزه لأية مصلحة شخصية ويؤدي مهمته التربوية على الوجه المتوقع منه بوصفه قائداً تربوياً (يحيى، 2010، 5).

وتعد القيادة أساس أي تطوير في المؤسسات التربوية والتعليمية، وتنفيذ أهدافها ورسم الخطط في بناء مجتمعها ووطنها بحيث تكون ذات قدرات مختلفة تمكناها، وتهتم بكل ما يسهم في تهيئة الإمكانيات البشرية التي تساعد على تحقيق أعلى معايير الانجاز النوعي في مجال العملية التعليمية (اليامي، 2019).

ولأهمية الأخلاق الإسلامية فإن الأمر يتطلب التزام القيادة الإدارية بالسلوك القويم الذي يهدف إلى التقيد بقواعد ونظم العمل، وأداء الواجبات المنوطة به بوجه مُرضٍ، وبمعاملة مجتمعه معاملة أخلاقية، فمن أبرز مشاكل العمل الإداري هي مشكلة الأخلاق الإدارية، كغياب الموضوعية في التعامل مع المرؤوسين، والبعد عن الشفافية في عرض المعلومات، وضعف العلاقات الإنسانية بين القيادات التربوية والمرؤوسين، وقد قامت النظريات الإدارية الحديثة بمحاولات عديدة لتحديد المؤثرات على سلوكيات الإداريين وما يحفزهم للعمل الجيد، من حوافز مختلفة وتعامل إنساني (أبو سن، 2006، 175).

ويرى الباحث أن القيادة في الإسلام تبنى على أساس أخلاقي وإنساني ذي مصدر عقائدي رباني، فالقرآن يدعو إلى الأخلاق الكريمة التي تجلت بسلوك رسول الله صلى الله عليه وسلم حتى أن الله أشاد به في قوله تعالى ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (سورة القلم، الآية: 4) وقال النبي صلى الله عليه وسلم (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) (البخاري، 1422هـ، ج1، ص104، رقم 273).

ويمثل البعد الأخلاقي في القيادة التربوية أهمية خاصة، لأن القيادة التربوية ما هي إلا رسالة أخلاقية يقوم قائد المؤسسة بقيادتها، وتوجيه العمل والعاملين نحو تحقيق رسالتها،

فالقيادة الأخلاقية بهذا المعنى مصطلح مركب يجمع بين القائد التربوي الإداري، وبين مهمته الأخلاقية في المؤسسة، ومدى تمثله لقيم ومبادئ هذه القيادة (العنبي، 2013، 11). ويشير الشريف والنتح (2011) إلى أن هناك حاجة لقادة أخلاقيين بارعين في كل مستوى، وأن مستقبل المجتمع يتوقف على مثل هؤلاء القادة الذين باستطاعتهم ممارسة قيادة قويّة تتضمّن خدمتهم للآخرين وتعهّداً لهم؛ لأن نجاح القادة في أداء أعمالهم يتوقف على مدى التزامهم الأخلاقي في تحقيق أهداف المؤسسة.

وبما أن للقائد التربوي تأثيراً في جميع منسوبي المؤسسة التربوية؛ فإنه ملزم بتحويل قيمه الداخليّة إلى واقع محسوس، وسلوك مشاهد، من خلال ممارسته لها علناً، وتبنيه لمن يحملون قيماً، مثل: الصدق والأمانة والعدل، وغيرها من الممارسات الأخلاقية (المطيري، 2014).

وتعد جودة الأداء المهني موضوعاً مهماً في المؤسسات الخاصة والحكومية، وذلك لارتباطها بالرضا الوظيفي، والإنتاجية، والولاء التنظيمي، وتحقيق أهداف المؤسسة. ورغم وضوح موضوع جودة الأداء المهني من الناحية النظرية، فإن تطبيقه يتأثر سلباً أو إيجاباً بالعديد من المتغيرات كالرضا الوظيفي ونمط القيادة المتبع وملاءمة بيئة العمل ومتطلباته. وقد زاد الاهتمام في ظل التنافسية العالمية بجودة الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بصفته أحد المعايير الأساسية لضبط نوعية التعليم في مختلف مؤسسات التعليم العالي، وأصبحت عملية اختيار أعضاء هيئة التدريس وتطويرهم والاحتفاظ بهم من القضايا المهمة التي أكدت عليها جميع المعايير العالمية المعتمدة في تقويم الأداء النوعي (برقاوي وأبو الرب، 2016م. 220)

ويمكن القول بأن جودة العملية التعليمية وكفاءتها رهن بجودة وكفاءة القيادة وفعاليتها، ومن ثم فإن القيادة الأخلاقية تعد محورياً رئيساً في تحقيق الجودة في التعليم (الشربيني، 2007، 383). وتأكيداً على الفكرة السابق ذكرها يؤكد "تشيجودو" (Chigudu 2016, 3) أن الممارسات القيادية تعد ذات أهمية قصوى وبخاصة فيما يتعلق بتحسين الجودة التعليمية ورفع معدلات النجاح الخاصة بالطلاب.

ويُشكل أعضاء هيئة التدريس حجر الزاوية في بنية المنظومة الجامعية (Reddy، 2015)، وذلك بوصفهم الاستثمار الإستراتيجي لتحقيق رسالة الجامعات وأهدافها (الشبل، 2019)، وأحد أبرز عوامل الإنتاج التي تضمن نجاح الجامعات في أداء وظائفها ومهامها (القحطاني، 2019)، إضافة إلى ما يؤديه من دور محوري في تعزيز جودة التدريس الأكاديمي، وزيادة إنتاجية البحث العلمي، وخدمة المجتمع (الصغير، 2019)، وكذلك إعداد الكوادر البشرية التي تعمل على النهوض بعملية التنمية المجتمعية (Al Favez et al., 2019).

ولا يوجد جدل حول الدور المهم الذي يقوم به عضو هيئة التدريس في الجامعة في إنجاز العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، ويقصد بجودة عضو هيئة التدريس ما يملكه الأستاذ من مؤهلات ومهارات وقدرات ومعارف، الأمر الذي يسهم في إثراء العملية التعليمية وفق الفلسفة العلمية والتربوية التي يرسمها المجتمع، فوجود أعضاء هيئة التدريس من العوامل المهمة لجودة التعليم العالي، فأهم ما يتعلق بهذا العنصر بعد التأكد من اختيار الكفاءات القادرة على التواصل مع الطلبة في مرحلة التعليم الجامعي هو ما يتعلق بضرورة تنمية مستوى وقدرات الأستاذ (زيدان، 2009).

ولا شك أن تحقيق مستوى عال من الأداء المهني أمر مهم بالنسبة للمؤسسة؛ نظراً لتأثيراته الواضحة على: مستوى الطموح والإنتاجية، ومعدل الغياب، وإسهام الأفراد في المشاركات الخارجية والأنشطة المتعلقة بالعمل، وكذلك سلوك الفرد تجاه مؤسسته وعمله (فلمبان، 2009، 14).

ويؤكد الباحث أن جودة الجامعات وكفايتها ترتبط بجودة العاملين فيها؛ ولذا فإن مواكبة عضو هيئة التدريس للتطورات ضروري ليكون قادراً على أداء مهامه بالشكل المطلوب، ويتطلب ذلك معرفة متطلبات التنمية المهنية، واحتياجاته التدريبية.

وعن طريق جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس تستطيع الجامعة تحقيق أهدافها المنشودة، ويرتقي أداؤها وترتفع قدرتها التنافسية (البقي، 2021). فهم يمثلون نواة العمل داخل الجامعة، والدعامة الرئيسة في قوتها ومستواها وسمعتها، ويقع عليهم العبء

الأكبر في تحقيق أهدافها (الوديان، 2016)؛ ومن ثم فإنه كلما كان مستوى الأداء المهني لديهم مرتفعاً وأكثر تميزاً، كلما زاد نجاح الجامعة في تنفيذ رسالتها وإستراتيجيتها، وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة (Al-bdareen, 2020).

وتشير دراسة رمضان (2007) إلى أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للأعداد المتخصصة والتدريب والخبرة فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله.

ولأهمية دور عضو هيئة التدريس في العملية التعليمية فقد تناولت العديد من الدراسات الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في الجامعات، وذلك كما جاء في دراسة كل من (العربي، 2017م) و(بارة والإمام، 2017م) و(الجبر، 2014م) و(الشحادة، 2013م)، وربطت دراسة الربيعي ومحمود وعلي (2019م، ص44) بين نجاح العملية التعليمية ومستوى التأهيل التربوي والتخصصي لأعضاء هيئة التدريس، كما أكدت عائدة الزوي (2017م، 5) على أهمية أن تطبق الجامعات معايير أداء يلتزم بها عضو هيئة التدريس لضمان امتلاكهم الكفايات اللازمة لتأدية أعمالهم بشكل مناسب، وتؤكد دراسة كعكي (2010م، 126، 127) أن من متطلبات تحسين جودة الأداء الجامعي التنمية المهنية المتمثلة في الارتقاء بأداء منسوبي الجامعة والعناية بمؤشرات فعالية الأداء التدريسي المتضمنة إدارة أعضاء هيئة التدريس لعمليات التدريس وتعاملهم في الطلاب.

ويشير الارتباط الواضح بين السلوك القيادي والأداء المهني إلى احتمالية أن يكون للقيادة الأخلاقية تأثيراً على جودة الأداء المهني. وهذا ما أشار إليه (Brown et al. 2006: 122) من أن القائد الأخلاقي "يضبط المتجاوزين والمقصرين على حدٍ سواء، ويعامل أتباعه بعدالة وتعقل، مظهراً لنمط القيادة التحويلية" ولذلك فتوجد علاقة وطيدة بين القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني لدى العاملين.

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن القيادة الأخلاقية يمكنها أن تؤثر بشكل مباشر في جودة الأداء المهني وتسهم في تحقيقه، باعتبار أن القائد الأخلاقي يعد نموذجاً للمرؤوسين في

التزامه وحرصه على جودة العمل وتطبيقه للجودة في أدائه بما يمثل دافعاً للمرؤوسين نحو الاقتداء به في ذلك.

مشكلة الدراسة:

أكد المهيرات (2016) ضرورة تحلّي القائد التربوي بالمبادئ الأخلاقية، والقيم والمثل الراسخة، والاستقامة في قواعد العمل وأخلاقياته، وأنه لا بدّ أن يكون رقيباً على نفسه، حريصاً على تحقيق التكامل في سلوكه الأخلاقي؛ لكي يحفظ للنظام التربوي هيئته، كما يجب على القائد التربوي أن يكون قدوة حسنة للمعلّمين والطلاب والمجتمع.

وأشار ريسك وآخرون (Resick, et.at, 2011) إلى أن الكثير من الدراسات وجدت أن للقيادة الأخلاقية تأثيراً ضمنيّاً إيجابياً على كل من الأتباع والمؤسسة، فالقيادة الأخلاقية على مستوى الأتباع مرتبطة بعرضهم للمشكلات وتقديم التقارير، وينتج عنها الحد من مستوى ممارسة السلوك غير الأخلاقي على مستوى وحدات العمل المختلفة، فضلاً عن ذلك فإنه ينتج عنها مستوى أعلى في ممارسة سلوك المواطنة، أما على مستوى المؤسسة فإن ممارسة القيادة الأخلاقية مرتبطة بمستوى أعلى من الشعور بالأمن النفسي، وممارسة السلوك المعلن، فضلاً عن الالتزام الحقيقي بميثاق المؤسسة، والثقة والتعاون المنظم.

وهذا ما يؤكده عديد من الدراسات السابقة، كدراسة المهيرات (2016) التي تؤكد ضرورة تحلّي القائد التربوي بالمبادئ الأخلاقية، ودراسة الشنوي (2016)، ودراسة الشعاع (2017)، التي أشارت إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بدرجة عالية، مما كان له بالغ الأثر في تحقيق الأهداف التعليمية، ورفع معنويات المعلّمين، ورضا المعلّمين عن ممارسات القادة.

ويتأثر الأداء المهني بالعديد من العوامل، منها: القيم، الاتجاهات، الدافعية، طبيعة العمل، أنماط القيادة، أسلوب العمل مع العاملين، الأمن الوظيفي، أسلوب التحفيز، أساليب الرقابة (الزهراني، 2020، 15).

ومع أهمية دور أعضاء هيئة التدريس فلا زال القصور في أدائهم يُعد أحد أبرز التحديات التي تواجه الجامعات (العربي، 2017م، 283)، وحول هذا يشير نصر وحمّاش

(2018م) إلى وجود الكثير من الإشكالات التي تعترض النظم التعليمية في المجتمعات المختلفة وخاصة الدول العربية، ومن أهمها قصور طرائق وتقنيات التعليم العالي، وضعف القوى البشرية من الهيئة التدريسية والوظيفية والإدارية وفق معايير الجودة والاعتماد. كما أظهرت دراسة العتيبي (2011م) أن المهارات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس توافرت بدرجة متوسطة من وجهة نظر طلابهم، كذلك فإن ممارسة أعضاء هيئة التدريس لمعظم الاستراتيجيات التدريسية المتمركزة حول الطالب كانت متدنية باستثناء استراتيجيات المناقشة والتطبيق العملي بحسب دراسة (بابية وبابية، 2012م). كما أظهرت دراسة الحراشنة وأحمد (2013م) أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية كانت متوسطة في مجالات التواصل والتخطيط والتنفيذ والتقييم. وفي ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي أظهرت دراسة العربي (2017م) وجود قصور يتعلق ببعض الممارسات المتعلقة بجوانب الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء هذه المعايير.

ولذا أوصت دراسة الزوي (2017م) بأهمية نشر ثقافة جودة الأداء التدريسي ومؤشراتها داخل مؤسسات التعليم الجامعي، وإشراك جميع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية في عملية التقويم، واعتماد معايير ومؤشرات لجودة أداء التدريس الجامعي. كما خلصت دراسة سالمة الإمام وبارة (2017م) أنه على الرغم من إدراك الأستاذ الجامعي لأهمية عملية قياس الأداء إلا أن هذه العملية بحاجة إلى تنظيم أكثر من خلال إدخال مؤشرات أخرى أكثر فاعلية في تقييم الأداء وتباعد عن الشكلية والثبات.

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الحاجة للكشف عن واقع ممارسة القيادة الأخلاقية من جانب (عمداء الكليات ووكلائها ورؤساء الأقسام) وعلاقة ذلك بجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما واقع ممارسة القيادة الأخلاقية بكليات جامعة الأزهر ودوره في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس؟ وتفرعت عنه الأسئلة التالية:

1. ما الإطار المفاهيمي لكل من القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني وفق التأصيل الإسلامي لهما؟
2. ما مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية بكليات جامعة الأزهر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
3. ما دور ممارسة القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر من وجهة نظرهم؟
4. ما مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر؟
5. ما مدى تأثير متغيرات النوع (ذكور/ إناث) والكلية (شرعية/ تربوية/ لغات) والدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس) في رؤية عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الأخلاقية ودوره في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة بشكل رئيس الكشف عن واقع ممارسة القيادة الأخلاقية من جانب (عمداء الكليات ووكلائها ورؤساء الأقسام) ودوره في جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
1. عرض الإطار المفاهيمي لكل من القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني وفق التأصيل الإسلامي لهما.
 2. الكشف عن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية بكليات جامعة الأزهر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

3. تحديد دور ممارسة القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر من وجهة نظرهم.
4. بيان مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر.
5. التعرف على مدى تأثير متغيرات النوع (ذكور/ إناث) والكلية (شرعية/ تربوية/ لغات) والدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس) في رؤية عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الأخلاقية ودوره في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

أهمية الدراسة:

- يمكن التعبير عن أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية:
1. تناولها موضوع القيادة الأخلاقية بوصفها نمطاً قيادياً له تأثير قوي في المؤسسات على اختلاف أنواعها، وما يحققه لها من أداء متميز وقدرة على البقاء والمنافسة في بيئة سريعة التغير.
 2. تأكيد العديد من الدراسات السابقة على أهمية القيادة الأخلاقية وعلاقتها الإيجابية بغيرها من المتغيرات الأخرى.
 3. تعد الدراسة إسهاماً من الإسهامات التي يمكن أن تقدمها التربية الإسلامية في تناولها بعض القضايا التربوية المعاصرة.
 4. يمكن للدراسة أن تفيد القادة التربويين بجامعة الأزهر بما تسفر عنه من نتائج تعزز من ممارستهم للقيادة الأخلاقية.
 5. يمكن أن تقدم هذه الدراسة إسهاماً للأساس البحثي وذخيرة للباحثين فقد تثير اهتمامهم لمزيد من الدراسات التربوية المستقبلية ذات العلاقة بموضوعها.

محددات الدراسة: اقتصرت الدراسة على المحددات التالية:

1. المحدد الموضوعي ويشمل: واقع ممارسة القيادة الأخلاقية ودوره في تحقق جودة الأداء المهني.

2. المحدد البشري ويشمل: عينة من أعضاء هيئة التدريس .
3. المحدد المكاني: بعض الكليات الشرعية والتربوية واللغوية بجامعة الأزهر .
4. المحدد الزمني: العام الجامعي 2022م.

مصطلحات الدراسة:

1. القيادة الأخلاقية:

تعرف القيادة الأخلاقية بأنها: "سمات وقدرات فائقة تمكن القائد من التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة وفق رؤية ملهمة في إطار موقفي محدد، بمراعاة دقيقة للأبعاد الأخلاقية والقانونية والمصالح المختلفة" (الكبير، 2016، 85).

ويقصد بالقيادة الأخلاقية في هذه الدراسة بأنها: المبادئ الأخلاقية التي يلتزم بها القادة بكلية جامعة الأزهر من عمداء ووكلاء ورؤساء أقسام، وذلك من حيث الجوانب المهنية التنظيمية واتخاذ القرار وكيفية التعامل مع أعضاء هيئة التدريس وجميع منسوبي الكلية موظفين وعمال وطلاب وأولياء أمور.

2. الدور:

يعرف زغينة (2008، 30-31) الدور على أنه نموذج يتركز على بعض الحقوق والواجبات، ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو موقف اجتماعي معين، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون، كما يعتنقها الشخص نفسه، ويقوم البناء الاجتماعي بتحديد متطلبات معينة تنعكس على توقعات الأشخاص لسلوك غيرهم الخاص في أوضاع معينة.

ويعرف "الجندي، ومراد، والمنجي، وخلف الله، وأبو جبل" Elgendy, Morad, (2017, 464) Elmongui, Khalafallah & Abougabal الدور على أنه الوظيفة الخاصة بالفرد بداخل البيئة التنظيمية، والتي عادة ما ترتبط بعدد من المسؤوليات الموكلة إليه بموجب ذلك الدور.

