



الثقافة التشريعية ودورها في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية من وجهة نظر المعلمين (دراسة ميدانية)

إعداد

أ/ محمد شبل اسماعيل مطاوع

معلم بالأزهر الشريف

أ.د/ إبراهيم مرعي العتيقي

أستاذ ورئيس قسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة

كلية التربية بنين بالدقهلية – جامعة الأزهر

أ.م. د/ أحمد عبد الفتاح حمدي

أستاذ الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة المساعد

كلية التربية بنين بالقاهرة – جامعة الأزهر

الثقافة التشريعية ودورها في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية من وجهة نظر المعلمين (دراسة ميدانية)

محمد شبل اسماعيل مطاوع، إبراهيم مرعي العتيقي، أحمد عبد الفتاح حمدي.

قسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، كلية التربية، جامعة الأزهر.

البريد الإلكتروني:

مستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية من وجهة نظر المعلمين. واستخدم البحث المنهج الوصفي، بوصفه المنهج المناسب لهدف البحث وطبيعته. كما اعتمد البحث على الاستبانة كأداة للتعرف على واقع الثقافة التشريعية ودورها في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية من وجهة نظر عينة الدراسة، وطبقت على (٤٢١) معلماً من معلمي التعليم الثانوي الأزهرى ببعض المناطق التعليمية (القاهرة، الغربية، سوهاج) المختلفة، وأظهرت النتائج أن درجة توافر دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية كانت "ضعيفة"، ودرجة الموافقة على المعوقات التي تحد من تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء الثقافة التشريعية، جاءت بدرجة "كبيرة"، وقد أوصى البحث بعددا من التوصيات لتحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء الثقافة التشريعية، ومقترحات للتغلب على معوقات تحقيق ذلك.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التشريعية، الأداء الإداري، المعاهد الثانوية الأزهرية.

Legislative culture and its role in improving the administrative performance of the sheikhs of Al-Azhar secondary institutes from the point of view of teachers

(a field study)

Muhammad Shibl Ismail Mutawa, Ibrahim Marei Al-Ateeqi,
Ahmed Abdel-Fattah Hamdi.

Department of Management, Planning and Comparative Studies,
Faculty of Education, Al-Azhar University.

Email:

Abstract:

The current research aimed to identify the role of legislative culture in improving the administrative performance of the sheikhs of Al-Azhar secondary institutes from the teachers' point of view. The research used the descriptive approach, as it is the appropriate method for the purpose and nature of the research. The research also relied on the questionnaire as a tool to identify the reality of the legislative culture and its role in improving the administrative performance of the sheikhs of Al-Azhar secondary institutes from the point of view of the study sample, and it was applied to (421) teachers of Al-Azhar secondary education in some educational regions (Cairo, Gharbia, Sohag) differently. The results showed that the degree of availability of the role of the legislative culture in improving the administrative performance of the sheikhs of Al-Azhar secondary institutes was "weak", and the degree of approval of the obstacles that limit the improvement of the administrative performance of the sheikhs of Al-Azhar secondary institutes in the light of the legislative culture came to a "significant" degree. Research a number of recommendations to improve the administrative performance of the sheikhs of Al-Azhar secondary institutes in light of the legislative culture, and proposals to overcome the obstacles to achieving this.

Keywords: legislative culture, administrative performance, Al-Azhar secondary institutes.

المقدمة:

يمثل العنصر البشري أهم مدخلات النظم الإنتاجية، والخدمية، وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المؤسسة ورسم معالمها المستقبلية، فالمنظمات تتميز بما لديها من عناصر بشرية تدفع بها للحاق بركب التقدم والتنمية في عالمٍ يتميز بسرعة الإيقاع، ولطالما كان التعليم من أهم القطاعات، التي تعنى بصناعة الإنسان وإنتاج معرفته ورقبه وتحضيره، وإعداده إعداداً سليماً للمستقبل، إلا أن المؤسسات التعليمية كغيرها من المؤسسات الأخرى محكومة بشبكة معقدة من العلاقات الداخلية والخارجية الناجمة عن تفاعل العناصر البشرية فيما بينها، ولما كانت المدرسة هي أول مؤسسة رسمية في مراحل صناعة البشر و صقل المهارات الذهنية والعقلية؛ ومن هنا لا بد أن يكون الاهتمام بكل مكوناتها اهتماماً بالغاً لتقدم المجتمع وتطوره.