ويعرف الدور إجرائياً بأنه مجموعة الآثار التي تحدثها ممارسات القيادة الأخلاقية في جودة الأداء المهني لعضو هيئة التدريس في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

3. الأداء المهني:

يعرف العربي (2017م، 288) الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بأنه "جملة الجهود التي يبذلها عضو هيئة التدريس للتعامل مع طلابه داخل قاعات الدراسة وخارجها، والمشاركة في استيفاء توصيف البرامج والمقررات الدراسية والإرشاد الأكاديمي، وأساليب التدريس والتقويم التي يتبعها، بالإضافة لما يقوم به من جهودات في مجال البحث العلمي تأليفاً وإشرافاً وما يقدمه من خدمات للمجتمع"

ويعرف إجرائياً بأنه جميع الممارسات التدريسية والبحثية والخدمية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

أما جودة الأداء المهني لعضو هيئة التدريس فتعرف إجرائياً بأنها استيفاء ممارسات عضو هيئة التدريس في المجالات التدريسية والبحثية والخدمة للمعايير التي نصت عليها اللوائح والجهات المختصة بما يسهم في تحقيق أهداف الجامعة ويرفع من قدرتها التنافسية.

ويعرف الباحث إجرائياً دور القيادة الأخلاقية بأنه طبيعة التأثيرات الإيجابية التي يمكن أن يحدثها العمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام داخل البيئة التنظيمية لكلياتهم وأقسامهم نتيجة اتباعهم وممارستهم مجموعة من المبادئ الإنسانية كالشفافية والرحمة والصبر والشورى والعدل والمساواة والاحترام المتبادل بينهم وبين زملائهم من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر مما يشكل دافعاً للنمو المهني في مجالات التدريس والبحث والعلمي وخدمة المجتمع.

الدراسات السابقة:

يعرض الباحث فيما يلي بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيري دراسته سواء ما يتصل منها بالقيادة الأخلاقية أو بجودة الأداء المهني، مع مراعاة عرضها مرتبة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم على النحو الآتي:

1. دراسة البقمي (2021): هدفت الدراسة إلى بيان الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة، إلى جانب الكشف عن الفروق في مستوى الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على مقياس الاحتراق النفسي ومقياس الأداء الوظيفي أداتين لجمع البيانات، وشملت عينة الدراسة (107) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة جاء بدرجة عالية جداً في الدرجة الكلية وكافة الأبعاد الفرعية، والتي جاء ترتيبها تنازلياً كما يلي: (المثابرة والثوق، فكمية العمل، فنوعية العمل)، ووجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الاحتراق النفسي والأداء الوظيفي. كما أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات: (الجنس، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخبرة)، ولصالح الذكور، ورتبة أستاذ، وذوي سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات على التوالي.

2. دراسة جنيب، رشدي، عمر، إلياس، زرمونبيه، أحراري (Omar, Janib, Rasdi, 2021): هدفت هذه الدراسة تناول العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وبين الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي بإحدى الجامعات في ماليزيا، واتبعت المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وشملت عينة الدراسة (191) مفردة من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعات الأبحاث الماليزية (MRUs)، وقد أظهرت النتائج أن ضغوط العمل ترتبط بشكل سلبي بأداء أعضاء هيئة التدريس، وأن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس، كما أوضحت النتائج أن الالتزام الوظيفي لا يتوسط العلاقة بين ضغوط العمل وأداء أعضاء هيئة التدريس.

3. دراسة فان وآخرون (Phan et al. 2021): هدفت تقصي وجهات النظر حول عملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس المنفذة في إحدى الجامعات في مدينة هوشي بفييتام،

وتأثيرها على الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس. اتبعت الدراسة المنهج النوعي، واعتمدت على المقابلات الفردية شبه المنظمة أداة لجمع البيانات، وتألقت العينة من (12) من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين. وقد أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين من أعضاء هيئة التدريس لديهم اتجاهات إيجابية نحو عملية تقويم الأداء، حيث أعربوا عن أن المشاركة في عملية التقويم حفزتهم على تحسين الأداء إلى مستويات أعلى، وأن التعليقات التي تلقوها خلال اجتماعات التقويم السنوية كانت مشجعة ومفيدة لهم في تطوير أدائهم. كما تبين رغبة المشاركين في إدراج أنواع إضافية من أساليب التقويم، مثل تقويم اللجنة المختصة، وأداء الطلاب في الاختبارات، ومتابعة الخريجين على المدى الطويل.

4. دراسة الشيخ والفهد (2020): هدفت الكشف عن واقع الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالإحساء في ضوء معايير تميز التدريس الجامعي وفقاً لوجهات نظرهم وطلابهم. وبناءً على ذلك، اتبع المنهج الوصفي، وطورت بطاقة لتقدير الأداء انطوت على (6) معايير أساسية، وتم تطبيقها بصيغتين على عينة مؤلفة من (82) عضو هيئة التدريس، و(531) طالب جامعي. وقد أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالإحساء في ضوء معايير تميز التدريس الجامعي جاء مرتفعاً في الدرجة الكلية وكافة المعايير الأساسية، والتي جاء ترتيبها تنازلياً على النحو الآتي: (العلاقات الإنسانية مع الطلاب، ممارسة التدريس، تقويم التدريس، التخطيط للتدريس، استخدام التكنولوجيا، استخدام الأنشطة).

5. دراسة الزهراني (2020): هدفت الكشف عن درجة ممارسة قائدات المدارس الحكوميات بمحافظة قلوة للقيادة الأخلاقية، من وجهة نظر المعلمات، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمات بمحافظة قلوة، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات تقديرات مفردات عينة الدراسة لدرجة ممارسة قائدات المدارس الحكوميات بمحافظة قلوة للقيادة الأخلاقية، تبعاً لمتغيرات: (المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة

الطبقية العشوائية، تألفت من (253) معلّمة من معلّمات المدارس الحكوميّة بمراحلها الثلاث بمحافظة قلوة للعام الدراسي 1439-1440هـ، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ تطبيق استبانة، وكشفت نتائج الدراسة أن بُعد (القيم التنظيمية) احتلّ المرتبة الأولى من بين أبعاد القيادة الأخلاقية، لدى قائدات المدارس الحكوميّة بمحافظة قلوة، من حيث درجة الممارسة بمتوسط حسابي قدره (4.43)، تلاه بُعد (السمات الشخصية والإنسانية) بمتوسط حسابي قدره (4.42)، أما بُعد (العلاقات الإنسانية) فجاء بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (4.41)، وبلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة قائدات المدارس الحكوميّة بمحافظة قلوة للقيادة الأخلاقية، من وجهة نظر المعلّمات (4.42)، وهو متوسط يُشير إلى درجة ممارسة (عالية جداً) لأبعاد القيادة الأخلاقية، وأن تقديرات مفردات عينة الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلّمات بمحافظة قلوة جاءت بدرجة (عالية جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلّمات (4.39)، وهو متوسط يُشير إلى مستوى رضا وظيفي (عال جداً) لدى المعلّمات بمحافظة قلوة، وكشفت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية (موجبة) ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة قائدات المدارس الحكوميّة بمحافظة قلوة للقيادة الأخلاقية، ومستوى الرضا الوظيفي للمعلّمات.

6. دراسة بلال وكشوب (2020): هدفت التعرف على أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في عينة من الشركات الصناعية بمحافظة ظفار، وقد تمثل مجتمع الدراسة من الإدارات العليا بشركة ريسوت للأسمنت، شركة ظفار للطاقة وشركة أعلاف ظفار، وقد قام الباحثان باختيار عينة عشوائية قوامها 120 إدارياً بواقع (40) استبانة لكل شركة، واسترجع الباحث (116) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه وتوافقه مع طبيعة الدراسة. ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار، أن أثر أنظمة المؤسسة هي أكثر الأخلاقيات الإدارية التي تؤثر

في الأداء الوظيفي، يليها الثقافة التنظيمية، على الأداء الوظيفي. بينما كانت أخلاقيات الفرد الأقل تأثيراً.

7. دراسة لاشين (2020): هدفت التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا، وصياغة عدد من الآليات المقترحة لتحسين أدائهم الوظيفي (التدريسي، والبحثي، والمجتمعي) من خلال استخدام مدخل الصحة التنظيمية، وبناءً على ذلك، استخدم المنهج الوصفي، وتم توظيف الاستبانة أداة لجمع البيانات، وتألفت عينة الدراسة من (٢٠٠) عضو هيئة التدريس، وقد بينت نتائج الدراسة أن درجة توافر أبعاد الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا جاءت متوسطة، وجاء الترتيب التنازلي للأبعاد الفرعية على النحو التالي: (بعد الأداء التدريسي، فبعد الأداء البحثي، فبعد الأداء المجتمعي).

8. دراسة حاسور وجادهاف (2019 Hasure & Jadhav): هدفت تحديد المعايير المهمة في قياس أداء أعضاء هيئة التدريس في معاهد الإدارة التابعة لجامعة شيفاجي بمدينة كولهابور بالهند، وتعرف مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس عن أنظمة تقويم الأداء المتبعة في هذه المعاهد. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وجمعت البيانات بواسطة الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة من (88) من أعضاء هيئة التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أهم المعايير التي ينبغي تضمينها في قياس أداء أعضاء هيئة التدريس تمثلت في: المعرفة الموضوعية، ونوعية المنشورات البحثية، والمؤهلات العلمية، والخبرات، والعلاقة مع الإدارة العليا، والمشاركات التعاونية مع الكليات الأخرى الرائدة في التخصص، والتعليقات الواردة من الطلاب، والسمات الشخصية، وحضور ورش العمل والندوات والمؤتمرات. كما تبين أن غالبية أعضاء هيئة التدريس راضون عن أنظمة تقويم الأداء المتبعة.

9. دراسة جارما (2019, Garma): هدفت تحديد العوامل التي تتنبأ بمستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة ولاية نويفا فيزكاييا في الفلبين، واستخدم المنهج الوصفي، وتم توزيع استبانة على (127) من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم عشوائياً،

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس جاء بمستوى مرضٍ للغاية، وأن أعضاء هيئة التدريس المتقدمين في العمر، ومن لديهم سنوات خدمة أطول، أظهروا أداءً وظيفياً أعلى، كما تبين أن أداء أعضاء هيئة التدريس كان مرضياً للغاية عندما كانوا راضين للغاية عن رواتبهم ومزاياهم، وأن الشعور بالمسؤولية وفرصة التقدم يحفز أعضاء هيئة التدريس بشدة على أداء وظائفهم بشكل جيد. علاوة على ذلك، تبين أن الرتبة الأكاديمية تعد مؤشراً قوياً على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

10.دراسة الباطين (1439هـ): هدفت التعرف على درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر طلاب كلية التربية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة(339) طالباً، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي : أن المتوسط الحسابي العام لجميع مجالات الدراسة بلغ (3.21) من أصل (4)، وهذا يعني أن الطلاب يؤكدون أن درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس متوسطة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء طلاب كلية التربية عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير القسم الأكاديمي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء طلاب كلية التربية عينة الدراسة حول درجة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس باختلاف متغير المستوى الدراسي.

11.دراسة الخليوي (2018): هدفت الكشف عن جودة نظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وعلاقتها بالإستراتيجيات المتبعة لتحقيق الميزة التنافسية. وبناءً على ذلك، استخدم المنهج الوصفي، وأعدت استبانة لغرض جمع البيانات، وانطوت عينة الدراسة على (١٦٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في ثلاث جامعات سعودية، هي: (جامعة الملك فيصل، جامعة الملك سعود، جامعة الملك عبد العزيز). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو جودة نظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية جاءت محايدة، حيث لم تحظ العديد من العبارات بموافقة

أفراد عينة الدراسة، ومن أبرزها إيضاح الجامعات نقاط القوة والضعف في عملية تقويم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتحديد الجامعات أساليب تقويم الأداء الوظيفي في ضوء المتغيرات المحلية والإقليمية. كما تبين وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين جودة نظام تقويم أداء عضو هيئة التدريس والإستراتيجيات التي تبنتها الجامعات لتحقيق الميزة التنافسية.

12. دراسة العنزي (2018): هدفت هذه الدراسة التعرف على واقع القيادة الأخلاقية في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت، من وجهة نظر المعلمين، وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وأثر متغيرات: (الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنطقة التعليمية) في ذلك، والكشف عن العلاقة بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكوّنت عينة الدراسة من (457) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية، واشتملت أداة الدراسة على استبانة القيادة الأخلاقية، واستبانة الرضا الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية ككل، والأبعاد كل على حدة، جاءت بدرجة كبيرة، وأن مستوى الرضا الوظيفي ككل لدى المعلمين، والأبعاد كل على حدة، جاءت بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة، حول الخصائص الشخصية الأخلاقية لمدير المدرسة تُعزى لمتغير الجنس، بينما لا توجد فروق حول السلوكيات الإدارية الأخلاقية والعلاقات الإنسانية، ووجود فروق حول الخصائص الشخصية الأخلاقية لمدير المدرسة، والسلوكيات الإدارية الأخلاقية، والعلاقات الإنسانية، تُعزى لمتغير المنطقة التعليمية، بينما لا توجد فروق تُعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق حول أبعاد الرضا الوظيفي تُعزى لمتغيرات الدراسة، وعدم وجود فروق حول بعض الأبعاد، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين القيادة الأخلاقية والرضا الوظيفي.

13. دراسة الشاعر (2017): هدفت إلى تعرف دور ممارسات القيادة الأخلاقية، وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، استخدم الباحث المنهج

الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة (327) موظفاً، وتمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية للقيادة والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية، ووجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الأخلاقيات الشخصية، الأخلاقيات الإدارية، الأخلاقيات العلنية للقيادة من جهة، والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية من جهة أخرى، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية للقيادة، وعلاقتها بالإبداع الإداري تُعزى لمتغيرات: (الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة حول الممارسات الأخلاقية للقيادة، وعلاقتها بالإبداع الإداري تُعزى لمتغير الجامعة، باستثناء متغير الأخلاقيات الشخصية، حيث كانت هناك فروق لصالح العاملين بالجامعة الإسلامية، ووجود تأثير إيجابي ذات دلالة إحصائية لممارسات القيادة الأخلاقية في الإبداع الإداري.

14.دراسة أحمد (2014): هدفت تعرف درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة سرت للقيادة المرتكزة على مبادئ القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما قامت بتطبيق الاستبانة أداة على عينة تكونت من جميع أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (274) عضو هيئة تدريس وتوصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية كانت مرتفعة.

15.دراسة عربيات (2014): هدفت التعرف على أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. تكونت عينة الدراسة من (222) من أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة التكنولوجية في جامعة البلقاء التطبيقية. اشتملت أدوات الدراسة على استبانة معدة من قبل الباحث، وتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي التحليلي. أشارت نتائج الدراسة إلى تمتع أفراد عينة الدراسة بدرجة مرتفعة من الأداء، كما أشارت نتائج الدراسة إلى

وجود تأثير إيجابي لأنماط القيادة السائدة لدى رؤساء الأقسام على الأداء، وتمثلت هذه الأنماط السائدة وفق آراء العينة في نمطي القيادة الديمقراطية والترسلية.

التعليق على الدراسات السابقة:

عرض الباحث فيما سبق بعض الدراسات ذات الصلة بموضوعه ومن خلال هذا العرض يتضح تنوع الدراسات التي اهتمت بمتغيرات الدراسة الحالية سواء الدراسات التي اهتمت بالقيادة الأخلاقية أو التي اهتمت بالأداء المهني، كما يلاحظ أن أغلب الدراسات السابقة استخدم المنهج الوصفي واعتمد على الاستبانة في جمع البيانات، إضافة لتنوع المراحل التعليمية التي ركزت عليها الدراسات السابقة، إضافة لتنوع توجه هذه الدراسات ما بين دراسة واقع أو علاقة ببعض المتغيرات، ولقد أكدت هذه الدراسات على أهمية القيادة الأخلاقية وعلاقتها الإيجابية ببعض المتغيرات، وتأتي هذه الدراسة متفقة مع الدراسات السابقة من حيث الموضوع الرئيس وهو القيادة الأخلاقية ومن حيث استخدام المنهج الوصفي، ولكنها تختلف عن الدراسات السابقة في توجهها الارتباطي من حيث دراسة واقع القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني وفق التأصيل الإسلامي بالإضافة لاختلافها في عينتها ومجتمعها حيث لم توجد من بين هذه الدراسات دراسة طبقت بجامعة الأزهر، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تدعيم الإحساس بمشكلتها وفي تناول بعض المفاهيم النظرية بالإضافة للاستفادة منها في تصميم وبناء الأداة، كما استفادت منها كذلك في تفسير ومناقشة النتائج.

الإطار النظري:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للقيادة الأخلاقية وفق التأصيل الإسلامي لها:

أولاً: مفهوم الأخلاق الإسلامية:

يعرف الحسني (2007) الأخلاق الإسلامية بأنها: معايير ومحددات سلوكية منبثقة من مصدري الشريعة الإسلامية تنظم علاقة المسلم مع ربه، ومع نفسه، ومع غيره من بني جنسه وغير بني جنسه، عن قناعة واختيار، في أي مجال من مجالات الحياة تنظيماً فريداً، يحقق الغاية العظمى من الوجود الإنساني في هذا الكون على أكمل وجه، دون تعارض أو اضطراب.

والأخلاق الإسلامية عبارة عما أقرته الشريعة الإسلامية من قوانين ومبادئ وتشريعات، وما أقره المجتمع من قيم وعادات وتقاليد، تضبط معاملات الأفراد فيما بينهم، وما صدقه الأفراد بالتزام ما صدر عن الدين والمجتمع، للسمو والارتقاء إلى ما هو أفضل (يحيى، 2010، 13)

كما تعرف الأخلاق بأنها: شكل من أشكال الوعي الإنساني تقوم على ضبط سلوك الإنسان وتنظيمه في مجالات الحياة الاجتماعية كافة دون استثناء سواء كان ذلك في المنزل مع الأسرة أو التعامل مع الناس، أو في العمل أو في السياسة، أو في الأماكن العامة". (الدويش، 2012، 20).

وعرفها حمادنه (2012، 30) بأنها: "مجموعة القيم والسلوكيات والتصرفات التي تصدر عن الفرد ويتقبلها المجتمع، بحيث لا تتعارض مع عاداته وتقاليده وفلسفته ومعتقداته الدينية والفكرية".

وعرف المكي (2014، 11) الخلق بأنه: "عبارة عن هيئة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر ورؤية، فإن كان الصادر عنها الأفعال الحسنة كانت الهيئة خلقاً حسناً، وإن كان الصادر منها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي مصدر ذلك خلقاً سيئاً".

ومن الباحثين من ربط بين المقاصد الشرعية والأخلاق الإسلامية وجعلها صنوين متلازمين، لا ينفكان عن بعضهما البعض، والعلاقة بينهما متحتمة متحققة، ومتجذرة متأصلة، وما ذلك إلا لوحدة مصدرهما، ووحدة غايتهما، فالمقاصد الشرعية إنما هي روح التشريع، والمعاني التي أرادها الباري عز وجل من المكلف ومن التكليف، والتي من أعظمها وأجلها تلحم القيمة الأخلاقية الرفيعة، التي بُعث النبي عليه الصلاة والسلام من أجلها (أزهر، 2014، 317).

والأخلاق الإسلامية هي: "معايير وموجهات مستمدة من الشريعة الإسلامية تضبط وتنظم سلوك الشباب وتفاعلهم خلال مواقف الحياة المختلفة بما يكفل لهم خيري الدنيا والآخرة" (الخياط، 2015م، 214).

ويرى الباحث أن الأخلاق الإسلامية: مجموعة من المعايير والمبادئ المستمدة من القرآن الكريم والسنة المطهرة، التي توجه السلوك الإنساني، وتضبط تفاعله مع من حوله، وتحدد اتجاهاته وميوله، وتقوده إلى غايات منشودة في الجانب الأخلاقي.

ثانياً: مفهوم القيادة الأخلاقية:

يعرفها الطراونة (2010، 158) بأنها: هي التأثير في الأتباع لتحقيق درجة عالية من الكفاءة والفعالية، وإيجاد المناخ التنظيمي المنتج الذي يسوده التعامل ضمن الإطار الأخلاقي، وبما تسمح به القوانين والأنظمة.

وعرفها عابدين وآخرون (2012، 237) بأنها "إظهار سلوك قيادي ملائم من حيث الالتزام بالمعايير المعتمدة والمقبولة في التصرفات الشخصية والعلاقات بين الأشخاص، وترويج ذلك لدى الأتباع والمرؤوسين".

وهي "مجموعة من السلوكيات والأفعال التي يقوم بها القائد المدرسي تجاه المتعلم، مستخدماً في ذلك الوسائل والسبل الملائمة، والتي يمكن من خلالها إكساب المتعلم الفضائل الأخلاقية التي تجعل منه إنساناً صالحاً نافعاً لمجتمعه ووطنه" (العتيبي، 2013، 13).

وعرفها المكيمي (2014، 12) بأنها: "التأثير في الأتباع لتحقيق الكفاءة والفعالية، وإيجاد مناخ تنظيمي منتج يسوده التعامل ضمن إطار أخلاقي، وبما تسمح به القوانين والأنظمة".

وهي "التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة، والإسهام في تنمية المجتمع وازدهاره، عبر تميز القائد بسمات، ومهارات، وأنماط، قيادية وقدرات موقفية، ونجاحه في إحداث التوازن في تحقيق مصالح مختلف الأطراف، ومراعاة دقيقة للأبعاد الأخلاقية والقانونية" (الكبير، 2016، 125)، بحيث يحقق الضوابط القانونية الخاصة بالالتزام الأخلاقي للمؤسسة من جهة وتكون هذه الضوابط متوافقة مع ضوابط المجتمع الأخلاقية من جهة أخرى.

وفي ضوء ما سبق يرى الباحث أن القائد التربوي يعد قائداً أخلاقياً، يستند في سلوكه وممارساته على الضوابط والمبادئ الأخلاقية، وأنه لا بد أن يتصف بالاستقامة والإخلاص

والعدل وأن يكون جديراً بالثقة، وأن للقيادة الأخلاقية علاقة بالإبداع التنظيمي لدى المديرين، كما أن لها دوراً إيجابياً في تحقيق الفعالية الجماعية بالمؤسسة.

ثالثاً: خصائص القيادة الأخلاقية:

باستقراء الأدبيات التربوية والدراسات السابقة في هذا الموضوع تبين أن القيادة الأخلاقية تتسم ببعض السمات والخصائص أبرزها ما يلي (عبود، 2011)، (العنقري، 2014)

1. السمات الشخصية والإنسانية: وهنا يتم التركيز على مجالات التعامل مع الآخرين، وأنه يجب تحري التقدير، والاحترام، والتواضع، والمحافظة على أسرار الآخرين، والإنصات للمرؤوسين.

2. القيم التنظيمية: وتشمل الموضوعية في مجال اتخاذ القرارات، وتطبيق القوانين والنظم بعدالة وشفافية، وتوضيح المهام الموكلة للمرؤوسين، وأن يدير القائد وحدته بأسلوب يتفق مع ظروف الموقف، وإعطاء حرية التعبير للمرؤوسين.

3. العلاقات الإنسانية: يهتم القائد بالمرؤوسين ويعمل على مراعاة ظروفهم، ودعمهم والوقوف معهم، والحرص على مشاركتهم مناسباتهم الاجتماعية، والعدالة في توزيع الواجبات والأعمال على المرؤوسين، وتحري الصدق عند الحديث معهم، والوفاء بالتعهدات والوعود المقطوعة.

ويضيف الباحث أن القيادة الأخلاقية تستند على القيم والأخلاق الفاضلة التي دعا إليها الدين الإسلامي، مثل العدل، والتسامح، والرحمة، والعطف، والتعاطف، والأمانة، والصبر، والعفة، وغيرها، والقرآن الكريم اشتمل على آيات كثيرة تحتل على هذه القيم، والتمثل بها في السلوكيات اليومية، وعلى الإنسان أن يحاسب نفسه على كل كلمة وتصرف أو سلوك صدر منه، سواء أكان ذلك مع النفس أم مع الغير، ففي التسامح قال تعالى: "وَالْكَافِرِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ" (سورة آل عمران: 134)، وفي العدل والإحسان والعطف ومساعدة الآخرين قال تعالى: "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَى وَيَنْهَى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ" (سورة النحل: 90)، وفي العفو قال تعالى: "خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ" (سورة الأعراف: 199)، وفي

الأمانة قال تعالى: "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا" (سورة النساء: 58)، وفي التحكم في النفس والسيطرة على الغضب، قال تعالى: "وَإِذَا مَا غَضِبُوا هُمْ يَغْفِرُونَ" (سورة الشورى: 37)، ومن يقرأ هذه الآيات وغيرها بعناية وتدبر للوقوف على المعاني التي اشتملتها، والأحكام الشرعية والعقائدية التي تضمنتها، واستنباط ما بها من حكم وعبر ومقاصد وعلل، وتمثّل ما بها من أخلاق وقيم لا شك في أن ذلك ينعكس على سلوكه القيمي المشاهد وغير المشاهد.

ولذا يرى الباحث أن القيادة التربويّة ما هي إلا رسالة أخلاقيّة يقوم بها القائد، ويوجه العمل من خلالها نحو تحقيق الأهداف المستقبلية، وهو يجمع بين القائد التربوي الإداري ومهمته الأخلاقيّة في المؤسسة التربوية، ومدى تمثّله لقيم هذه القيادة ومبادئها.

رابعاً: أسس القيادة الأخلاقيّة:

يستند العمل الإداري للقائد التربوي إلى أسس أخلاقيّة، تحكم العلاقة بينه وبين المرؤوسين، وعلى قائد المؤسسة التربوية أن يعمل ضمن إطار أخلاقي فيه عدة أمور، كما ذكرها عايش (2009) يمكن عرض أهمّها فيما يلي:

- بناء علاقات قويّة مع العاملين ومع المجتمع المحلي، من خلال ما يتسم به من مصداقيّة، وموضوعيّة، والتزام، وعدالة، وحرص على دعم العاملين، وإبراز قدراتهم، من خلال إتاحة الفرص للتنمية المهنيّة لجميع العاملين.
- تحسين وتطوير الكفايات التعليميّة مهنيّاً، من خلال إتاحة الفرص للتنمية المهنيّة لجميع العاملين معه، وتقديم الدعم اللازم لذلك.
- رفع الروح المعنويّة للعاملين، واستثارة دافعيتهم، من خلال تقديم الدعم، والتعزيز المادي والمعنوي لهم، والثناء على إنجازاتهم المميزة، وتشجيع روح الإبداع والابتكار لدى العاملين، من خلال إلهامهم، وتفجير الطاقات الكامنة لديهم.
- المحافظة على مبدأ الاحترام المتبادل، وحرية إبداء الرأي، حيث إن المدير الأخلاقي هو من يمارس القيادة بروح إنسانيّة، وينسّق جهود العاملين، ويفوض لهم الصلاحيات، ويفتح قنوات الاتصال والتواصل والمناقشة، ويسعى لإقناع الآخرين دون أن يتعصّب لرأيه.

وفي ضوء ما سبق؛ فإن القائد الذي يؤمن بأهمية القيادة الأخلاقية، ويمثلها في سلوكه، يزيد من رفع الروح المعنوية للمرؤوسين ويزيد من دافعيتهم، ويعمل على إضفاء روح المحبة والانسجام والتعاون والعمل بروح الفريق الواحد على العلاقة بينهم وبين قاداتهم من جهة، وبينهم وبين بعضهم من جهة أخرى؛ في حين أن القائد الذي يحصر العلاقة بينه وبين المرؤوسين في تنفيذ التعليمات والأنظمة والقوانين فحسب، متجاهلاً العلاقات الإنسانية وحاجات المرؤوسين، هو نفسه القائد الذي يحطم معنوياتهم.

ومن أسس القيادة الأخلاقية في الإسلام مشاركة العاملين: حيث اهتم الإسلام بمشاركة العاملين في أعمالهم، وضمن لهم حقوقهم وأجورهم، ورفع من قيمتهم في المجتمع، كل ذلك وغيره أشارت إليه مجموعة من النصوص الشرعية، ويمكن تناول صور مشاركة القائد للعاملين على النحو الآتي:

• في مجال المشاركة: حث الإسلام على مشاركة من يرأسهم في العمل، فلقد اشترك الرسول صلى الله عليه وسلم في حفر الخندق على سبيل المثال، وشارك ذو القرنين في بناء السد كما حكي القرآن (أعينوني بقوة أجعل بينكم وبينهم ردماً)، وطلب موسى من ربه أن يشارك هارون أخاه في تبليغ الرسالة "وَاجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِّنْ أَهْلِي. هَارُونَ أَخِي. اشْدُدْ بِهِ أَزْرِي. وَأَشْرِكْهُ فِي أَمْرِي" (سورة طه: 29 - 32) كما أتاحت التربية الإسلامية للرعية أو الجنود والعمال إبداء الرأي من خلال مبدأ المشورة، فقال تعالى: "فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ" (سورة آل عمران: 159).

• في مجال العمل الجماعي: وجه القرآن الكريم إلى العمل التعاوني فيما بين المسلمين، فقال تعالى: "وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ" (سورة المائدة: 2). حتى في حالة احتدام الخصام والقتال مطالبون بجمع الصف والتتامه مرة أخرى قال تعالى: "إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُوصٌ" (سورة الصف: 4)، وفي السنة النبوية - كذلك - إشارة إلى

أهمية تعاون المسلمين, فقال صلى الله عليه وسلم: (الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا وَشَبَكَكَ بَيْنَ أَصَابِعِهِ) (البخاري، 1422هـ، ج2، ص107، رقم 2446).
وللمنظور الإسلامي للعمل التعاوني؛ أبعاد مهمة حيث يكون الإنتاج على ما يجب، وعدم التستر على الأخطاء وإنما إصلاحها، وتعلم الفرد قليل الخبرة من صاحب الخبرة فهو تعاون على البر والتقوى، وذلك لما فيه مصلحة الإنتاج" (عبد السلام، 1428هـ، 79).

• في مجال التفويض: أشار القرآن الكريم إلى عملية التفويض في الأعمال، كما في قوله تعالى: (وَقَالَ مُوسَى لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي وَأَصْلِحْ وَلَا تَتَّبِعْ سَبِيلَ الْمُفْسِدِينَ) (الأعراف:142) وقد كان الرسول – صلى الله عليه وسلم – يفوض أصحابه – رضي الله عنهم – "فقد أرسل أصحابه لتلقي العرب الدين، وأخذ الصدقات منهم، كما فعل مع معاذ بن جبل حين أوفده لليمن، وكان إذا وفد عليه وافد من رؤوس القبائل يسند إليه جباية الفيء ويأمره أن يبشر الناس بالخير ويعلمهم القرآن ويفقههم في الدين" (أبو سن، 2006، 116).

• في مجال دفع الأجور: تعد الجودة الشاملة تحفيز العاملين مبدأً أساسياً من مبادئها، وقد حفظت التربية الإسلامية للعامل حقوقه المادية والمعنوية، وبيّنت ذلك من خلال الآتي:
- عقد العمل: ويقصد به: "الاتفاق والتعاقد بين العامل وصاحب العمل، بأن يعمل العامل تحت إشراف صاحب العمل بأجر معلوم، وزمن محدد" (المزيني، 1424هـ، 84). حيث أمرت الشريعة الإسلامية بإيفاء كل من العامل وصاحب العمل بما ورد في هذا العقد، يدل على ذلك قوله تعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ" (سورة المائدة: 1)

- استيفاء أجر العامل: وذلك بعد أدائه عمله، فقد نهى الإسلام عن بخس الناس أشياءهم، قال تعالى: " وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ" (سورة الشعراء: 183)، وقال تعالى: (إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا) (الكهف: 30)، كما أوصى صلى الله عليه وسلم بحفظ حقوقهم وأجورهم فقال صلى الله عليه وسلم في حديثٍ قدسي: (قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي

ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ (البخاري، 1422هـ، ج2، ص54، رقم 227).

- في مجال التحفيز: وردت بعض النصوص التي تدل على معنى التحفيز، قال تعالى: (مَثَلُ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ كَمَثَلِ حَبَّةٍ أَنْبَتَتْ سَبْعَ سَنَابِلٍ فِي كُلِّ سُنْبُلَةٍ مِائَةٌ حَبَّةٌ وَاللَّهُ يُضَاعِفُ لِمَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ) (البقرة: 261)، ومن ذلك قوله صلى الله عليه وسلم: (مَنْ اسْتَعَاذَ بِاللَّهِ فَأَعِيدُوهُ، وَمَنْ سَأَلَ بِاللَّهِ فَأَعْطُوهُ، وَمَنْ دَعَاكُمْ فَأَجِيبُوهُ، وَمَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافِئُوهُ فَإِنَّ لَمْ تَجِدُوا مَا تُكَافِئُونَهُ فَادْعُوا لَهُ حَتَّى تَرَوْا أَنَّكُمْ قَدْ كَافَأْتُمُوهُ) (أبو داود، 1419هـ، ص262، رقم 16720)، وقوله صلى الله عليه وسلم: (مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ لَا يَشْكُرُ اللَّهَ) (الترمذي، 1408هـ، ج4، ص299، رقم 1954)، ففي الحديثين الشريفين إشارة إلى التحفيز المعنوي للعامل.

وفي الإسلام تتغلب الحوافز الثوابية الروحية – عادة – على الحوافز المادية الدنيوية في ميادين العمل" (عناية، 1411هـ، 190)، فالعامل المسلم عندما يبذل في عمله جهداً مميزاً، يعلم بأن الله سيكافئه عليه، قال تعالى: "إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا" (سورة الكهف: 30)، و(عَنْ حُمَيْدٍ قَالَ سَمِعْتُ أَنَسًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ خَرَجَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِلَى الْخَنْدَقِ فَإِذَا الْمُهَاجِرُونَ وَالْأَنْصَارُ يَحْقِرُونَ فِي غَدَاةٍ بَارِدَةٍ فَلَمْ يَكُنْ لَهُمْ عَبِيدٌ يَعْمَلُونَ ذَلِكَ لَهُمْ فَلَمَّا رَأَى مَا بِهِمْ مِنَ النَّصَبِ وَالْجُوعِ قَالَ اللَّهُمَّ إِنَّ الْعَيْشَ عَيْشَ الْآخِرَةِ فَاعْفِرْ لِلْأَنْصَارِ وَالْمُهَاجِرَةِ) (البخاري، 1422هـ، ج2، ص220، رقم 2834).

خامساً: شروط القيادة الأخلاقية: Conditions of Ethical Leadership

توجد مجموعة من الشروط والقواعد الخاصة بالقيادة الأخلاقية، التي تتحكم في سلوكيات غالبية العاملين بالمهن المختلفة، كما حددها (الطراونة، 2012) ويمكن إجمالها كالتالي:

- التحلي بالأمانة والصدق مع متلقي الخدمة، والقيام بتقديم الخدمة له، دون أن يكون الهدف من تقديمها الحصول على المنفعة. فقد قال جميع الأنبياء عند هداية أقوامهم (وَمَا أَسْأَلُكُمْ عَلَيْهِ مِنْ أَجْرٍ إِنْ أَجْرِيَ إِلَّا عَلَى رَبِّ الْعَالَمِينَ) (الشعراء: 109)
- أن يكون شعار العدالة والمساواة هو الشعار المرفوع في التعامل مع شرائح المجتمع كافة عند مزاوله المهنة، قال تعالى: (وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ) (المائدة: 2)، وقال تعالى: (وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ وَإِنْ تَدْعُ مُثْقَلَةٌ إِلَىٰ جَمَلِهَا لَا يُحْمَلْ مِنْهُ شَيْءٌ وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ) (فاطر: 18).
- الأخذ بالاعتبار المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، قال تعالى: (قُلْ مَا سَأَلْتُكُمْ مِنْ أَجْرٍ فَهُوَ لَكُمْ إِنْ أَجْرِيَ إِلَّا عَلَى اللَّهِ وَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ) (سبأ: 47) وقول عزيز مصر لامرأته (وَقَالَ الَّذِي اشْتَرَاهُ مِنْ مِّصْرَ لِامْرَأَتِهِ أَكْرِمِي مَثْوَاهُ عَسَىٰ أَنْ يَنْفَعَنَا أَوْ نَتَّخِذَهُ وَلَدًا) (يوسف: 21).
- الحرص على تقديم الخدمة لطالبيها، دون استغلاله بأي شكل كان، مادياً أو معنوياً، كاستغلال أسراره، أو الاتجار بها، أو عدم تقديم معلومات قد يحتاجها بشكل مقصود ومتعمد، بهدف إلحاق الضرر. (وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِّنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمْ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّىٰ يُصَدِرَ الرِّعَاءَ وَأُبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ) (القصص: 23) وقال تعالى: (وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا) (الحجرات: 12).
- عدم الانقطاع عن العمل ما دام المجتمع في حاجة لعمله.
بجانب ما سبق فمن الشروط التي من الأهمية أن يراعيها القائد الأخلاقي الابتعاد عن بعض المحظورات مثل:
- إرهاق الموظفين بالعمل: فالإسلام يرشد إلى عدم تكليف العامل بما لا يطيق كزيادة ساعات العمل أو كميته عن القدرة على أدائه لما لذلك من تأثير سلبي على إنتاجية العامل أولاً وأيضاً على نفسية العامل وعلى العدالة والمساواة في توزيع العمل بين الموظفين فلقد

قال تعالى: "لَا تَكْفُرْ نَفْسٌ إِلَّا وَسْعَهَا" (سورة البقرة: 233). (المطيري، 1425هـ، 177).

• الانتهازية: ومن صفات الانتهازي انعدام الصدق وكثرة حديثهم عن المثاليات والمبادئ وتقديم المصلحة الشخصية والمنفعة الذاتية على حساب المنفعة العامة والاستبداد والتعسف والتكبر وانعدام التضحية والتبرير لتجاوزاتهم وتضخيم أخطاء الآخرين والتوصل من المسؤولية (الكثيري، 1424هـ: 34-42).