وتعد الإدارة المحرك الأساس في كيان المؤسسات المجتمعية المختلفة، وخاصة المؤسسات التربوية، فهي تمثل أداة التغيير الأساسية بها، وهي المسؤولة عن نجاح وفشل هذه المؤسسات في أداءها لرسالتها، وتحقيقها لأهدافها، لذا تحتاج كل منظومة مهما تنوعت أنشطتها إلى إدارة متميزة قادرة على ملاحقة التغيرات المجتمعية، والاستجابة لمتطلبات المستقبل، ومواكبته ونجاح المؤسسة التربوية، وخاصة المدرسة، لا يتوقف فقط على وضوح الرؤية بالنسبة لفلسفة التعليم، وأهدافه، أو على تطوير مناهجه، وأساليبه، وتوفير أفضل الإمكانيات المادية له من مبان، وتجهيزات، وموارد مالية، أو على حسن إعداد، وتدريب معلميه، وإنما يتوقف أيضاً على توفير قيادات واعية لإدارته، قادرة على التخطيط السليم، والتنفيذ الدقيق لخطط التعليم، ويُعد مدير المدرسة أهم العناصر الإدارية المتواجدة بالمدرسة، حيث إنه يُعد المسؤول عن وضع الخطط، المتابعة، والتقويم، ومتابعة التطورات التي تواكب العصر في ميدان التربية، ومتابعة المعلمين (الخالدة، ٢٠١٩م، ٢٢٣).

كما يعد مفهوم الثقافة التشريعية من المفاهيم التي ظهرت في النصف الثاني من القرن العشرين، وكثر الاهتمام بها، وبصفة خاصة في الدول المتقدمة سواء للمواطنين بشكل عام أو المتعلمين والمعلمين بشكل خاص، وذلك على اعتبار أن الثقافة التشريعية من أهم فروع الثقافة العامة وركائز حفظ الأمن العام للمجتمع، حيث تساعد على إرساء قيم العدل والمساواة ونبذ العنف والتطرف عن طريق معرفة الفرد بما له من حقوق فيمارسها، وما عليه من واجبات تجاه الآخرين فيؤدبها (حواله، وحسن، ١٩٩٥ . ٧٠).

وفي هذا الصدد؛ نجد ضرورة الاهتمام بتنمية الثقافة التشريعية للأفراد بشكل عام، من خلال تكتيف الجهود من أجل تنمية ثقافة الوعي القانوني على المستويين الوطني والعربي باعتبارها من المطالب الملحة للشعوب العربية في ظل الأحداث التي يشهدها العالم العربي، مما يستوجب من المجتمع بجمع أفراده أن يكون أكثر وعياً بحقوقهم وواجباتهم وبالقوانين والتشريعات المستجدة التي تنظم حياتهم (الدراسة، والشقران، ٢٠١١م، ٦٥)، ويعد شيخ المعهد قائداً تربوياً في المدرسة التي يتولى إدارتها، ويفترض أن تكون لديه الخبرة، والمؤهلات اللازمة، والإلمام بثقافة التشريعات التعليمية، والولاء التنظيمي، والالتزام بالعمل من خلال قيادة مدرسية ناجحة تعمل على إرساء علاقات إيجابية مع المعلمين، وتثير حوافزهم، ودوافعهم للعمل،

ويمثل التعليم الأزهرى، أحد نظم التعليم المنتشرة داخل جمهورية مصر العربية، والتي تتميز بطابع إسلامي، وتعد المعاهد الأزهرية أحد مؤسسات المجتمع؛ تتأثر بما يدور حولها من تغيرات في

جوانب الحياة المختلفة، ومن ثم فإن نجاح التعليم الأزهرى قبل الجامعي كمؤسسات اجتماعية تعليمية تربية تكمن في قدرتها علي الأخذ بأساليب التطور بما يحقق التوازن بين ما تقوم به وما يسود في المجتمع من اتجاهات وتطورات حديثة، ومن هنا يقع علي القائمين علي هذا النوع من التعليم مسئولية العمل علي مواكبة التغيير وإكساب شيوخ المعاهد العديد من المهارات الإدارية والقيادية، وتنمية الثقافة التشريعية التي تؤهلهم للدخول في عصر المتغيرات، واستكمال مقومات التميز.

مشكلة البحث:

من خلال عمل الباحث لمدة تسع سنوات بالمعاهد الثانوية الأزهرية؛ اتضح العديد من أوجه القصور في أداء شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، والتي يعتقد الباحث أنها ترجع إلى قصور في فهم الثقافة التشريعية والقانونية لديهم، بالإضافة إلى تأكيد بعض الدراسات على تلك المشكلات؛ حيث أشارت دراسة (عبد الرحمن، ٢٠١٥م، ٢٧٥)، إلى أن سياسات التدريب وبرامجه التي يتم تنفيذها في المعاهد الأزهرية لا تحقق ما هو مطلوب منها طبقاً لمؤشرات الجودة، وضعف نظام التقويم الذي يحقق النمو المهني المستمر لشيوخ المعاهد الأزهرية، كما أشارت دراسة (عيسى، ٢٠١٧، ١٧٤)، إلى تمركز سلطة اتخاذ القرار في يد الإدارة التعليمية ومحدودية السلطة الممنوحة إلى المعهد، أدى إلى ضعف قدرة المعهد على اتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب والتغلب على المشكلات، كما أن الاتصال داخل المعاهد الثانوية الأزهرية يعتمد على الاتصال الهابط من أعلى إلى أسفل، بمعنى توجيه الأراء والمقترحات والأوامر من شيخ المعهد إلى العاملين بها دون تفعيل لقنوات الاتصال الأخرى مثل الاتصال الصاعد، أو الاتصال الأفقي لزيادة التفاعل بين أعضاء المجتمع التعليمي، كما أن الاتصال بين المعاهد والمستويات الإدارية الأعلى يحكمه التنظيم الهرمي القائم على السلطة المركزية في إدارة التعليم الأزهرى، مما أدى إلى ضعف قنوات الاتصال بين الإدارة التعليمية والإدارة على مستوى المعهد، كما أن مجالس الأمناء والآباء والمعلمين لا تؤدي الدور المطلوب منها، كما ينبغي في تفعيل المشاركة المجتمعية في العملية التعليمية بالمعاهد الثانوية الأزهرية

علاوة على ما تقد؛ فقد أشارت دراسة (محمود، ٢٠١٧م، ١٢٠) إلى وجود ضعف في التنمية المهنية لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، اللازمة لزيادة وعيم ورفع أدائهم، كما أشارت دراسة (سعيد، ٢٠١٧م، ٤) إلى؛ التمسك الحرفي باللوائح والقوانين من قبل شيوخ المعاهد، وتكريس كل السلطات في أيديهم مما ينعكس سلباً على العاملين وكفاءتهم الإنتاجية، بالإضافة إلى تقييد شيوخ المعاهد بالإجراءات الإدارية الروتينية التي من شأنها أن تحد من فاعلية الممارسات القيادية لديهم، مع وجود ضعف مساندة الإدارة التعليمية لشيخ المعهد على ممارسة دوره الإداري والقيادي.

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما واقع الثقافة التشريعية ودورها في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، ومعوقات تحسينه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة؟
٢. ما التوصيات اللازمة لتفعيل دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية؟

أهداف البحث:

- يتمثل هدف البحث الرئيس في تحليل دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، والذي يمكن تحقيقه من خلال الأهداف الفرعية الآتية:
- ١- الكشف عن واقع الثقافة التشريعية ودورها في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، ومعوقات تحسينه من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
 - ٢- محاولة تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء الثقافة التشريعية.

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث الحالي من جانبين اثنين هما :

- أ- الجانب النظري: والمتمثل في أهمية الموضوع الذي تناوله البحث والمرتبط بفهم الثقافة التشريعية بأبعادها المتمثلة في (الدور المعرفي، الدور الوجداني، الدور المهاري) لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، والتي تعدُّ بُعدًا استراتيجيًا لاستمرارية تلك المعاهد، المساهمة في تحقيق رسالتها العالمية.
- ب- الجانب التطبيقي: والذي يبرز في تزويد صانعي القرار ببعض المقترحات من أجل تحسين الأداء الإداري لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء مفهوم الثقافة التشريعية.