• التجسس أو سوء الظن بالآخرين أو غيبة الآخرين: لقوله سبحانه وتعالى: "يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَنْ يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ" (سورة الحجرات: 12).

• حسد الآخرين: فالله سبحانه وتعالى يهب من يشاء ما يشاء ويحرم من يشاء ما يشاء وفضل بعضاً على بعض بالنعم والرزق لحكمة، فيجب أن يرضى بما آتاه الله من نعم ويشكره عليها وأن لا يتطلع لما عند الآخرين ويحسده عليها فلقد قال تعالى: "ولا تتمنوا ما فضل الله به بعضكم على بعض" (سورة النساء: 31). (ياغي، ومرعي، 1410هـ، 267). قال تعالى موضعاً ذم الحسد: (أَمْ يَحْسُدُونَ النَّاسَ عَلَى مَا آتَاهُمُ اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ) (النساء: 54).

• الاعتدال في الإنفاق: فقد أمر الله سبحانه وتعالى عباده بالاعتدال في الإنفاق وعدم الإسراف كما جاء في قوله تعالى: "يا بني آدم خذوا زينتكم عند كل مسجد وكُلُوا واشربُوا ولا تسرفوا إنه لا يحبُّ المُسرفين" (سورة الأعراف: 31).

ومن جملة ما يجب أن يتجنبه القائد الأخلاقي: تجنب الإصرار على الخطأ وعدم التعصب العنصري أو الطائفي وتجنب الخيانة والكذب على الآخرين والتلبس والنميمة بين الآخرين أو السخرية منهم (ياغي؛ مرعي، 1410هـ، 267).

كما أن القيادي المسلم ينبغي عليه مراعاة ما يلي من أخلاقيات (محمود، 2010، 17) (Bruce, Ann, 2008, 23) (عابدين، 2005، 246):

- إدراك أن الرقيب الحقيقي على سلوكه بعد الله؛ هو الضمير اليقظ والحس الناقد، وأن الرقابة الخارجية مهما تنوعت أساليبها لا ترقى إلى الرقابة الذاتية، لذلك يسعى كل قائد بكل وسيلة متاحة إلى بث هذا المبدأ بين زملائه ويضرب المثل لهم والقذوة الحسنة بالتمسك به.
- تخفيف الأعباء الملقاة على المرؤوس، وتقليل إغراقه في الأعمال الروتينية، وتفرغه لأمر أهم كالإشراف العام ورسم السياسة العامة، كذلك إعطاء الفرصة لمن يعمل معه بالتدريب على بعض الأعمال الإدارية والاطلاع عليها، فيجد من يعينه إذا زادت ضغوطات العمل عليه ولا يتوقف العمل إذا غاب عنه، فيشعر الجميع بأنهم شركاء في العمل الإداري وكسب ولاء المرؤوسين.
- يجب أن يكون في حسابان كل من يعمل في القيادة التربوية أنها وسيلة لغاية: وسيلة لتحقيق الأهداف فيسعى جاهدا لتوفير الظروف الملائمة والتسهيلات اللازمة وتوزيع الأعمال وحفظ النظام والإشراف وغير ذلك من الوسائل هي غاية لتحقيق الكفاءة في المجال العملي الذي يقوده.
- القيادة التربوية قيادة وتشجيع ومتابعة: فالقائد يعمل مع قطاعات اجتماعية عديدة، وعليه أن يكون خبيرا في توجيه هذه الجماعات، غارسا الثقة فيهم وبينهم، مشجعا إياهم على استئثار اهتماماتهم واقتراحاتهم وتوجيههم وإرشادهم إلى أفضل الممارسات في عملهم، فيبني فيهم الثقة وينمي قاعدة أنهم يعملون من أجل أنفسهم والفوز بالجنة ورضوان الله في النهاية، والثقة هي الصمغ الذي يربط التابعين والقادة معاً.
- في حالة تعارض مصلحة المؤسسة مع مصلحة القائد الشخصية، فيجب أن يكون انحياز المدير لمصلحة الإدارة، بل يتحتم عليه تطبيق ما يلي: أن يضع مصلحة المؤسسة قبل مصلحته الشخصية، أن يضع مصلحة المجتمع قبل مصلحة مؤسسته وقبل مصلحتهم الشخصية.
- أن يهتم القائد بالنمو المهني في مجال التخصص (الأكاديمي)، وفي مجال الإدارة، فيحرص على المشاركة في المؤتمرات والندوات والأنشطة التي تساعد على ذلك،

ويمتد هذا الاهتمام بتزويد العاملين معه بأفضل الفرص والخبرات والأفكار والبدائل المستجدة التي تنمي اتجاهاتهم الإنسانية والعملية.

- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل العمل، وبما يساعد على رفع الروح المعنوية، وتشجيع الأفراد على المشاركة الإيجابية طبقاً لمبدأ الإدارة الجماعية، والعمل على توثيق العلاقة الإنسانية بين المدرسة من ناحية، والمجتمع المحلي والسلطات المسؤولة من ناحية أخرى، وذلك بتعريفهم بسياسات المؤسسة، وأنشطتها، وبرامجها، وبالقيام بأنشطة اجتماعية وثقافية وبيئية لخدمة المجتمع المحلي وتعزيز مشاركته في تربية النشء وتوجيهه.

وفي ضوء ما سبق يرى الباحث أن هناك أموراً يجب أن يتَّصف بها القائد في أعماله وتعامله مع الآخرين، وهي جوانب أخلاقية عظيمة، أمر بها الإسلام، وشرعها للناس، ومن ثم فالإدارة المدرسية كذلك تقوم على مبادئ أخلاقية، وقيم ومثل راسخة، وأنه لا يستقيم أمرها عندما تقوم على مبدأ المصلحة الشخصية، وأن تكون المصلحة العامة للمدرسة فوق كل اعتبار.

سادساً: عناصر القيادة الأخلاقية: Elements of ethical leadership

هناك عديد من عناصر القيادة الأخلاقية، يستخلص الباحث منها، ما ذكرته دراسة

(الحبيسة: 2012) وتعرضها كالتالي:

- السلطة: لابد للقائد الأخلاقي أن يملك السلطة والقوة لاتخاذ القرارات، وعليه أن يعترف بأن كل المشاركين يجب أن يكون لديهم سلطة المشاركة تجاه الأهداف المشتركة، ومنه قول ملكة سبأ لوجهاء قومها ومساعدتها: (قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُون) (النمل: 32)، وقول سيدنا سليمان: (نَكَرُوا لَهَا عَرْشَهَا نَنْظُرُو أَتَهْتَدِي أَمْ تَكُونُ مِنَ الَّذِينَ لَا يَهْتَدُونَ) (النمل: 42) أي أنه يجب على القائد أن يجعل الأعضاء يسهمون بقدراتهم الكاملة لإنجاز الأهداف التنظيمية، بأقل درجة من درجات التدخل.

- الثقة: عندما يحفز القائد الأخلاقي العاملين، فإنه يستفيد من الثقة، من خلال المؤسسة والبيئة الخاصة بها، فبدون الثقة والمعرفة سيتمكّن الناس الخوف من ممارسة سلطتهم، فالقائد الأخلاقي يُوجد جواً من الثقة، بحيث تشعر المؤسسة من خلاله بالحرية في الحوار والاقتراح، وطرح الأسئلة.
- المعرفة: لا بدّ للقائد الأخلاقي أن يمتلك المعرفة للحكم والتصرف بحكمة، وعليه أن يعمل على توضيح القيم الأخلاقية التي يؤمن بها للعاملين، ويقوم بتجسيدها في سلوكه وتعامله معهم، ولا بدّ للقائد أن يعرف أهمية الانفتاح مع الموظفين؛ للتعرف على وجهات النظر المختلفة حول القيم والقضايا ذات الأهمية للمؤسسة والفرد،
- الهدف: أي أن القائد الأخلاقي لا بدّ أن يكون مقتنعاً بالحجّة والمنطق، ويمتلك الحسم في التصرف فيما يتعلّق بالأهداف التنظيمية؛ حيث يلجأ القائد إلى المنطق لإقناع الآخرين في إنجاز الأهداف التنظيمية، ولا بدّ للقائد أن يراعي التوازن ما بين تحقيق طموحات المؤسسة وإنجازاتها.

وفي ضوء ما سبق يتبيّن أن القائد الأخلاقي لا بدّ أن يتمتع بسلطة المشاركة، حيث يشرك الجميع في تحقيق الأهداف، ويعزز الثقة بينه وبين مرؤوسيه، وأن تكون لديه معرفة تامة، تؤهّله للتصرف بحكمة في المواقف المختلفة.

المحور الثاني: جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس:

أولاً: مفهوم الجودة في الإسلام:

يمثل الإسلام عقيدة وشريعة وأخلاقاً وفلسفةً للكون والإنسان والحياة كمال الجودة والإبداع، ذلك أن الإسلام دين الله جلت حكمته "بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ" (سورة البقرة: 117). وهذا الكون هو (صَنَعَ اللَّهُ الَّذِي أَنْتَنَ كُلَّ شَيْءٍ) (النمل: 88).

ولقد وجّهت التربية الإسلامية - بنصوصها المختلفة - أبناءها إلى العمل، والحث على إجادته وإتقانه، فكان أن أقبل المسلمون على مختلف أنواع الأعمال يتقنونها، ويحاولون التفوق فيها، وكان لهم سبق في كثير من الصناعات، وبرعوا كذلك في ميادين التجارة

والزراعة، ومختلف الأعمال اليدوية والفنية، وكان لذلك أثره الواضح فيما شهده العالم الإسلامي من ازدهار، ورفي حضاري، في مختلف ميادين الحياة" (المزيني، 1424هـ، 51).

وارتبط مصطلح الجودة في الإسلام بمفردات ومفاهيم أخرى ذات علاقة، يتعرض لها الباحثون من باب الاستجلاء والتوضيح والمقارنة، ولعل من أبرز هذه المصطلحات الإحسان والإتقان، فالجودة في اللغة أصلها الاشتقاقي (ج ود) وهو أصل يدل على السماح بالشيء وكثرة العطاء (ابن فارس، 1991، ج1، 493)، وجاد الشيء جوده أي صار جيداً وأجاد: أتى بالجيد من القول والفعل، ويقال: أجاد فلان في عمله وأجود وأجاد عمله (ابن منظور، 2003، ج2، 254، 255)، وأجاد الشيء جوده تجويداً واستجاده عدّه جيداً وجمع الجود جواد (الرازي، د. ت، 57)، والجيد ضد الرديء ورجل مجيد: أي يجيد كثيراً (الزبيدي، 1966، ج4، 403، 404).

وجاء في محكم التنزيل: "إِذْ عُرِضَ عَلَيْهِ بِالْعَشِيِّ الصَّافِنَاتُ الْجِيَادُ" (سورة ص: 31) والجياد في الآية السابقة بمعنى الجيدة في الجري والسريعة في الانقياد وكثيرة العطاء والرائعة في الجمال (القرطبي، 2002، ج8، 161، 162).

ولقد تجلّى مفهوم الجودة في التربية الإسلامية، وفي تعاليم الدين الإسلامي بكل مفاهيمه، حيث أشار طعيمة (٢٠٠٨، ١٨٨) إلى أن التربية الإسلامية قد ذهبت إلى أبعد من مفهوم الجودة إلى الإتقان، والإحسان المستمر مدى الحياة فالجودة في الإسلام لا تقتصر على مجال العمل أو الاقتصاد وحده، بل هي منهج حياة شامل للمسلم في جميع عباداته ومعاملاته. ويعبر عن مفهوم الجودة في الإسلام بالإتقان، والإسلام هو أول من نادى بإتقان العمل كما تدل الآية الكريمة قال تعالى: "صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ" (سورة النمل: 88)، والحديث الشريف يؤكد على إتقان العمل قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (البيهقي، ج4، 2003، ص334) (المراغي، 2008).

ومفهوم الجودة حاضرٌ في كل تعاليم الإسلام بكل مضامينه وهو يمثل قيمة إسلامية وقد حث القرآن الكريم على الجودة الشاملة في كل الأعمال التي يفترض أن يقوم بها الإنسان ويفهم ذلك من خلال قوله عز وجل: "لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُولُوا وَجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَى وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ" (سورة البقرة: 177).

ويرى الباحث أن جودة التعليم في الإسلام تمثل تلبية احتياجات وتوقعات المستفيدين من العملية التعليمية وتمكن من تحقق الأهداف المخطط لها سلفاً بما يحقق رضا الله تعالى ويسهم في تقدم المجتمع وازدهاره.

ثانياً: مفهوم الأداء:

تعددت تعريفات الأداء بين المؤلفين والباحثين بحسب نوع الأداء المراد تعريفه سواء كان أداءً فردياً، أو أداءً مؤسسياً. فيعرف (القيسي، 2006: 349) الأداء بأنه: "تنفيذ عمل أو مهنة ما، أو شيء ما تم إنجازه". كما يعرفه (عبد المحسن، 2004: 3) بأنه: "المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها". بينما ورد تعريف الأداء في (الداوي، 2010: 218) بأنه "تأدية عمل أو إنجاز نشاط أو تنفيذ مهمة، بمعنى القيام بفعل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة".

والأداء هو السلوك الذي يساهم به الفرد في تحقيق أهداف المؤسسة على أن يدعم هذا السلوك ويعزز من قبل إدارة المؤسسة، بما يضمن النوعية والجودة من خلال التدريب (الخنق، 2019، 36).

و عرف القحطاني (2019، 35) الأداء المهني بأنه: "الجهد المبذول الذي يقوم به الموظف لإنجاز مهمة ما حسب قدرته واستطاعته، ويشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى النتائج والأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من خلال فترة محددة".

ويعرف الأداء المهني بأنه: "محصلة تفاعل عدة عناصر متداخلة فيما بينها، هذه العناصر تساهم في بلورة النتائج والأهداف، والتي تظهر من خلال سلوك فرد في كيفية استجابته وتكيفه معها من جهة، وكيف يؤدي مهامه من جهة أخرى" (عدان، 2020، 51).

وينظر إليه رملي ونوفارياني (Ramli & Novariani, 2020, 281) بوصفه: "الأنشطة والمهام التي يُزاولها الفرد، والنتائج الفعلية التي تتحقق في مجال العمل، لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية، وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والقواعد والإجراءات والطرق المحددة للعمل بالمؤسسة".

ويعرف أيضا على أنه مجموعة المخرجات والأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها عن طريق العاملين داخلها، بالتالي فهو مفهوم يربط فيما بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المؤسسات لتحقيقها من خلال تقسيم العمل لمهام وواجبات (نعيرات، 2022، 8).

ثالثاً: أهمية الأداء المهني:

استحوذ مفهوم الأداء المهني على جزء كبير من اهتمام الباحثين والمفكرين في الدراسات الإدارية والأبحاث والمؤتمرات، نظراً لأهمية المفهوم وتأثيره على عملية صنع القرار والإجراءات والاستراتيجيات التي تؤثر على الفرد والمؤسسة كوحدة متكاملة، ولتعدد المؤثرات التي تتعكس على الأداء وتعددتها، وكونه يعبر عن الناتج النهائي لجميع أنشطة المؤسسة وعلى استقرارها (العنزي، 2015، 30)

وتتجلى أهمية الأداء المهني فيما يلي (سارة، 2021، 27):

- يعد الأداء المهني مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل، وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية.
- ارتباط نظام الحوافز بأداء الفرد، وهذا ما يزيد اهتمام الفرد بأدائه.
- ارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين، حيث إن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون دائماً مهددين بالاستغناء عن خدماتهم

- كما يكتسب تقييم الأداء المهني أهمية كبيرة في العملية الإدارية، فهو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بنشاط وحيوية، حيث تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيههم باستمرار، وتحفز العاملين للعمل بفاعلية
- وبما إن أداء الأفراد يعد الركيزة الأساسية للأداء الفعال للمؤسسة ككل، فيعتمد هذا الأداء على توفر الدافعية والتحفيز لدى الفرد، والقدرة على العمل إلى جانب توافر المعلومات المكتسبة من التدريب هدف المنظمات للحصول عليه لأنه جزء من أداء المؤسسة (القائد، المحجوب، و أبو صاع، 2018، 131).
- يحتل الأداء المهني مكانة خاصة داخل أي مؤسسة كانت باعتبارها الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة ذلك إن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المؤسسة وقياداتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين، وعلى ذلك فإنه يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المؤسسة وفي أي جزء منها يعد انعكاساً لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً (القرالة، 2017، 25).

رابعاً: دوافع جودة الأداء المهني في التصور الإسلامي:

تتعدد دوافع جودة الأداء المهني في التصور الإسلامي ومن أبرزها ما يلي:

• الحث على العمل الصالح:

حث القرآن الكريم في كثير من آياته على العمل الصالح ومن ذلك قوله تعالى: "وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا" (سورة فصلت: 33)، و"رغب المولى سبحانه وتعالى عباده المؤمنين بالمدائمة على العمل الصالح لقوله عز وجل: "وَبَشِّرِ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ" (سورة البقرة: 25)، فالعمل الصالح طريق الفلاح مع اقترانه بالإيمان والتوبة "فَأَمَّا مَنْ تَابَ وَآمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا فَعَسَى أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُفْلِحِينَ" (سورة القصص: 67).

ويحث القرآن الكريم على المبادرة إلى العمل الأفضل ويقارن بينه وبين غيره من الأعمال التي لا ترتقي إليه "أَجَعَلْتُمْ سِقَايَةَ الْحَاجِّ وَعِمَارَةَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ كَمَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَجَاهَدَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ لَا يَسْتَوُونَ عِنْدَ اللَّهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ * الَّذِينَ آمَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ أَعْظَمَ دَرَجَةً عِنْدَ اللَّهِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْفَائِزُونَ" (سورة التوبة: 19 - 20).

فالعمل الصالح في الإسلام يتصف بالشمول والتنوع وهو لا يقتصر على جلب الخير النافع وإنما يتعداه إلى محاربة الشر الضار، قال تعالى: (أَفَمَنْ زُيِّنَ لَهُ سُوءُ عَمَلِهِ فَرَآهُ حَسَنًا فَإِنَّ اللَّهَ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ فَلَا تَذْهَبْ نَفْسُكَ عَلَيْهِمْ حَسْرَاتٍ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِمَا يَصْنَعُونَ) (فاطر: 8)، والعمل الصالح يحتاج إلى إعداد وتربية وتدريب على أدائه وتوفير مؤسساته (الكيلاي، 1996، 16).

والعمل الصالح كذلك ينبغي أن يكون أخلاقياً وناجحاً، فإذا كان أخلاقياً وغير ناجح لا يجلب منفعة ولا يدفع ضرراً وإذا كان ناجحاً وغير أخلاقي، فإنه يجلب ضرراً وإذا اجتمع الاثنان فيه كان عملاً نافعاً غير ضار (الكيلاي، 1988، 49).