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في ما يلي:

- أ- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على الأداء الإداري، والثقافة التشريعية، وأبعادها المتمثلة في: (الدور المعرفي، الدور الوجداني، الدور المهاري).
- ب- الحدود البشرية: طبقت الأداة على عينة من معلمي المعاهد الثانوية الأزهرية، والذي بلغ عددهم (٤٢١) معلمًا.
- ج- الحدود المكانية والزمانية: يشمل البحث المعاهد الثانوية الأزهرية بمناطق (القاهرة، الغربية، سوهاج)، وطبقت أداة البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.

منهج البحث:

استخدم البحث- وفقًا لطبيعة المشكلة- المنهج الوصفي، كما استخدم الاستبانة كأداة للوقوف على واقع الثقافة التشريعية ودورها في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية من وجهة نظر المعلمين.

مصطلحات البحث:

الثقافة التشريعية: legislative culture

تعرف بأنها الوعي بالقوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل الإداري التي تساعد على توجيه العمل وتنظيمه، وتحديد المسؤوليات والقضاء على العشوائية والارتجال في العمل، وتوضيح نظم المراقبة والإشراف والتوجيه، ورسم خطوات ومسارات العمل (الدراسة، والشقران، ٢٠١١م، ٦٢).

كما تعرف بأنها " مجمل القوانين واللوائح التنظيمية التي تتناول أوضاع الحياه المهنية لموظفي التربية والتعليم، كالحقوق والواجبات والتكوين والتوظيف والترسيم والترقية ونظام الأجور والتأديب والعطل وتحديد مهام الهيكل والمصالح وضبط العلاقات بين العاملين في القطاع، وتكون هذه التشريعات عادة في شكل مراسم تنفيذية أو قرارات وزارية أو لوائح ومنشورات تنظيمية صادرة من الإدارات التعليمية" (محمود، ٢٠٢١م، ١).

ويمكن تعريفها إجرائيا " بأنها جملة المعارف والمعلومات التي تشتمل على أهم المبادئ والقواعد والنصوص التشريعية والقانونية المرتبطة بالحقوق والواجبات الشخصية والاجتماعية والسياسية والتعليمية والتي تهدف إلى قيام شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية أداءهم بكفاءة واقتدار".

الأداء الإداري: Administrative performance

يعرف بأنه عملية تواصل مثمرة بين العاملين ورؤسائهم بهدف التوصل إلى توقعات وفهم الواجبات الوظيفية التي يتوقع من العاملين أداؤها وكيفية المحافظة على الأداء الحالي وتطويره، وتحديد المشكلات التي تعترض الأداء ومعالجتها (سالم، ٢٠١٧م، ٣٥).

كما يعرف بأنه مجموعة العمليات المنجزة التي تتم من خلال التعاون والتنسيق والتفاعل بين جهود العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة (حسن، ٢٠١٥م، ٢٥).
ويمكن تعريفه إجرائيا بأنه قدرة شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية على أداء الوظائف والعمليات الإدارية المنوطة بهم بموجب الأنظمة والقوانين واللوائح التعليمية، من أجل تحقيق النتائج المرغوبة.

الدراسات السابقة والتعليق عليها:

في ضوء ما تم القيام به من مسح للدراسات السابقة حول موضوع البحث، وُجد أن هناك دراسات وبحوث لها قيمتها وأهميتها تعرضت لجانب أو لآخر من جوانب البحث، وفيما يلي عرضاً لهذه الدراسات السابقة وفقاً للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث كالتالي:

هدفت دراسة (Smith Christy Lack,2010) ، إلى تحديد المعرفة القانونية لمديري المدارس العامة في أركنساس في سبعة مجالات: قانون أركنساس ، والقضايا الدستورية ، والانضباط ، وعلاقات الموظفين ، والقانون الفيدرالي ، والمسؤولية التقصيرية وتحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين المعرفة القانونية وبين بعض المتغيرات، وتم قياس المعرفة القانونية من خلال دراسة استقصائية مكونة من (٨٤) عنصراً، على عينه قدرها (٣٣٢) مديراً، وتوصلت النتائج إلى أن أعلى مجموعة حصلت على أعلى درجة في الاختبار هم مديري المدارس الذين تلقوا تدريباً أكثر من عشر سنوات، وتزيد سنوات خبراتهم عن ١٢ سنة، وتلقوا تدريبهم في رابطة ولاية أركنساس كمصدر

أساسي للتنمية المهنية المتصلة بالقانون، وقد أوصت الدراسة بضرورة تكثيف التدريب على مديري المدارس، وكذلك ضرورة وجود علاقة بين المؤسسات المهتمة بالقانون والمؤسسة التربوية.

في حين هدفت دراسة (Nancy Ross Williams, 2010)، التعرف على أهم القوانين واللوائح المنظمة لعمل مديري مدارس التعليم الأساسي من مصادرها المختلفة وما تنص عليه من أحكام وأدوار تتعمق بمجالات عملهم والوقوف على مدى وعي مديري مدارس التعليم الأساسي بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل والتي وردت من مصادرها المختلفة: الدستور، والمعمول بها حتى عام ٢٠٠٨م، وكذلك التعرف على العوامل المؤثرة على وعي مديري مدارس التعليم الأساسي بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل، وأيضاً اقتراح مجموعة من السبل والإجراءات التي يتم من خلالها تنمية وعي مديري مدارس التعليم الأساسي بالقوانين واللوائح المنظمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مؤشرات توضح تدني وعي العاملين بالمؤسسات التعليمية بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل.

كما هدفت دراسة (الدراسة والشقران، ٢٠١١م)، معرفة دور التشريعات التربوية في تحقيق الأداء المؤسسي في وزارة التربية والتعليم الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن وجود علاقة بين التشريعات التربوية القائمة والأداء المؤسسي؛ حيث إن التشريعات التربوية تسهم في تسهيل العمليات الإدارية بفاعلية وكفاءة، كما أن اهتمام المؤسسات التعليمية بالبحث عن التنافسية فيما بينها يدفعها نحو تطبيق التشريعات التربوية الحديثة مما ينعكس على زيادة الاهتمام بتطبيق معايير الجودة في العمل ودعم القدرات الإبداعية لدى العاملين، بالإضافة إلى أن الثقافة التنظيمية والتوجهات الإدارية التطويرية الحديثة تلزم الكوادر البشرية داخل وزارة التربية والتعليم الأردنية في تطبيق التشريعات التربوية التي لها دور مهم في تطوير شكل البيئة ونوعها والثقافة التنظيمية السائدة داخل الوحدات الإدارية.

بينما هدفت دراسة (عيسان، وأخران، ٢٠١٤م) معرفة مستوى الوعي القانوني ومستوى الاتجاه نحو القانون لدى المعلمين في سلطنة عمان، ومعرفة مدى تأثرهما بمتغيري النوع وعدد سنوات الخبرة، فضلاً عن معرفة العلاقة بين الوعي القانوني والاتجاه نحو القانون، وقد بلغت حجم العينة (١٧٢) معلماً ومعلمة وقد استخدم اختبار الوعي القانوني (المنذري، ٢٠١١) الذي يتكون من (٤٠) سؤالاً، وتم تصميم مقياس للاتجاه نحو القانون مكون من (٤٥) عبارة سالبة وموجبة تتوزع بشكل غير متساو على أربعة محاور وهي: قناعة المعلمين تجاه القانون، والاتجاه نحو معرفة القوانين وفهمها، والاتجاه نحو القائمين على تنفيذ القانون بعد التحقق من صدقه وثباته، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الوعي القانوني لدى المعلمين منخفض، وأن الاتجاه نحو القانون إيجابي في جميع المحاور وفي الدرجة الكلية ماعدا المحور الثاني؛ حيث كان محايداً. أما متغيري النوع والخبرة، فقد كان تأثيرها غير دال إحصائياً، باستثناء دلالة المحور الرابع في الاتجاه نحو القانون؛ حيث كان متوسط الإناث أعلى وأما العلاقة بين الوعي والاتجاه نحو القانون فقد كانت غير دالة إحصائياً ماعدا العلاقة بين الوعي القانوني والاتجاه نحو القائمين على تنفيذ القوانين؛ حيث كان الارتباط سالباً ودالاً ضوء هذه النتائج خرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات.