وقد لخص القرآن الكريم، مسيرة الإنسان في حياته ومصيره في الآخرة، وجعل الربح والخسارة بناءً على ثلاثة مقاييس، هي الإيمان والعمل الصالح والتواصي بالحق والصبر وجاء ذلك كله مقترناً بالقسم بالوقت "وَالْعَصْرِ * إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ * إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ" (سورة العصر: 1 - 3).

وحث القرآن الكريم على التسابق في الأعمال الخيرة كما جاء في قوله عز وجل: "وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيُهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ" (سورة البقرة: 148)، ووعد المولى سبحانه وتعالى السَّابِقِينَ فِي الْخَيْرِ بِالْجَنَّةِ وَالْمَنْزِلَةِ الْعَالِيَةِ "وَالسَّابِقُونَ السَّابِقُونَ * أُولَئِكَ الْمُقَرَّبُونَ * فِي جَنَّاتِ النَّعِيمِ" (سورة الواقعة: 10 - 12).

• الحث على الإحسان في العمل:

أمر الله سبحانه وتعالى بالإحسان في قوله: "إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ" (سورة النحل: 90)، وفي موضع آخر من كتابه العزيز، جاء الاقتران بين الإيمان والتقوى والإحسان

الذي يحبه الله سبحانه وتعالى لعباده " لَيْسَ عَلَى الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ جُنَاحٌ فِيمَا طَعِمُوا إِذَا مَا اتَّقَوْا وَآمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ثُمَّ اتَّقَوْا وَآمَنُوا ثُمَّ اتَّقَوْا وَأَحْسَنُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ" (سورة المائدة: 93).

إن شمولية المنهج الإسلامي وتغطيته لكل جوانب الحياة الإنسانية، واكبتها دعوة الإسلام الإنسان إلى الإحسان في كل عمل يقوم به وارتبط الجزاء بالنسبة للإنسان بكيفية العمل والأداء "إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا" (سورة الكهف: 7)، وجعل الله عز وجل الابتلاء والاختبار بالعمل غاية الحياة الدنيا لقوله سبحانه وتعالى: " الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا" (سورة الملك: 2).

وبين الله عز وجل في قرآنه الكريم، أن أجر العمل الحسن لا يضيع عنده سبحانه "إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا" (سورة الكهف: 30).

والإسلام يحث على الإحسان والإتقان في أداء العبادات، ولما كان إحسان العمل من السلوكيات الأخلاقية التي تدخل في إطار العبادة بمفهومها الشامل، الذي يتضمن العلم والتعليم فإن المعلم مطلوب منه أن يحسن تعليمه مبتغياً بذلك وجه الله عز وجل (يالجن، 1989، 38).

• التأكيد على إتمام العمل وإكماله على أفضل وجه:

الدين في المفهوم الإسلامي، نظام عام اتصف بالكمال والتمام وتتره عن النقص "الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا" (سورة المائدة: 3).

وجاء على لسان نبي الله شعيب عليه السلام مخاطباً موسى عليه السلام وطالباً منه إتمام العمل في المدة المحددة مقابل أجر معلوم "قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ" (سورة القصص: 27) فإتمام العمل من مظاهر الوفاء وقد وصف سبحانه وتعالى نبيه إبراهيم عليه السلام بقوله " وَإِبْرَاهِيمَ الَّذِي وَفَّى" (سورة النجم: 37).

وإتمام العمل عملية بنائية تكاملية من حيث الجهد المبذول وتتصف بالاستمرار وبذل مزيد من المتابعة والمراجعة والنظر والتقييم وإن بدى جمالها وحسنها للناظرين.

خامساً: مجالات الأداء المهني لعضو هيئة التدريس:

يشمل الأداء المهني لعضو هيئة التدريس بالجامعة ثلاثة مجالات رئيسة يعرض لها

الباحث على النحو الآتي:

المجال الأول: الأداء التدريسي:

عرف قرشم والعراقي والثقفي (2013م، 56) الأداء التدريسي بأنه "مجموعة السلوكيات التدريسية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس الجامعي في دقة وسهولة وسرعة تتناسب مع الموقف التعليمي لتحقيق مستويات عالية من الجودة في التعليم الجامعي في مجالات التخطيط والإعداد للتعليم، وتنفيذ التدريس واستراتيجياته التعليمية التعليمية، وتقويم تعلم الطلاب وتقديم التغذية الراجعة، والسمات الشخصية والمهنية".

فيما يذهب التويجي (2016م، 66) إلى أن الأداء التدريسي يتمثل في "كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات وإجراءات وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس بما يتلاءم ومؤشرات الجودة المعتمدة".

وينطوي الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم على جملة من الممارسات أو المعايير التي ينبغي أخذها في الاعتبار، والتي يتمثل أهمها تبعاً لما أوضحه عبد الحسيب (2019)؛ ومحمد (Mohammed, 2020) فيما يلي:

- إتقان المادة العلمية التي يتولى تدريسها للطلاب.
- تحديد الحاجات التعليمية للطلاب بشكل دقيق وواقعي.
- صياغة الأهداف التعليمية للمقررات الدراسية بشكل يتسم بالوضوح واليسر.
- توظيف الطرائق والأساليب التدريسية المناسبة لكل مقرر دراسي.
- القدرة على إيصال المعلومات للطلاب بوضوح، وبطرائق متعددة تراعي الفروق الفردية بينهم.
- القدرة على توظيف المستحدثات التقنية في العملية التدريسية.
- القدرة على تنظيم وإدارة المحاضرة بكفاءة وفاعلية.
- تفعيل الوسائل التقليدية والحديثة في فتح قنوات اتصال جيدة مع الطلاب.

- التحديث المستمر للموضوعات المضمنة في المقرر الدراسي.
- ويتضمن مجال الأداء التدريسي الأدوار الفرعية التالية (العجمي، 2003، 123):
- تصميم البرامج التدريبية التقنية، وإعداد وتأليف المادة العلمية التي يقوم بتدريسها.
- إعداد أساليب التدريس المناسبة.
- إعداد وتصميم وانتقاء الوسائط والتقنيات والتكنولوجيات المعاصرة كمعينات تدريسية.
- امتلاك قاعدة عريضة من العلوم الأساسية والتطبيقية المتعلقة باختصاصاته.
- التدريس العلاجي للطلاب المتعثرين دراسياً وذوي الاحتياجات الخاصة.
- تعليم الطلاب كيفية التعلم الذاتي مع إكسابهم الرغبة في الاستمرار في التعلم وتنمية قدراتهم الابتكارية والإبداعية.
- إعداد الاختبارات بأنواعها والإشراف على تطبيقها.
- تقويم نتائج أدائه التدريسي عند طلابه.

المجال الثاني: الأداء البحثي

يشتمل الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم على مجموعة من المعايير ذات الصلة، ومن أهمها بحسب ما أوضح أرناتو وبانك (Arnautu & Panc, 2015)؛ ومحمد (Mohammed, 2020) ما يلي:

- الانشغال بالبحث والإنتاجية العلمية.
- اكتشاف معلومات جديدة ودمج المعرفة القائمة.
- إنتاج أبحاث علمية تتسم بالحدثة في مجال التخصص.
- المشاركة في جهود بحثية تتسم بالصرامة من الناحيتين النظرية والمنهجية.
- الانتماء إلى مراكز بحثية على المستوى الوطني أو الدولي.
- تحديد المجالات ذات الأولوية في التخصص، ومتابعة البحث في هذا المجال.
- الاستعداد لمساعدة الزملاء في تحديد المجالات البحثية المهمة.
- ويتضمن مجال الأداء البحثي الأدوار الفرعية التالية (العجمي، 2003، 183):
- استقرار وتحديد أولويات موضوعات الأبحاث من خلال المشاركة في وضع استراتيجية

- بحثية تحدد دور كل عضو هيئة تدريس بها.
- التواصل العلمي مع المراكز العلمية بجامعة الدول المتقدمة لنقل وتوطين التكنولوجيا والنظريات العلمية المعاصرة.
- الإسهام بفاعلية في تطوير وتعميق برامج وأنشطة البحث العلمي والدراسات المتقدمة.
- المشاركة في إعداد دراسات بحثية من خلال فريق متكامل من الأساتذة لحل المشكلات التي تعاني منها مؤسسات المجتمع المحلي.
- الانفتاح على العالم والاتصال المنظم والمستمر مع مؤسسات التعليم ومراكز البحث العلمي.

المجال الثالث: خدمة المجتمع:

ينطوي أداء أعضاء هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع على عدد من المعايير الأساسية، التي من أبرزها تبعاً لما ذكره إبراهيم (2019)؛ ومحمد (Mohammed, 2020) ما يلي:

- مستوى المشاركة في خدمة المجتمع والأنشطة التطوعية.
 - مستوى المشاركة في تحديد وحل المشكلات السائدة في المجتمع المحلي.
 - مستوى المشاركة الفعالة في التعلم التعاوني، وأنشطة التدريس الجماعي.
- ويتضمن مجال خدمة المجتمع الأدوار الفرعية الآتية (الخشاب، الأعشب، 2001،

(46):

- إجراء البحوث والدراسات التعاقدية التي تخدم مؤسسات العمل والإنتاج في قطاعات الاقتصاد المختلفة.
- تسويق نتائج البحوث العلمية التي تنجزها الجامعة وبخاصة التطبيقية منها.
- تقديم خدمات استشارية في الحقول الاقتصادية والاجتماعية المختلفة.
- توفير نشاطات التعليم المستمر عن طريق عقد الدورات، وتقديم البرامج التعليمية والتدريبية للمجتمع المحلي في المجالات المختلفة.
- إنشاء الحاضنات العلمية ومراكز التميز المتخصصة المدرة للدخل في مجالات تقديم

الخدمات والدراسات والاستشارات.

- استثمار مرافق الجامعة كالمعارض، والملاعب، والمساح، والقاعات من قبل مؤسسات المجتمع مقابل أجر.
- تشجيع الإنتاج والتسويق وتقديم الخدمات من قبل الكليات التي تمتلك التسهيلات والمرافق المناسبة.
- إجراء التوأمة بين الجامعة ومؤسسات العمل والإنتاج، وبناء الروابط مع القطاعات الإنتاجية مما يتيح المجال لتبادل الخدمات والمنافع وتوفير عوائد عينية ومادية للجامعة.
- الاستفادة من عوائد الاستثمار وبيع الأموال المنقولة وغير المنقولة

سادساً: عناصر الأداء المهني:

للأداء عناصر أو مكونات أساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعّال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المؤسسات، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء المهني. ومن هذه المساهمات ما ذكرته دراسة (درة، 2003، 96) وذلك بالإشارة إلى عناصر الأداء التالية:

- كفايات الموظف: وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.
- متطلبات العمل (الوظيفية): وتشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
- بيئة التنظيم: وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعّال: التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.
- محددات ومعايير الأداء الوظيفي: يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا

الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها.

وبتطبيق هذه العناصر على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة يتبين أنها تتمثل في الكفايات التي ينبغي أن يمتلكها عضو هيئة التدريس سواء كانت كفايات عامة أو كفايات خاصة بعمله في الجامعة بوجه عام أو كفايات متعلقة بتخصصه الدقيق، بجانب ما يتطلبه العمل من مهام تدريسية وبحثية وخدمة مجتمع، وبيئة جامعية محيطة بهذا العمل وحاضنة له، ومواصفات ومعايير محددة لهذا العمل.

سابعاً: معايير جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس:

أدت التحديات والمتغيرات التي تواجه الأنظمة التعليمية اليوم إلى تعميق مبادئ المحاسبة والمساءلة في النظام التعليمي، وظهور مفاهيم جديدة كالتربية المستدامة، والتعليم مدى الحياة، والتنمية البشرية المستدامة، والتربية المستقبلية، وحدث طفرة في طرائق التدريس وأساليبه، والجودة، الأمر الذي أدى إلى ضرورة تبني معايير تُساعد على الشفافية والحوكمة وتجويد الأداء.

كما أن مفهوم الأداء الذي يركز على المهارات والأنشطة والمهام التي ينبغي على عضو هيئة التدريس القيام بها؛ يجعل من الضرورة وضع بنود دقيقة وكافية لمقابلة تلك المهارات والمهام وإتمام عملية إصدار الحكم، وتحقيق العدل والمصداقية والتكافؤ في ذلك. وهذه البنود أو المعايير تقدم لغة مشتركة وهدفاً مشتركاً لمتابعة العمل. كما تؤدي إلى رؤية واضحة للمؤسسة. وقد ذكر كل من الطناوي(2005م)، والضبع (2006م)، وغالب (2007م) أن هناك أسباباً رئيسية وعامة للاتجاه نحو المعايير في العملية التعليمية:

- مواكبة التطورات الحديثة في عالم متغير يعتمد على صنع المعرفة والتكنولوجيا.
- المنافسة الاقتصادية العالمية وما فرضته من متطلبات، والسعي إلى الجودة الشاملة، وما تقتضي من إعداد أجيال قادرة على التعامل مع معطيات مستقبلية غير محددة المعالم.
- الاهتمام بدور التعليم على المستويات العالمية كافة، والخوف من التراجع في المستوى العام للتعليم عن المستوى العالمي، وضعف أداء المتعلمين عامة وفق التقييمات العالمية.

وقد أصبحت المعايير في السنوات الأخيرة مقوماً رئيساً من مقومات معظم المنظمات المعاصرة؛ حيث تُعد حركة إصلاحية معاصرة مقترنة بالوصول إلى الجودة الشاملة؛ ويذكر عطية (2008م) أن المعايير والجودة الشاملة في التعليم وجهان لعملة واحدة، والجودة الشاملة تتحقق في ضوء تفعيل المعايير بأفضل صورة ممكنة، حيث تعتبر المعايير مدخلاً للحكم على الجودة. كما أشارت إلى ذلك سميرة سعيد (Sameerah Saeed, 2018) في دراستها التي هدفت إلى تحديد دور الجودة في تحسين الأداء الأكاديمي إلى أن لتطبيق عملية ضمان الجودة دوراً في إحداث تغيير وتحسين جذري في العملية التدريسية في الجامعة، وأنه كلما كان أداء أعضاء هيئة التدريس أعلى، كلما كان ترتيب الجامعة أفضل، وأن دور ضمان الجودة في تعزيز عملية التدريس يؤدي بالتالي إلى تحسين عملية التعلم والنتائج.

ويشير مفهوم جودة عضو هيئة التدريس إلى امتلاكه كفايات تتصل بالمقررات الدراسية، وخصائص الطلبة، وتخطيط وتكييف التعليم، وإدارة الصف، وتقويم الطلبة وغيرها من الكفايات التعليمية التي يرتبط قياسها حسب بعض الباحثين بالمؤشرات التالية: (العمراني وسالم ولايخ، 2011م)

- حجم أعضاء هيئة التدريس وكفائتهم بالشكل الذي يغطي جميع الجوانب المنهجية للمواد التعليمية.
 - الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس التي تتضمن معايير للمعارف والمهارات التي يمتلكها الأعضاء ومدى نموهم المهني المستمر في مجال الاختصاص.
 - إسهام أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع المحيط بهم.
 - مستوى التدريب والتأهيل الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريسية.
- وعلى مستوى جودة الأداء التعليمي حدد العديد من الباحثين مثل: خطاب (2007) والبصيص (2011) والتويجي (2016) والسراني (2016) معايير أو مؤشرات جودة الأداء التعليمي للأستاذ الجامعي في المجالات التالية:
- جودة التخطيط: وتتضمن التمکن من المادة العلمية وتحديد خصائص الطلاب وصياغة الأهداف وتحديد طرق التدريس وأساليب التقويم.

- جودة التنفيذ: ويقصد به الأداء الفعلي للأستاذ داخل قاعة المحاضرات وخارجها، ويتضمن تنظيم البيئة الصفية، وإثارة الدافعية، وتطبيق طرق التدريس واستخدام التقنية في التعليم.
- جودة التقويم: ويقصد به التحقق من مدى تحقق الأهداف ومستوى مخرجات التعلم، ويتضمن تصميم وتطبيق أدوات التقويم المناسبة لقياس المخرجات، وتقديم التغذية الراجعة.
- جودة المتابعة: وترتبط بقيام الأستاذ بتطوير أدائه التعليمي، على ضوء معايير التقويم المعتمدة في المؤسسة، والتحقق من جودة المخرجات بالنظر إلى مستويات تحصيل الطلاب، والعمل على تحديد نقاط القوة لتعزيزها والضعف لتلافيها.

الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية للكشف عن واقع ممارسة القيادة الأخلاقية ودوره في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر. **منهج الدراسة:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك لأنه الأنسب للكشف عن واقع القيادة الأخلاقية ودوره في تحقق جودة الأداء المهني من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر للعام (2022م).

عينة الدراسة ومواصفاتها: تم تطبيق الاستبانة الخاصة بالتعرف على مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية ودوره في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، على عينة بلغت (468) عضواً لهيئة تدريس مقسمين على (260) من الذكور بنسبة (55.6%)، و (208) من الإناث بنسبة (44.4%)، ووفقاً للكلية: فالكلية التربوية بلغ المنتسبون لها (187) عضواً، بنسبة (40%)، أما (176) من أفراد العينة ينتسبون لكلية شرعية بنسبة (37.6%)، وبالنسبة للمنتسبين لكلية اللغات، فقد بلغ المنتسبون لها (105) عضواً، بنسبة (22.4%)، ومن حيث الدرجة العلمية فإن (214) من فئة المدرسين،

بنسبة (45.7%)، و(140) من فئة أستاذ، بنسبة (29.9%)، أما فئة الأساتذة المساعدين بلغت (114) عضواً، بنسبة (24.4%)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات المختلفة

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
55.6	260	ذكور	النوع
44.4	208	إناث	
37.6	176	شرعية	الكلية
40	187	تربوية	
22.4	105	لغات	
29.9	140	أستاذ	الدرجة
24.4	114	أستاذ مساعد	
45.7	214	مدرس	
100	468	المجموع	

أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة الميدانية الاستبانة بغرض جمع البيانات من عينة الدراسة، وقد تم إعداد هذه الأداة في ضوء ما أسفر عنه الجانب النظري للبحث في ضوء الدراسات السابقة، والأدبيات العلمية المتخصصة في مجال البحث، ومن ثم قام الباحث بتحكيم تلك الأداة، وكذلك تم التأكد من صلاحية أداة البحث وحساب معاملات الصدق والثبات لها، وقد جاءت النتائج كما يلي:

1-صدق أداة الدراسة:

أ- الصدق الظاهري: تم التأكد من صدق الاستبانة الخارجي من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في المجال محل الدراسة؛ وذلك للقيام بتحكيما بعد أن يطلع هؤلاء المحكمون على عنوان الدراسة، وتسأؤلاتها، وأهدافها، فيبيدي المحكمون آراءهم وملاحظاتهم حول فقرات الاستبانة من حيث مدى ملاءمة الفقرات لموضوع الدراسة، وصدقها في الكشف عن المعلومات المرغوبة

لدراسة، وكذلك من حيث ترابط كل فقرة بالمحور الذي تدرج تحته، ومدى وضوح الفقرة، وسلامة صياغتها، واقتراح طرق تحسينها بالإشارة بالحذف والإبقاء، أو التعديل للعبارة، والنظر في تدرج المقياس، ومدى ملاءمته، وغير ذلك مما يراه مناسباً. وبناءً على آراء المحكمين وملاحظاتهم تم التعديل لبعض العبارات، وكذلك تم إضافة وحذف بعض العبارات بحيث أصبحت صالحة للتطبيق في الصورة النهائية.