وهدفت دراسة (أبو حسين، ٢٠١٧م)، إلى دراسة أثر الثقافة التنظيمية على الإنجاز التربوي، وقام بتصميم استبانة مكونة من (١٤) سؤالاً مفتوحاً شملت العناصر الرئيسية للثقافة التنظيمية من أجل الكشف عن واقع الثقافة التنظيمية في الميدان التربوي. وتناول الباحث مفهوم

الثقافة التنظيمية، من خلال تناوله أهم مكوناتها وخصائصها وبين مفهوم الثقافة المدرسية المعززة للتعليم والمحيطة له، وبين كيفية بناء ثقافة تنظيمية معززة للتعليم وأشار إلى مفهوم الانتماء والولاء باعتباره عاملاً مهماً من عوامل بناء ثقافة إيجابية للمؤسسة، وبين الباحث موقف الإسلام من الانتماء للمؤسسة، وبين العلاقة بين الثقافة وفاعلية المؤسسة التربوية، من حيث ثقافة الالتزام والتغيب عن العمل وحدد دور المدير في إدارة الثقافة التنظيمية، وأشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى وجود ضعف في الانتماء التنظيمي، ووجود مركزية شديدة في الإدارة وضعف في معالجة الممارسات الخاطئة، ووجود تدريب وتطبيع للعاملين الجدد إلا أن هذا الأثر غير ملموس بشكل واضح، وبين الباحث دور الثقافة التنظيمية في حفز الإنجاز التربوي وكما يراها الميدان التربوي وقدم الباحث عدداً من التوصيات أبرزها ضرورة العمل على إيجاد خريطة تنظيمية متضمنة الإجراءات والقواعد التي تحدد السلوك الإداري المقبول وغير المقبول، وتساعد على إيجاد معايير واضحة وداعمة للسلوك الإداري المتميز. والعمل على توضيح الأنظمة المتبعة وضرورة تدريب العاملين الجدد وإيجاد برامج لتطبيعهم وفق رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة التربوية التي يعمل فيها.

كما هدفت دراسة (Manjula Devi & Mrs. Ranjithaman, 2017) إلى معرفة الوعي القانوني للمعلمات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي من خلال إنشاء الاستبيان والتحقق من صحته، تم اختيار (٢٠٠) معلمة كعينة باستخدام العينة العشوائية الطبقية. وتكشف نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوعي بالحقوق القانونية لدى معلمات المدارس على أساس موضوعين وموقعين.

في حين هدفت دراسة (إبراهيم، وعبد السميع، ٢٠١٩م) إلى التعرف على مفهوم ومبادئ الحوكمة، والتوصل لمقترحات لتطوير الأداء الإداري لمدير المدرسة الثانوية وشيخ المعهد الثانوي الأزهرى في ضوء مبادئ الحوكمة، واستخدمت استبانة طبقت على ١٣٩ من العاملين بالمدرسة الثانوية (١٠٦) من العاملين بالمعاهد الثانوية الأزهرية. وأوصت الدراسة لتطوير الأداء الإداري لمدير المدرسة الثانوية وشيخ المعهد الثانوي الأزهرى ضرورة الأخذ بمبادئ الحوكمة في العمليات الإدارية كما يلي: التخطيط الإداري: ضرورة إيجاد توصيف واضح لمهام العاملين وفقاً للوائح والقوانين المنظمة للمؤسسة التعليمية، ومشاركة مجالس الآباء والأمناء في اتخاذ القرارات والرقابة. تنظيم الوقت: ضرورة توزيع المهام الوظيفية بعدالة على جميع العاملين وفقاً لقدرات كل منهم، وتفويض السلطة واعتبار كل موظف في المدرسة مسئولاً عن الأداء، المشاركة في اتخاذ القرار: من خلال توفير قاعدة بيانات ومعلومات يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات المدرسية، المساءلة والتقويم: ضرورة أن تهتم قيادات المدرسة الثانوية والمعاهد الثانوية الأزهرية بتنوع أساليب التقويم، ووضع مؤشرات لتقييم أداء العاملين، وتطبيق على الجميع ويكون من خلالها منح الحوافز.

كما هدفت دراسة (كيلاوي، ٢٠٢١م)، إلى التعرف على واقع القوانين والتشريعات التعليمية المنظمة لعمل القيادات التربوية في التعليم ما قبل الجامعي في مصر، ومدى تدعيمها للإبداع الإداري لدى تلك القيادات، مستعرضاً تاريخ التشريع التعليمي في مصر وأهم محطاته الرئيسية، والآلية المتبعة في سن القوانين التعليمية، والأدبيات النظرية التي تناولت الإبداع الإداري والقيادة التربوية بشكل عام وفي مصر بشكل خاص، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المناسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، وقد اعتمدت الدراسة استبانة مكونة من محورين وخمسة أبعاد

وبعد إجمالي (٥٦) عبارة تناولت في محورها الأول القوانين والتشريعات التعليمية والآلية المتبعة في سنها لقياس مدى وعي ودراية القيادات التربوية بها وبفلسفتها وأهدافها التي سنت من أجلها ، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٦٩) من القيادات التربوية في عدد من إدارت محافظة أسيوط ، أسفرت الدراسة عن عدد من النتائج منها ضعف الثقافة القانونية للقيادات التربوية ، ونقص التدريب على التشريعات القانونية ونقص وعيهم وبفلسفتها وأهدافها وماهيتها ، وعدم معرفتهم بالآلية المتبعة في سنها ولا مراحلها ولا الأعضاء المشاركين في سنها ، وأن من أهم أسباب العوار وعدم واقعية القوانين الحالية كونها سُنت دون إشراك القيادات التربوية والمعلمين في صياغتها، ووجود الكثير من التضارب والغموض وضعف الصياغة وتضارب التفسيرات للعديد من القوانين ، وغياب الجانب التحفيزي من نصوصها وكثرة المواد العقابية والمحظورات والموانع والخطوط الحمراء، وأن الكثير من هذه القوانين بصياغتها وموادها الحالية كمًا ونوعًا تعتبر من أهم العوائق أمام إبراز وظهور الجوانب الإبداعية لدى القيادات التعليمية في التعليم ما قبل الجامعي في مصر .

وهدفنا دراسة (متولي، ٢٠٢١م)، إلى معرفة مدى توافر متطلبات تطوير الأداء الإداري بقطاع المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية. واستخدمنا الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من العاملين في الأزهر قوامها (٥٦٤)، وأشارت النتائج إلى أن درجة التوافر لمتطلبات أبعاد الأداء الإداري في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية جاءت متوسطة بمتوسط حسابي (١,٧١)، ويوجد تفاوت في درجة توافر متطلبات تطوير الأداء الإداري، حيث جاء بعد التوظيف التكنولوجي للمعلومات والاتصالات في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١,٨٧)، بينما جاء بعد المشاركة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٦٢)، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العاملين بالمشيخة والعاملين بالقطاع في كافة المحاور، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين بالقطاع والعاملين بالمناطق والمعاهد لصالح العاملين بالقطاع في كافة المحاور، كما قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا لتطوير الأداء الإداري بقطاع المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال استقراء الباحث للدراسات السابقة يمكن الخروج بعدد من الموجهات التي قد تمثل نقطة انطلاق مهمة للبحث الراهن، وعليه يمكن إجمالها على النحو التالي:

أولاً: نقاط التشابه: يتشابه البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في عدة نقاط؛ أهمية توجه المؤسسات التعليمية نحو تعميق مفهوم الثقافة التشريعية ودورها في تحسين الأداء الإداري لدى المديرين، وجود عدة أبعاد أو أدوار للثقافة التشريعية لتوير الأداء الإداري بالمؤسسات التعليمية، والتي من أهمها: (الدور المعرفي، الدور الوجداني، الدور المهاري)، تشابه البحث مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة في جمع المعلومات.

ثانياً: نقاط الاختلاف: يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في الهدف الرئيس وهو تحليل واقع الثقافة التشريعية ودورها في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية من وجهة نظر المعلمين، حيث طبق البحث على عينة من معلمي المعاهد الثانوية الأزهرية، وهو ما لم تسع إليه أيًا من الدراسات السابقة، وتعد الأولى من نوعها - على حد علم الباحث -.