ب- الصدق الذاتي: بعد تحكيم الاستبانة والالتزام بتعديلات السادة المحكمين تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس بلغت (60) عضواً، وبعد تفرغ الاستبانات وتبويبها، تم حساب الصدق الذاتي للعبارة باستخدام حساب معامل (ارتباط بيرسون) بين درجة كل عبارة وإجمالي الاستبانة، وجاءت قيم معاملات الارتباط لجميع عبارات الاستبانة مرتبطة ارتباطاً موجباً مع إجمالي الاستبانة حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0.507 - 0.819)، كما جاءت قيم معاملات الارتباط بين جميع محاور الاستبانة مرتبطة ارتباطاً موجباً مع إجمالي الاستبانة حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0.645 - 0.902) وجميعها قيم دالة عند مستوى (0.01)، مما يؤكد على الصدق العالي للاستبانة وبنودها.

2- الثبات: تم حساب ثبات الاستبانة، باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (2) معامل الثبات لمحاور الاستبانة ومجموعها (ن=60)

المحور	عدد العبارات	الموافقة	
		معامل ألفا كرونباخ	درجة الثبات
الأول	20	0.835	كبيرة
الثاني	20	0.910	كبيرة
المجموع	40	0.923	كبيرة

يتضح من الجدول (2) أن جميع قيم معامل ألفا كرونباخ (الثبات) في محاور الاستبانة كبيرة حيث تراوحت القيم على المحورين ما بين (0.835 - 0.910)، بينما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (الثبات) لمجموع الاستبانة كبيرة (0.913)، مما يشير إلى ثبات تلك

الاستبانة، ويمكن أن يفيد ذلك في تأكيد صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، وإمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، وقد يكون ذلك مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها. تقدير الدرجات على الاستبانة: تعطى الاستجابة (مرتفعة) الدرجة (3)، والاستجابة (متوسطة) تعطي الدرجة (2)، والاستجابة (منخفضة) تعطي الدرجة (1)، وبضرب هذه الدرجات في التكرار المقابل لكل استجابة، وجمعها، وقسمتها على إجمالي أفراد العينة، يعطي ما يسمى بـ(الوسط المرجح)، الذي يعبر عن الوزن النسبي لكل عبارة على حدة كما يلي:

$$\text{التقدير الرقمي لكل عبارة} = (3 \times \text{تكرار مرتفعة}) + (2 \times \text{تكرار متوسطة}) + (1 \times \text{تكرار منخفضة})$$

عدد أفراد العينة

وقد تحدد مستوى الموافقة لدى عينة الدراسة (تقدير طول الفترة التي يمكن من خلالها الحكم على الموافقة من حيث كونها مرتفعة، أو متوسطة، أو منخفضة من خلال العلاقة التالية (جابر، وكاظم، 1986، 96):

$$\text{مستوى الموافقة} = \frac{\text{ن} - 1}{\text{ن}}$$

حيث تشير (ن) إلى عدد الاستجابات وتساوي (3) ويوضح الجدول التالي مستوى ومدى موافقة العبارة لدى عينة الدراسة لكل استجابة من استجابات الاستبانة:

جدول (3) يوضح مستوى الموافقة لدى عينة الدراسة

المدى	مستوى الموافقة
من 1 وحتى (1 + 0.66) أي 1.66 تقريباً	منخفضة
من 1.67 وحتى (1.67 + 0.66) أي 2.33 تقريباً	متوسطة
من 2.34 وحتى (2.34 + 0.66) أي 3	مرتفعة

أساليب المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الاستبانة وتجميعها، تم تفرغها في جداول لحصر التكرارات ولمعالجة بياناتها إحصائياً من خلال برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) Statistical Package for

Social Sciences الإصدار الخامس والعشرين. وقد استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تستهدف القيام بعملية التحليل الوصفي والاستدلالي لعبارات الاستبانة، وهي: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفا كرونباخ، والنسب المئوية في حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار التاء لعينتين مستقلتين (t – test Independent Simple)، واختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، واختبار (Scheffe)

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

نتائج الإجابة عن السؤال الأول الذي نص على ما يلي: ما الإطار المفاهيمي لكل من القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني وفق التأصيل الإسلامي لهما؟ تمت الإجابة عن السؤال الأول للدراسة من خلال ما تم عرضه في الإطار النظري.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على ما يلي: ما مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية بكليات جامعة الأزهر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الأول الخاص بمستوى ممارسة القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر حسب أوزانها النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4) الوزن النسبي والرتبة ومستوى الموافقة على المحور الأول الخاص بمستوى ممارسة القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر (ن=468)

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	رتبة	مستوى الموافقة
5	تتولى القيادة إنجاز أعمالها بنفسها دون استغلال للمرؤوسين في ذلك	2.7585	0.6099	1	مرتفعة
4	تتيح القيادة فرص النقاش وإبداء الرأي في صنع واتخاذ القرارات	2.5769	0.5672	2	مرتفعة
1	تغلب القيادة العلاقات الإنسانية في تعاملها مع المرؤوسين	2.5641	0.5574	3	مرتفعة
8	تهتم القيادة بمشكلات المرؤوسين وتتخذ إجراءات فاعلة لحلها	2.5085	0.7839	4	مرتفعة
10	تتواصل القيادة مع جميع المسؤولين بشكل مستمر	2.4957	0.7784	5	مرتفعة
15	تراعي القيادة إمكاناتنا وقدراتنا وظروف كل منا عند توزيع المهام وأعباء العمل	2.4893	0.8418	6	مرتفعة
11	تمنح القيادة المرؤوسين بعضاً من الحرية في أداء مهامهم في ضوء ما تسمح به اللوائح والقوانين المنظمة للعمل	2.4658	0.6182	7	مرتفعة
19	تغلب القيادة الحلم على الغضب في تعاملها معنا	2.4573	0.6514	8	مرتفعة
16	تحثنا القيادة دائماً على الالتزام بأخلاقيات العمل	2.4444	0.7072	9	مرتفعة
14	تتسم القيادة بالاتزان والثبات الانفعالي في تعاملها معنا	2.4402	0.8893	10	مرتفعة
13	تبادر القيادة في حل أي وجه للخلاف أو الصراع بين المرؤوسين بود	2.4231	0.6960	11	مرتفعة
9	تلتزم القيادة العدالة والموضوعية في تطبيق اللوائح والقوانين المنظمة للعمل	2.4188	0.6477	12	مرتفعة
7	تمثل القيادة قدوة في الالتزام والانضباط المؤسسي	2.3932	0.6506	13	مرتفعة
3	تطبق القيادة الشفافية في جميع معاملاتها مع المرؤوسين	2.3547	0.7703	14	مرتفعة
2	تراعي القيادة الظروف الخاصة التي قد يتعرض لها البعض	2.1624	0.9158	15	متوسطة
18	تتوافر لدينا الثقة الكاملة في القيادة الحالية	2.1132	0.6429	16	متوسطة
20	تطبق القيادة المرونة في تسيير العمل	2.0855	0.5408	17	متوسطة

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
17	تلتزم القيادة البشاشة في تعاملها معنا	2.0470	0.7093	متوسطة
12	تشاركنا القيادة المناسبات الاجتماعية المختلفة	2.0321	0.4821	متوسطة
6	تشجع القيادة العمل بروح الفريق	2.0128	0.6608	متوسطة
إجمالي المحور	مجموع الأوزان النسبية (47.244)	متوسط الأوزان النسبية (2.362)	النسبة المئوية (78.74)	مرتفعة

يوضح الجدول السابق نتائج المحور الأول الخاص بمستوى ممارسة القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر، وذلك في ضوء التوزيع الإحصائي وفقاً للوزن النسبي ومستوى الموافقة على العبارة والرتبة، حيث يشير الجدول إلى أن واقع ممارسة القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر جاء مرتفعاً، حيث بلغ مجموع الأوزان النسبية (47.244)، وبلغ متوسط الأوزان النسبية (2.362)، وجاءت النسبة المئوية (78.74).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة القادة بجامعة الأزهر ومدى تأهيلهم المسبق فيما يتعلق بالجانب الشرعي والأخلاقي مما ساهم بشكل مباشر في إدراكهم للقيم الأخلاقية بوجه عام وللقيادة الأخلاقية وأبعادها بوجه خاص.

ويدعم النتيجة السابقة أن للأخلاق أهمية عظيمة في الإسلام، وذلك لآثارها في سلوك الفرد والجماعة، ولارتباطها بالعقيدة والشريعة، وعلاقتها بتكوين شخصية الإنسان بشكل عام، فالأخلاق هي الإطار الذي يشكل سلوك المسلم. ويتضح من نهج الإسلام أهمية الأخلاق في زراعة قيم الصدق والأمانة والعفة والحياء وغيرها من القيم والفضائل، وهذه القيم تنعكس على سلوك الإنسان، وتمتد آثارها للمجتمع، والمنظور الإسلامي يقرر بأن الأخلاق تستند في نشأتها على أربعة أسس هي: العقيدة، العلم، الجزاء، الدوافع الإنسانية (الكبير، 2016، 59).

كما تعد الأخلاقيات ضرورة من ضروريات العملية التربوية والإدارية ولا بد لكل قيادي تربوي أن يتحلى بها كونه يقضي أكثر من نصف عمله اليومي مع الطلاب والزملاء،

ولذلك يقتضي منه أن يكون على جانب كبير من الحكمة والاتزان والعطف واللين مع الطلاب والصبر والأناة والتحمل والحزم وحسن التصرف في العمل ويتجنب استغلال مركزه لأية مصلحة شخصية ويؤدي مهمته التربوية على الوجه المتوقع منه باعتباره قائداً تربوياً (يحيى، 2010، 5).

وتتفق هذه النتيجة نسبياً مع دراسة الزهراني (2020): التي أشارت إلى أن درجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية بمحافظة قلوة للقيادة الأخلاقية جاءت مرتفعة من وجهة نظر المعلمات، ودراسة العنزي (2018): التي توصلت إلى أن واقع القيادة الأخلاقية في مدارس المرحلة الثانوية في دولة الكويت، من وجهة نظر المعلمين جاء مرتفعاً، ودراسة الشاعر (2017): التي توصلت إلى أن واقع ممارسات القيادة الأخلاقية جاء مرتفعاً، ودراسة أحمد (2014): التي توصلت إلى أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة سرت للقيادة المرتكزة على مبادئ القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة.

وفيما يتعلق بترتيب العبارات يتضح ما يلي:

- أكثر العبارات التي تعكس (مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر)، جاءت في الترتيب الأول: تتولى القيادة إنجاز أعمالها بنفسها دون استغلال للمرؤوسين في ذلك، بوزن نسبي (2.7585) وهي درجة مرتفعة.
- وجاء في الترتيب الثاني: تتيح القيادة فرص النقاش وإبداء الرأي في صنع واتخاذ القرارات، بوزن نسبي (2.5769) وهي درجة مرتفعة.
- وجاء في الترتيب الثالث: تغلب القيادة العلاقات الإنسانية في تعاملها مع المرؤوسين، بوزن نسبي (2.5641) وهي درجة مرتفعة.
- وجاء في الترتيب الرابع: تهتم القيادة بمشكلات المرؤوسين وتتخذ إجراءات فاعلة لحلها، بوزن نسبي (2.5085) وهي درجة مرتفعة.
- وجاء في الترتيب الخامس: تتواصل القيادة مع جميع المسؤولين بشكل مستمر، بوزن نسبي (2.4957) وهي درجة مرتفعة.

في حين كانت أقل العبارات التي تعكس (مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر)، جاءت في الترتيب العشرين: تشجع القيادة العمل بروح الفريق، بوزن نسبي (2.0128) وهي درجة متوسطة.

— وجاء في الترتيب التاسع عشر: تشاركنا القيادة المناسبات الاجتماعية المختلفة، بوزن نسبي (2.0321) وهي درجة متوسطة.

— وجاء في الترتيب الثامن عشر: تلتزم القيادة البشاشة في تعاملها معنا، بوزن نسبي (2.0470) وهي درجة متوسطة.

— وجاء في الترتيب السابع عشر: تطبق القيادة المرونة في تسيير العمل، بوزن نسبي (1.9609) وهي درجة متوسطة.

— وجاء في الترتيب السادس عشر: تتوافر لدينا الثقة الكاملة في القيادة الحالية، بوزن نسبي (2.1132) وهي درجة متوسطة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث الذي نص على ما يلي: ما دور ممارسة القيادة الأخلاقية في

تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم ترتيب عبارات المحور الثاني الخاص بدور ممارسة القيادة

الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر حسب

أوزانها النسبية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (5) الوزن النسبي والرتبة ومستوى الموافقة على المحور الثاني الخاص بدور ممارسة القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر (ن=468)

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
12	تدفعني القيادة الأخلاقية لعدم ترك أي مهمة كلفت بها حتى أنجزها بأعلى قدرة من الكفاءة	2.8632	0.4372	مرتفعة
17	تساعدني القيادة الأخلاقية في إنجاز مهامي بجودة عالية	2.8056	0.4926	مرتفعة
11	تجعلني القيادة الأخلاقية أضع لنفسي معايير أداء مرتفعة لأصل لأعلى مستوى من جودة الأداء في عملي	2.7692	0.6295	مرتفعة
7	ترفع القيادة الأخلاقية من مستوى الرضا الوظيفي لدي بما يعود بالإيجاب على أدائي المهني	2.7543	0.4598	مرتفعة
20	تراعي القيادة الأخلاقية العدالة والموضوعية في توزيع المهام وتقديم الحوافز بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المهني	2.7479	0.6247	مرتفعة
5	تيسر لي القيادة الأخلاقية كل الوسائل المتاحة التي تجعلني متميزاً في إنجاز المهام الموكلة إلي في عملي	2.7415	0.4758	مرتفعة
4	تزيد القيادة الأخلاقية من روح المنافسة في إنجاز الأعمال بين الزملاء بما يعود بالجودة على الأداء المهني	2.7329	0.4618	مرتفعة
2	تحرص القيادة الأخلاقية على زيادة فرص المشاركة المجتمعية وإشراك أعضاء هيئة التدريس في خدمة المجتمع	2.7286	0.4909	مرتفعة
19	تجعلني القيادة الأخلاقية أنحي المشكلات الخاصة التي تؤثر على أدائي المهني	2.6795	0.7108	مرتفعة
16	تزيد القيادة الأخلاقية من مسؤوليتي نحو تجويد أدائي المهني	2.6368	0.7320	مرتفعة
8	تحث القيادة الأخلاقية على التنمية المهنية المستمرة لجميع الأعضاء من أجل رفع مستوى جودة الأداء المهني	2.6303	0.6754	مرتفعة
9	تمثل القيادة الأخلاقية نموذجاً دافعاً يحتذى به في العمل الجاد المتميز	2.6239	0.6923	مرتفعة
10	توفر القيادة الأخلاقية الأمان الوظيفي لجميع العاملين بما يرفع من مستوى أدائهم المهني	2.6068	0.7134	مرتفعة
14	تنشر القيادة الأخلاقية روح المودة والتعاون المتبادل بين جميع زملائي في	2.5598	0.8243	مرتفعة

م	العبارة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
	العمل بما يرفع من جودة الأداء المهني			
15	تشرك القيادة الأخلاقية جميع الأعضاء في صنع واتخاذ القرارات بما يرفع من مستوى المسؤولية لديهم نحو تجويد أدائهم المهني	2.3974	0.9139	مرتفعة
3	تمنح القيادة الأخلاقية مزيداً من التفويض للأعضاء بما يزيد من دافعيتهم نحو تجويد الأداء المهني	2.1709	0.9259	متوسطة
6	ترفع القيادة الأخلاقية من حماسي وحيويتي عندما تسند إلي أي مهام في عملي	2.1496	0.9319	متوسطة
1	توفر القيادة الأخلاقية فرصاً متعددة لتطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس	2.0556	0.9192	متوسطة
13	تبتعد القيادة الأخلاقية عن إرهاق العاملين وتكليفهم بما هو فوق طاقتهم	1.9786	0.3866	متوسطة
18	تبادر القيادة الأخلاقية بالاعتراف بالخطأ عند حدوثه مع الإسراع في علاجه بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المهني	1.9316	0.3811	متوسطة
مرتفعة	إجمالي المحور	متوسط الأوزان النسبية (2.528)	النسبة المئوية (84.27)	
				مجموع الأوزان النسبية (50.564)

يوضح الجدول السابق نتائج المحور الثاني الخاص بواقع دور واقع القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر، وذلك في ضوء التوزيع الإحصائي وفقاً للوزن النسبي ومستوى الموافقة على العبارة والرتبة، حيث يشير الجدول إلى أن دور واقع القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر جاء مرتفعاً؛ حيث بلغ مجموع الأوزان النسبية (50.564)، وبلغ متوسط الأوزان النسبية (2.528)، وجاءت النسبة المئوية (84.27).

تشير النتيجة السابقة لوجود تأثير مرتفع لواقع القيادة الأخلاقية على جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أن القيادة الأخلاقية يترتب عليها مستوى مرتفع من الثقة والعلاقة الإيجابية بين القادة

والمرووسين، إضافة إلى أنها تشجيع العمل الجماعي، وتطبيق المرونة في التعامل، وكل هذا ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المهني.

يضاف لما سبق إدراك أعضاء هيئة التدريس لكون جودة الأداء المهني من الأمور وثيقة الصلة بقضية ازدهار الحضارة واطمئنانها، فالفرد المتقن عمله هو المؤهل لبناء الحضارة بحكم تمتعه بإدارة القوة وممارستها، وقدرته على قهر الصعاب وكفاحه الدؤوب لتحقيق النجاح وبلوغ معايير الامتياز، وكل هذه من القيم الأخلاقية التي يحث عليها الإسلام وترتبط مباشرة بالقيادة الأخلاقية باعتبارها قدوة في جودة الأداء المهني وما يرتبط به من قيم.

ويدعم النتيجة السابقة ما أشارت إليه بعض الدراسات من أن جودة العملية التعليمية وكفاءتها رهن بجودة وكفاءة القيادة وفعاليتها، ومن هنا يمكن القول بأن القيادة الأخلاقية تعد محوراً رئيساً في تحقيق الجودة في التعليم (الشريبي، 2007، 383). وتأكيداً على الفكرة السابق ذكرها يؤكد "تشيجودو" (2016، 3) Chigudu أن الممارسات القيادية تعد ذات أهمية قصوى وبخاصة فيما يتعلق بتحسين الجودة التعليمية ورفع معدلات النجاح الخاصة بالطلاب.

وفي نفس السياق يشير الارتباط الواضح بين السلوك القيادي والأداء المهني إلى احتمالية أن يكون للقيادة الأخلاقية تأثيراً على جودة الأداء المهني. وهذا ما أشار إليه Brown (2006: 122) et al. من أن القائد الأخلاقي "يضبط المتجاوزين والمقصرين على حد سواء، ويعامل أتباعه بعدالة وتعقل، مظهرًا لنمط القيادة التحويلية" ولذلك فتوجد علاقة وطيدة بين القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني لدى العاملين.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه ريسك وآخرون (Resick, et.at, 2011) أن للقيادة الأخلاقية تأثيراً ضمنيًا إيجابيًا على كل من الأتباع والمؤسسة، فالقيادة الأخلاقية على مستوى الأتباع مرتبطة بعرضهم للمشكلات وتقديم التقارير، وينتج عنها الحد من مستوى ممارسة السلوك غير الأخلاقي على مستوى وحدات العمل المختلفة، فضلًا عن ذلك فإنه ينتج عنها مستوى أعلى في ممارسة سلوك المواطنة، أما على مستوى المؤسسة فإن ممارسة

القيادة الأخلاقية مرتبطة بمستوى أعلى من الشعور بالأمن النفسي، وممارسة السلوك المعلن، فضلاً عن الالتزام الحقيقي بميثاق المؤسسة، والثقة والتفاؤل المنظم.

كما تتفق مع دراسة (الزهراني، 2020، 15) التي أكدت أن الأداء المهني يتأثر بالعديد من العوامل، منها أنماط القيادة، وتتفق نسبياً كذلك مع دراسة بلال وكشوب (2020): التي توصلت لوجود أثر ذي دلالة إحصائية للأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي بالشركات الصناعية بمحافظة ظفار.

وفيما يتعلق بترتيب العبارات يتضح ما يلي:

– أكثر العبارات التي تعكس (واقع دور واقع القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر)، جاءت في الترتيب الأول "تدفعني القيادة الأخلاقية لعدم ترك أي مهمة كلفت بها حتى أنجزها بأعلى قدرة من الكفاءة"، بوزن نسبي (2.8632) وهي درجة مرتفعة.

– وجاء في الترتيب الثاني: "تساعدني القيادة الأخلاقية في إنجاز مهامي بجودة عالية"، بوزن نسبي (2.8056) وهي درجة مرتفعة.

– وجاء في الترتيب الثالث: "تجعلني القيادة الأخلاقية أضع لنفسي معايير أداء مرتفعة لأصل لأعلى مستوى من جودة الأداء في عملي"، بوزن نسبي (2.7692) وهي درجة مرتفعة.

– وجاء في الترتيب الرابع: "ترفع القيادة الأخلاقية من مستوى الرضا الوظيفي لدي بما يعود بالإيجاب على أدائي المهني"، بوزن نسبي (2.7543) وهي درجة مرتفعة.

– وجاء في الترتيب الخامس: "تراعي القيادة الأخلاقية العدالة والموضوعية في توزيع المهام وتقديم الحوافز بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المهني"، بوزن نسبي (2.7479) وهي درجة مرتفعة.

في حين كانت أقل العبارات التي تعكس (واقع دور واقع القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر)، جاءت في الترتيب العشريين العبارة: "تبادر القيادة الأخلاقية بالاعتراف بالخطأ عند حدوثه مع الإسراع في علاجه بما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء المهني"، بوزن نسبي (1.9316) وهي درجة متوسطة.

– وجاء في الترتيب التاسع عشر: "تبتعد القيادة الأخلاقية عن إرهاق العاملين وتكليفهم بما هو فوق طاقتهم"، بوزن نسبي (1.9786) وهي درجة متوسطة.

– وجاء في الترتيب الثامن عشر: "توفر القيادة الأخلاقية فرصاً متعددة لتطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس"، بوزن نسبي (2.0556) وهي درجة متوسطة.

– وجاء في الترتيب السابع عشر: "ترفع القيادة الأخلاقية من حماسي وحيويتي عندما تسند إلي أي مهام في عملي"، بوزن نسبي (2.1496) وهي درجة متوسطة.

– وجاء في الترتيب السادس عشر: "تمنح القيادة الأخلاقية مزيداً من التفويض للأعضاء بما يزيد من دافعيتهم نحو تجويد الأداء المهني"، بوزن نسبي (2.1709) وهي درجة متوسطة.

نتائج الإجابة عن السؤال الرابع الذي نص على ما يلي: ما مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر، والجدول التالي يوضح:

جدول (6)

معاملات الارتباط بين مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية ودوره في تحقق جودة الأداء المهني

الأبعاد	مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية	دور مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني
مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية	1	0.870**
دور مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية في تحقق جودة الأداء المهني		1

يتضح من جدول (6) أن معاملات الارتباط بين مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر جاءت طردية (موجبة) في الإجمال وتراوحت ما بين متوسطة وقوية وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01).

تشير النتيجة السابقة لوجود تأثير إيجابي للقيادة الأخلاقية على جودة الأداء المهني، وهذه النتيجة يمكن تفسيرها في ضوء ما يشير إليه الارتباط الواضح بين السلوك القيادي وجودة الأداء المهني، وهذا ما أشار إليه (Brown et al. (2006: 122 من أُن القائد الأخلاقي "يضبط المتجاوزين والمقصرين على حدٍ سواء، ويعامل أتباعه بعدالة وتعقل، مظهرًا لنمط القيادة التحويلية" ولذلك فتوجد علاقة وطيدة بين القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني لدى العاملين، أما (Brown and Mitchell (2010 فقد أشارا إلى أن هذه العلاقة القائمة بين القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني من الممكن توضيحها بصورة أشمل في ظل التكيف التنظيمي، حيث يسعى القائد الأخلاقي إلى تعزيز الارتباط بين العاملين والقيم التنظيمية من خلال التحديد الواضح للمعايير الأخلاقية، وصياغتها بصورة تزيد من جودة الأداء المهني لديهم.

ويدعم النتيجة السابقة ما أشارت إليه دراسة منار منصور (2015، 138-139) من أن المناخ التنظيمي داخل المدارس على درجة عالية من الجودة وذلك نتيجة لسيادة القيم الأخلاقية داخل المدارس، ومن ثم يشعر العاملون في البيئة المدرسية بالإيجابية ويشاركون في اتخاذ القرار ويسهمون في وضع السياسات والخطط المدرسية، وبالتالي فيوجد علاقة قوية بين سيادة القيم الأخلاقية لدى مدير المدرسة وفعالية المناخ التنظيمي فأخلاقيات القائد تنعكس على المرؤوسين لأنه قدوة لمن دونه، فكلما تحلى المدير بالقيم الخلقية انعكس ذلك على البيئة المدرسية ككل.

كما أشارت عدد من الدراسات المتخصصة، كما في دراسة أبو عبلة (2015)، ودراسة هاتيس ومحمد (Hatice & Mohammed (2015 إلى تقدير المعلمين للقيادة الأخلاقية لدى مديرهم، ووجود تأثير إيجابي وقوي للقيادة الأخلاقية في سلوك العاملين. وتتفق هذه النتيجة نسبياً مع دراسة إرانييل وأوزبيلين (ERANIL& ZBiLEN, (2017, 100 التي أشارت نتائج الدراسة فيها إلى وجود مستوى عالٍ من العلاقة الإيجابية بين مستويات القيادة الأخلاقية لمديري المدارس والممارسات التنظيمية الإيجابية.

- نتائج الإجابة عن السؤال الخامس الذي نص على ما يلي: ما مدى تأثير متغيرات النوع (ذكور/ إناث) والكلية (شرعية/ تربوية/ لغات) والدرجة العلمية (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس) في رؤية عينة الدراسة لواقع ممارسة القيادة الأخلاقية ودوره في تحقق جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر؟

أولاً: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على محوري الاستبانة بحسب متغير النوع (ذكور – إناث)، والجدول التالي يبين ذلك: جدول (7) يوضح نتائج اختبار التاء لعينتين مستقلتين $t - test$ لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الموافقة على محوري الاستبانة حسب متغير النوع (ن=468).

المحور	النوع	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأول	ذكور	260	47.31	9.72	0.158	غير دالة
	إناث	208	47.16	9.90		
الثاني	ذكور	260	50.61	9.57	0.109	غير دالة
	إناث	208	50.51	9.75		

يتضح من الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكور – إناث)، بالنسبة لمحوري الاستبانة، حيث جاءت قيمة (ت)، (0.158)، (0.173)، (0.109)، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

تشير النتيجة السابقة لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع، وتبدو هذه النتيجة منطقية ويمكن عزوها لتشابه ظروف وبيئة العمل بين الذكور والإناث بجامعة الأزهر بجانب تشابه القوانين واللوائح المنظمة لعملية اختيار القادة والمحددة لطبيعة وحدود عملهم، بجانب تشابه فرص الإعداد والتأهيل المسبق لكل من الذكور والإناث فيما يتعلق بتولي المهام القيادية التربوية، إضافة لتشابه الظروف والعناصر التي تؤهل على مستوى جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة

الأزهر من حيث وحدة القوانين المنظمة لقواعد الترقية والمرتبات وساعات العمل وتوافر الإمكانيات والتجهيزات ونحو ذلك.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغريب والصويلح والمهيري (2020): التي أشارت لعدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير النوع حول الأنماط القيادية الممارسة وعلاقتها بدافعية الإنجاز.

ثانياً: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على محوري الاستبانة بحسب متغير الكلية (شرعية - تربوية - لغات)، والجدول التالي يبين ذلك:
جدول (8) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى الموافقة على محوري الاستبانة حسب متغير الكلية (ن=468)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	40.367	2	20.184	0.210	0.811
	داخل المجموعات	44679.864	465	96.086		
	المجموع	44720.231	467			
الثاني	بين المجموعات	61.014	2	30.507	0.327	0.721
	داخل المجموعات	43328.063	465	93.179		
	المجموع	43389.077	467			

يتضح من الجدول (8) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الكلية (شرعية - تربوية - لغات)، بالنسبة لمحوري الاستبانة، حيث جاءت قيمة (ف)، (0.21)، (1.333)، (0.327)، وهي قيم غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

وتبدو النتيجة السابقة منطقية ويعزوها الباحث لتشابه بيئة وظروف العمل وكذلك تشابه فرص الترقى والحصول على المكافآت المالية وغيرها من العوامل المؤثرة في جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس، بجانب وحدة القوانين واللوائح المنظمة لاختيار القيادة وطبيعة عملهم وعلاقتهم بأعضاء هيئة التدريس دون اختلاف يرجع لطبيعة التخصص.

وتتفق النتيجة السابقة مع دراسة المعاينة (2017) التي أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات الخاصة بالرضا الوظيفي
 ثالثاً: النتائج الخاصة بالفروق بين استجابات أفراد العينة على مدى الموافقة على محوري الاستبانة بحسب متغير الدرجة (أستاذ / أستاذ مساعد/ مدرس)، والجدول التالي يبين ذلك:
 جدول (9) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لإظهار دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى الموافقة على محوري الاستبانة حسب متغير الدرجة (ن=468)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	5259.581	2	2629.791	30.989	0.0001 دالة
	داخل المجموعات	39460.650	465	84.862		
	المجموع	44720.231	467			
الثاني	بين المجموعات	4959.005	2	2479.503	30.002	0.0001 دالة
	داخل المجموعات	38430.072	465	82.645		
	المجموع	43389.077	467			

يتضح من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس)، بالنسبة لمحوري الاستبانة، حيث جاءت قيمة (ف)، (30.989)، (49.961)، (30.002)، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05).

❖ اتجاه الفروق على إجمالي محوري الاستبانة تبعاً لمتغير الدرجة (أستاذ / أستاذ مساعد / مدرس)، باستخدام اختبار " Scheffe " للمقارنات الثنائية البعدية:
جدول (10) يوضح نتائج اختبار "Scheffe" للمقارنات الثنائية البعدية لعينة الدراسة من أعضاء هيئة تدريس تبعاً لمتغير الدرجة (ن=468).

المحور	الدرجة	أستاذ (ن=140)	أستاذ مساعد (ن=114)	مدرس (ن=214)
الأول	أستاذ (م=52)	—	**4.73	**7.88
	أستاذ مساعد (م=47.27)	—	—	*3.15
	مدرس (م=44.12)	—	—	—
الثاني	أستاذ (م=55.14)	—	**4.32	**7.65
	أستاذ مساعد (م=50.71)	—	—	*3.21
	مدرس (م=47.49)	—	—	—

* تعني أن الفرق بين المتوسطات دالة عند مستوى معنوية 0.05

ينتضح من الجدول (10) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الدرجة (أستاذ / أستاذ مساعد / مدرس)، في رؤيتهم لواقع ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى جودة الأداء المهني، لصالح أفراد العينة من أعضاء هيئة تدريس فئة الأستاذ ثم فئة الأستاذ مساعد مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من المدرسين.

وتبدو النتيجة السابقة منطقية ويمكن عزوها لعامل الخبرة الذي يتمتع به أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ مقارنة بزملائهم من رتبة أستاذ مساعد ومدرس، حيث إن عامل الخبرة ساهم في صقل رؤيتهم حول واقع ممارسة القيادة الأخلاقية وكذلك مستوى جودة الأداء المهني لديهم، خاصة وأنهم لهم العديد من التجارب والاحتكاكات في مجال العمل الجامعي وتعرضوا للعديد من المواقف العملية التي تجعل رؤيتهم للواقع أعمق ممن هم أقل منهم في الدرجة العلمية.

وتتفق هذه النتيجة نسبياً مع دراسة المعاينة (2017) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي.

توصيات الدراسة:

1. ضرورة استمرار القادة بجامعة الأزهر لتعزيز ممارساتهم للقيادة الأخلاقية لما لها من تأثير إيجابي على بيئة العمل وجودته.
2. تشكيل لجان متخصصة لدراسة العوامل المؤثرة سلبياً على مستوى جودة الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر ووضع المقترحات الملائمة للحد منها.
3. تقديم التعزيزات المادية والمعنوية المتاحة لأعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر من أجل استمرار تعزيز مستوى جودة الأداء المهني لديهم.
4. عقد لقاءات دورية بشكل مستمر مع أعضاء هيئة التدريس والقيادات بجامعة الأزهر من أجل مناقشة القضايا والمشكلات المتعلقة بالعمل والتشارك معاً في وضع الحلول الملائمة لها مما يزيد من مستوى جودة الأداء المهني لدى القادة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
5. تخصيص جزء من البرامج الدراسية داخل الكليات للتوعية بقيمة أخلاقيات العمل وضرورة السعي دائماً لتجويده وبذل الجهد المستطاع لإنجازه بأعلى قدر من الكفاءة والتميز ونشر هذا الشعور للطلاب.
6. عقد العديد من الدورات والبرامج التدريبية التي ترفع من كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتحسن من جودة الأداء المهني لديهم بشكل مستمر.

مقترحات الدراسة:

1. تصور مقترح من منظور التربية الإسلامية لتعزيز مستوى جودة الأداء المهني لدى أعضاء جامعة الأزهر.
2. واقع العلاقة الأخلاقية بين المشرف والباحث بكلية التربية جامعة الأزهر وانعكاساتها على جودة البحث العلمي.
3. المشكلات التي تحد من مستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر وآليات التغلب عليها من منظور التربية الإسلامية.
4. مستوى جودة الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس جامعة الأزهر وعلاقته بمستوى الالتزام الأخلاقي والمسئولية الاجتماعية لدى طلابهم.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، تامر. (2019- يناير). تصور مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في إطار الشراكة المجتمعية. ورقة مقدمة إلى مؤتمر تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة، جامعة القصيم، القصيم، 20-22 يناير، 314-326.

ابن فارس، أبو الحسن أحمد بن زكريا. (1991). معجم مقاييس اللغة، دار الجيل، بيروت.
ابن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم. (2003). لسان العرب، دار الحرية للطباعة والنشر والتوزيع، مصر.

أبو داود، سليمان بن الأشعث. (1419هـ). سنن أبي داود، بيروت، دار ابن حزم.
أبو سن، أحمد إبراهيم. (2006). الإدارة في الإسلام، ط10، الرياض: دار الخريجي للنشر.
أبو عبلة، نور محمد أحمد. (2015). القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس بوكالة الغوث في محافظة غزة وعلاقتها بالولاء التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.

أحمد، فتحي محمد الحاج. (2014). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة سرت للقيادة المرتكزة على مبادئ القيادة الأخلاقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش، ليبيا.

أزهر، هشام بن سعيد. (2014). مقاصد الشريعة وعلاقتها بالقيم الأخلاقية، حولية مركز البحوث والدراسات الإسلامية، مصر: جامعة القاهرة، كلية دار العلوم.

الباطين، عبد الرحمن بن عبد الوهاب. (1439هـ). الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الملك سعود، رسالة التربية وعلم النفس، العدد (60)، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن)، الرياض.

بارة، سميرة؛ الإمام، سالمة. (2017). مستوى جودة معايير تقويم الأداء التدريسي في جامعة ورقلة الجزائرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، 10 (31)، 121-143.

البخاري، محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة. (1422 هـ). الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه. (تحقيق: محمد زهير بن ناصر الناصر)، بيروت: دار طوق النجاة.

برقاوي، باسم؛ أبو الرب، عماد. (2016م - فبراير). إطار نموذج لتقويم جودة أداء أعضاء هيئة التدريس. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي السادس: لضمان جودة التعليم العالي 2016، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 9-11 فبراير.

البصيص، حاتم. (2011م - مايو). ضمان جودة الأداء التدريسي في التعليم الجامعي " تطوير الكفايات الأدائية للمعلم على ضوء معايير الجودة". ورقة بحثية مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزرقاء الخاصة، الأردن، 10-12 مايو، 2011م.

البقمي، نجلاء مرزوق. (2021). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بفروع جامعة نجران بشرورة. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، (9)، 53-119.

بلال، زروق عثمان، وكشوب، أحمد سهيل. (2020). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (4) العدد (4) أبريل، ص 51 - 68.

البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخُسرَوُجُردِي الخراساني. (2003). السنن الكبرى، ط3، (تحقيق: محمد عبد القادر عطا) بيروت: دار الكتب العلمية

الترمذي، محمد بن عيسى. (1408هـ-). سنن الترمذي، باب العلم، بيروت، دار الكتب العلمية.

التويجي، أحمد عبد السلام. (2016). مستوى الأداء التدريسي لهيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية فرع عدن من وجهة نظر الطلاب. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 9 (25)، 59-91.

الجبر، جبر بن محمد. (2014). تقييم جودة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم بجامعة الملك سعود من وجهة نظر الطلاب. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، 14(2)، 2-14.

الحراشنة، محمد عبود؛ أحمد، ياسين عبد الوهاب. (2013). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 6(13)، 55-80.

الحسني، عوض حمد زاهر. (2007). تنمية القيم الأخلاقية في المرحلة الثانوية من خلال الأنشطة غير الصفية. رسالة ماجستير، مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية التربية.

حمادنه، أديب ذياب. (2012). درجة التزام معلمي اللغة العربية ومعلماتها بأخلاقيات مهنة التعليم من وجهة نظر قادة المدارس ومديراتها في مديريات التربية والتعليم لمحافظة المفرق. جامعة آل البيت، الأردن، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 9(1)، 29 - 50.

الخرز، خالد بن جمعة. (2009). *موسوعة الأخلاق*، الكويت : مكتب أهل الأثر للنشر والتوزيع. الخشاب، عبد الاله يوسف، والأشعب، خالص حسني. (2001). استيعاب الأعداد المتزايدة لطالبي التعليم العالي"، من بحوث المؤتمر الثامن للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، الجودة والنوعية للتعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي لمواجهة التحديات المستقبلية، محور التعليم العالي، والمنعقد بمقر جامعة الدول العربية بالقاهرة في الفترة من 24- 27 ديسمبر 2001، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - إدارة برامج التربية - جمهورية مصر العربية، وزارة التعليم العالي، القاهرة، جامعة الدول العربية.

الخطيب، محمود. (2007). *كيفية تحقيق الجودة في التعليم العام*، مجلة الدعوة، العدد (3098). الخليوي، لينا. (2018). جودة نظام تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس وتأثيره على الإستراتيجيات التي تتبعها الجامعة لتحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على جامعات المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 19 (4)، 487 - 516.

الحناق، سناء عبد الكريم. (2019). *مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية، الكلية التقنية الإدارية، بغداد، العراق*.

الخياط، عالية محمد محمد تراب. (2015). دور التربية الإسلامية في مواجهة التحديات المعاصرة على منظومة القيم الأخلاقية لدى الشباب، دراسة تحليلية، مصر: *مجلة كلية التربية (جامعة بنها)*، مجلد 26، العدد: 102، إبريل ص 207-252.

الداوي، الشيخ. (2010). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. مجلة الباحث. ع 7. 217-227. درة، عبد البارى. (2003). *تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة*، عمان، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

الدويش، دلال عبد المحسن ياسين. (2012). مستوى صنع القرار الأخلاقي لدى قادة المدارس المتوسطة في دولة الكويت وعلاقته بالالتزام التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.

الرازي، محمد بن أبي بكر عبد القادر. (د.ت). *مختار الصحاح*، دار الحديث، القاهرة.

رمضان، نعمت. (2007). الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن.

الزبيدي، السيد المرتضى الحسيني. (1966). تاج العروس من جوامع القاموس، تحقيق علي هالي، دار الهداية للطباعة والنشر، الكويت.

زغينة، نوال. (2008). دور الظروف الاجتماعية للأسرة على التحصيل الدراسي للأبناء (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الحاج لخضر، الجزائر.

الزهراني، سلوى بنت عطية بن علي. (2020). درجة ممارسة قائدات مدارس محافظة قلوة للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن، مجلة التربية، كلية التربية بنين، جامعة الأزهر بالقاهرة، العدد 185، يناير، الجزء الثاني، ص ص 11 – 73.

الزوي، عائدة. (2017). تقويم جودة الأداء التدريسي الجامعي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي. مجلة العلوم والدراسات الإنسانية. كلية الآداب والعلوم بالمرج. جامعة بنغازي. ليبيا، (34)، 1- 26.

زيدان، سلمان. (2009). إدارة الجودة الشاملة الفلسفة ومدخل العمل. دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

سارة، ضحوى. (2021). علاقة التمكين الإداري بتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات العمومية للصحة في الجزائر "دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

السراني، نواف مقبل. (2016). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم بجامعة طيبة من وجهة نظر طلبتهم. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 2 (37)، 101-125.

الشاعر، عماد سيد. (2017). دور ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. (رسالة ماجستير منشورة)، الجامعة الإسلامية.

الشبل، يوسف. (2019- يناير). أنموذج مقترح لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي المؤسسي، وبرنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية. ورقة مقدمة إلى مؤتمر تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة، جامعة القصيم، القصيم، 20- 22 يناير، 24- 56.

الشتوي، سليمان عبد الله إبراهيم. (2016). القيادة الأخلاقية لمديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالثقة التنظيمية " إستراتيجية مقترحة". (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض.

الشحادة، عبد الرزاق قاسم. (2013). تقييم مهارات أداء الهيئة التدريسية بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزيتونة الأردنية على ضوء معايير ضمان الجودة، ورقة بحثية مقدمة في المؤتمر العربي الدولي الثالث لضمان جودة التعليم العالي، جامعة الزيتونة، الأردن، 804-822، 2-4 إبريل.

الشربيني، غادة حمزة محمد. (2007). دور الإشراف التربوي في تحقيق الجودة في التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. اللقاء السنوي الرابع عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية "الجودة في التعليم العام"، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.

الشريفي، عباس عبد مهدي والنتح، منال محمود محمد. (2010). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة للقيادة التحويلية، من وجهة نظر معلمهم، مجلة علوم إنسانية، (7)، (11)، (45)، 138 - 140.

الشمري، هدى علي جواد. (2008). الأخلاق في السنة النبوية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع. الشيخ، بسيوني والفهد، خالد. (2020). تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الشريعة والدراسات الإسلامية بالأحساء في ضوء معايير التميز في التدريس الجامعي. مجلة كلية التربية - جامعة بنها، 31 (121)، 420-479.

الصباغ، عبد اللطيف الشيخ. (2013). طرق وآليات غرس القيم الأخلاقية ونقلها إلى الأجيال الصاعدة، مؤتمر كرسي الأمير نايف بن عبد العزيز للقيم الأخلاقية، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.

الصغير، عبد الرزاق. (2019- يناير). التوجهات الدولية في تقييم أداء عضو هيئة التدريس. ورقة مقدمة إلى مؤتمر تقييم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة، جامعة القصيم، القصيم، 20-22 يناير، 213-227.

الضبع، محمود. (2006). المناهج التعليمية: صناعتها وتقييمها. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

الطراونة، تحسين. (2010). الأخلاق والقيادة. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

طعيمة، رشدي (٢٠٠٨) تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية، دار الفكر العربي، القاهرة.

الطناوي، عفت مصطفى. (2005م- يوليو/أغسطس). معايير محتوى مناهج العلوم: مدخل لتطوير مناهج العلوم بالمرحلة الإعدادية. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي التاسع "معوقات

التربية العلمية في الوطن العربي التشخيص والحلول"، مصر، (1)، 31 يوليو-3 أغسطس، 2005م.

عابدين، محمد عبد القادر. (2005). الإدارة المدرسية الحديثة. ط2، عمان: دار الشروق.
عابدين، محمد عبد القادر؛ وشعبيات، محمد عوض؛ وحلبية، بنان محمد. (2012). "درجة ممارسة المديرين القيادة الأخلاقية كما يقدروها معلمو المدارس الحكومية في محافظة القدس". مجلة جامعة القدس المفتوحة، (28)، ص 327-362.

عايش، أحمد جميل. (2009). إدارة المدرسة نظرياتها وتطبيقاتها التربوية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

عبد الحسيب، جمال. (2019- يناير). رؤية تربوية مقترحة لتقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. ورقة مقدمة إلى مؤتمر تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة، جامعة القصيم، 20-22 يناير، 371-395.

عبد المحسن، توفيق محمد. (2004). تقييم الأداء مدخل جديدة لعالم جديد. القاهرة: دار الفكر العربي ودار النهضة العربية.

عبد المجيد، أشرف عبد السلام. (1428هـ). إدارة الجودة الشاملة في الإسلام، المنصورة، دار الوفاء للطباعة والنشر.

عبود، نجم. (2011). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، منشورات المنظمة العربية.
العتيبي، أحمد. (2013). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بقيمتهم التنظيمية، من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت. (رسالة ماجستير غير منشورة) كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

العتيبي، منصور نايف. (2011). تقويم بعض الجوانب الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من وجهة نظر الطلبة، المجلة التربوية، (36)، جامعة عين شمس.

العجمي، محمد حسنين عبده. (2003). التطور الأكاديمي والإعداد للمهنة الأكاديمية بالجامعات المصرية بين تحديات العولمة، ومتطلبات التدويل، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 52، الجزء الأول، ص ص 123-198.

عدان، نبيلة. (2020). ضغوط العمل والأداء الوظيفي. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
العربي، هشام يوسف. (2017). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. المجلة التربوية، (49)، 280-319.

عربيات، بشير. (2014). أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20، (2)، 705-736.

عطية، محسن علي. (2008). الجودة الشاملة والمنهج. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
العمراني، عبد الكريم وسالم، مضر ولايخ، خالد. (2011م - مايو). التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي في ضوء نظام إدارة الجودة الشاملة، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول بعنوان "ضمان جودة التعليم العالي"، جامعة الزرقاء، الأردن، 10 - 12 مايو 2011م.

عناية، غازي. (1411هـ). الأصول العامة للاقتصاد الإسلامي، بيروت، دار الجيل.
العنزي، باسل سعود. (2015). أثر تطبيق الحوكمة الإلكترونية على الأداء الوظيفي في الوزارة الداخلية الكويتية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة عمان، عمان.
العنزي، هاني صالح، عبد العزيز صفوت حسن. (2018). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلّمي المرحلة الثانوية في دولة الكويت، من وجهة نظرهم، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية (44)، 49 - 58.

العنقري، عبد العزيز بن سلطان. (2014). أثر ممارسات القيادة الأخلاقية للمديرين في تحقيق التميز التنظيمي، دراسة تطبيقية على المحافظات التابعة لإمارة مكة المكرمة، المجلة العلمية، كلية التجارة جامعة أسيوط (57)، 225 - 260.

غالب، أحمد حسان. (2007). توظيف المعايير الدولية للجودة (الأيزو). مجلة جامعة صنعاء للعلوم التربوية والنفسية، اليمن، 4 (2)، 6 - 39.

الغريب، طارق خالد، والصويلح، بدر غانم، والمهيري، عبد الله سلطان. (2020). الأنماط القيادية السائدة لمديري مدارس التعليم الثانوي العام في الكويت والإمارات العربية المتحدة وعلاقتها بمستوى دافعية الإنجاز للمعلمين، مجلة التربية، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر، العدد 186، الجزء الأول، أبريل.

فلمبان، إيناس فؤاد. (2009). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى. كلية التربية.

القائد، خالد مصطفى، والمحجوب، سلىمان عبد الله، وأبو صباغ، فتحي عمر. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مكتبات جامعة مصراته، مجلة كلية الفنون والإعلام، السنة الثالث، المجلد8، العدد6.

القحطاني، عبد العزيز. (2019- يناير). تقويم أداء عضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء مجالات الجودة والتميز " نموذج مقترح". ورقة مقدمة إلى مؤتمر تقويم أداء عضو هيئة التدريس في ضوء التوجهات الوطنية والدولية الحديثة، جامعة القصيم، القصيم، 20-22 يناير، 2-23.

القحطاني، محمد بن دليم. (2019). بيئة عمل الشركات: نحو منظمة صحية واحترافية وطموحة. إنجلترا: e-Kutub-Ltd.

القرالة، خالدة جميل. (2017). صحة النفسية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدربي المدارس الثانوية في محافظة الكرك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا: جامعة مؤتة.

قرشم، أحمد؛ العراقي، السعيد؛ التقفي، أحمد. (2013). تقويم الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف في ضوء معايير جودة الأداء. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 2(27) 48-90.

القرطبي، أبو عبد الله محمد. (2002). الجامع لأحكام القرآن، راجعه وأخرج أحاديثه (محمد الحفناوي، محمد عثمان)، دار الحديث، القاهرة.

القيسي. نايف. (2006). المعجم التربوي وعلم النفس. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي.

الكبير، أحمد عبد الله. (2016). القيادة الأخلاقية من منظور إسلامي دراسة تطبيقية مقارنة، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية.

الكثيري، محمد ناصر. (1424هـ). الانتهازيون. الرياض: (دن).

كعكي، سهام محمد. (2010م - ديسمبر). متطلبات تحسين جودة الأداء الجامعي. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي الثالث (الجامعات العربية: التحديات والآفاق - المنظمة العربية للتنمية الإدارية)، مصر، 15-17 ديسمبر، 2010م.

الكيلاني، ماجد عرسان. (1988). أهداف التربية الإسلامية، مكتبة التراث، المدينة المنورة.

الكيلاني، ماجد عرسان.. (1996). مقومات الشخصية المسلمة (الإنسان الصالح)، مكتبة دار الأيتام، مكة المكرمة.

- لاشين، كريمة محمد. (2020). الصحة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا. *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، 31 (124)، 214 - 314.
- محمود، سجي أحمد. (2010). درجة التزام مديري المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية، *رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأردن، المملكة الأردنية الهاشمية*.
- المراغي، عبد الراضي. (2008). *تطبيق نظام ضمان الجودة التعليمية، عمان، الأردن: دار الفكر العربي*.
- المزيني، إبراهيم محمد الحمد. (1424هـ). *العمل عند المسلمين رؤية حضارية، الرياض، مطابع الحميضي*.
- المطيري، حزام ماطر. (1424هـ). *الإدارة الإسلامية: المنهج والممارسة. (الطبعة الثانية)*. الرياض: مكتبة الرشد.
- المطيري، ماجد لافي. (2014). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظرهم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، عمان: جامعة الأردن.
- المعاينة، عبد العزيز عطا الله. (2017). الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة ما بعد التعليم الأساسي في لواء الرصيفة في محافظة الزرقاء من وجهة نظرهم. *مجلة دراسات لجامعة عمار ثلجي الأغواط - الجزائر*. ع15. ص ص 247-264.
- المكي، خالد وليد. (2014). درجة ممارسة مديري مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت للقيادة الأخلاقية من منظور إسلامي وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل البيت، الأردن.
- منصور، منار منصور أحمد. (2015). "درجة ممارسة مديرة المدرسة للقيادة الأخلاقية وتأثيرها على المناخ التنظيمي من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة الطائف"، *مجلة بحوث التربية النوعية*، ع39، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، 108-145.
- المهيرات، رأفت إبراهيم يونس. (2016). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، عمان جامعة الشرق الأوسط.
- نصر، رحال؛ نادية، حماش. (2018). إدارة الجودة والاعتماد الأكاديمي في التعليم العالي. *مجلة اقتصاديات المال والأعمال JFBE*، (7)، 56 - 73.

- نعيرات، جهاد أحمد عبد الرزاق. (2022). العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات*، العدد (46)، أبريل.
- ياغي، محمد؛ مرعي، توفيق. (1410هـ). نحو صياغة نظرية إدارية إسلامية تستخلص من القرآن الكريم. *مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة*. م (3). ص ص 233-293.
- يالجن، مقداد. (2003). *علم الأخلاق الإسلامية*. ط2، الرياض: دار عالم الكتب للطباعة والنشر.
- يالجن، مقداد. (1989). *أهداف التربية الإسلامية*، دار الهدى، الرياض.
- اليامي، نورة. (2019). *دور القيادة المدرسية في تطوير التعليم وفق رؤية 2030 بمدارس البنات* بجد. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات* (9).
- يحيى، سجي أحمد محمود. (2010). *درجة التزام قادة المدارس الحكومية الثانوية الفلسطينية بأخلاقيات مهنة الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلمي مدارسهم*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Al Fayez F.; Ahmed, A.; Darwish, El Khashab, H.; Bougatfa, R.; M. Shawky, T. & El Fouhil, A. (2019). A review of the methods in the evaluation of faculty performance. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 6(8), 32-38.
- Al-bdareen, R. (2020). The Impact of the Administrative Empowerment on the Employees Performance Management Process. *International Journal of Asian Social Science*, 10 (4), 193- 206.
- Arnăuț, E. & Panc, I. (2015). Evaluation Criteria for Performance Appraisal of Faculty Members. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (203), 386-392.
- Brown, M.E. & Mitchell, M.S. (2010). Ethical and unethical leadership: Exploring new avenues for future research. *Business Ethics Quarterly*, 20, 583-616.
- Brown, M.E. & Treviño, L.K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *Leadership Quarterly*, 17, 595–616.
- Bruce ,Ann(2008).*Motivate Every Employee*. RIYADH: Jarir Bookstore.
- Chigudu, D. (2016). An analysis of secondary school heads' perception of their supervisory role in Nyanga District: Zimbabwe. *The Independent Journal of Teaching and Learning*, 11(1), 1-22.
- Elgendy, R., Morad, A., Elmongui, H. G., Khalafallah, A., & Abougabal, M. S. (2017). Role-task conditional-purpose policy model for privacy preserving data publishing. *Alexandria Engineering Journal*, 56, 459–468.
- ERANIL, Anil Kadir & ÖZBİLEN, Fatih Mutlu (2017). "Relationship between School Principals' Ethical Leadership Behaviours and Positive Climate

- Practices", Journal of Education and Learning ,Vol. 6, No. 4, Canadian Center of Science and Education, 100-112 .
- Garma, M. (2019). Predictors of Job Performance of Nueva Vizcaya State University Faculty Members. International Peer Reviewed Journal, (3), 84- 121.
- Hasure, S. & Jadhav, V. (2019). Study of Performance Appraisal System for Faculty Members in Selected Management Institutes Affiliated to Shivaji University Kolhapur. International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD), 76- 81.
- Janib, J.; Rasdi, R.; Omar, Z.; Alias, S. ; Zaremohzzabieh, Z. & Ahrari, S. (2021). The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. Asian Journal of University Education (AJUE), 17 (2), 85- 99.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D.N. & De Hoogh, A.H.B. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. The Leadership Quarterly, 22, 51-69.
- Mohammed, A. (2020). Review Paper on University Teachers Performance Appraisal. Open Access Library Journal, 7, 1-18.
- Phan, N.; Jones, V.; Person, D. & Sparks, S. (2021). Perceptions of Faculty on the Performance Appraisal Process. Universal Journal of Educational Research, 9(9), 1649-1655.
- Ramli, H. & Novariani, F.(2020). Emotional Intelligence Organizational Commitment and Job Performance in the Private Hospital. Advances in Economics, Business and Management Research Journal, (151), 280-284.
- Reddy, S. (2015). Performance Appraisal System of College Teachers in India. International Journal of Academic Research. 2 (3), 216- 220.
- Resick, C. J., Martin, G. S., Keating, M. A., Dickson, M. W., Kwan, H. K., & Peng, C. (2011). What Ethical Leadership Means to Me: Asian, American, and European Perspectives. Journal of Business Ethics, 101(3), Pp 435-457.
- Saeed, Sameerah T. (2018). Impact of Quality Assurance on Academic Performance. International Journal of Social Sciences & Educational Studies, ISSN 2520-0968 (Online), ISSN 2409-1294 (Print), Vol.5, No.1. Pp 178 – 190.