ثالثاً: أفادت الدراسات السابقة البحث الحالي في: تحديد وعرض مشكلة البحث الحالي، تشكيل الإطار النظري، الامام بالمنهجية المستخدمة.

الإطار النظري للثقافة التشريعية، والأداء الإداري في المؤسسات التعليمية:

يتناول الإطار النظري؛ الأسس النظرية للأداء الإداري، والثقافة التشريعية كما أشارت إليها أدبيات الفكر الإداري المعاصر، ثم دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري بالمؤسسات التعليمية، وذلك كما يلي:

أ- الأداء الإداري:

يعتمد الأداء الإداري على فرضية أن كفاءة أي منظمة ترتبط بالبيئة المادية التي تعمل فيها وأنه يمكن تحسين البيئة لزيادة كفاءة العاملين في هذه المنظمة.

ويمثل الأداء الإداري مفهوماً إدارياً جديداً نسبياً حيث يمكن عزو جذوره إلى الإدارة الأنجلو ساكسونية؛ حيث أنه لم يكن حتى الثمانينيات من القرن الماضي ولم يكن ظهر حقاً كمفهوم قائم بذاته، فيقصد بالأداء الإداري عملية تمكن الموظفين من أداء أدوارهم بأفضل ما لديهم من قدرات بهدف تحقيق أو تجاوز الأهداف والمعايير المحددة المرتبطة مباشرة بأهداف المنظمة. ويعتبر الأداء الإداري بمثابة تقنية إدارية استراتيجية تدعم أهداف العمل العامة لمنظمة من خلال ربط أهداف عمل كل فرد بالمهمة العامة للمنظمة (Patrick Gunnigle & Anthony McDonnell, 2008, 4).

ويعرف الأداء الإداري بأنه " أنه مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص (العوامل، ٢٠٠٤م، ٦٦).

كما يعرف الأداء الإداري أيضاً: هو درجة تحقيق الأهداف والمهام والخطط المسطرة والمخططة بالاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للمنظمة، بمعنى أدق الأداء هو الكفاءة والفعالية معا(نوبلي، ٢٠١٥م، ٤٤).

وفي نفس السياق يمكن أن يعرف مفهوم الأداء الإداري بأنه "نتاج ومحصلة الجهد الإنساني لفرد واحد أو لمجموعة من الأفراد سواء كان ذلك بشكل مباشر، أو بشكل غير مباشر عندما يكون هذا الأداء هو ناتج تشغيل وحدة ما أو منظمة ما". والأداء الإداري إما أن يكون أداء مستهدف، أي مطلوب إنجازه وفقاً لمعايير وأسس محددة من حيث (الزمن والكمية والتكلفة والجودة) المواصفات أو أداء فعلياً أي الناتج الذي تحقق بالفعل سواء استطاع هذا الأداء أن يحقق الناتج وفقاً، للمعايير المحددة مسبقاً أم لم يحقق ذلك (كمال، ٢٠١٤م، ٢٣).

ومن ثم تتضح؛ المكانة المهمة للأداء الإداري في المعاهد الأزهرية في أن الأداء الإداري يعتبر الناتج الأخير لمحصلة كل الأنشطة والوظائف الإدارية بالمعاهد، والتي تعمل على تحسين القدرات المهنية والمعرفية والإدارية لدى شيوخها، علاوة على تحسين اتجاهاتهم نحو ثقافة العمل.

وتبرز أهمية تحسين الأداء الإداري لشيوخ المعاهد الأزهرية؛ حيث تعد هذه العملية عصب التطوير الإداري من خلال إيجاد بيئة عمل تعليمية مرنة، عن طريق تغيير الأنشطة المختلفة، وبالتالي يتغير دور المعهد نحو اتصال أكثر انفتاحاً على المجتمع المحلي المحيط لتلبية احتياجاته

وتطبيق التكنولوجيا الإدارية الحديثة بما يمكن الإدارة المؤسسية من مواجهة تحديات العصر الحديث (العجبي، ٢٠١٦، ٣٣٩).

كما تكمن أهمية تطوير الأداء الإداري بشكل عام والأداء الإداري في المؤسسات التعليمية بشكل خاص إلى دوره الفعال في رفع كفاءة صاحب العمل ومساعدته في التغلب على الصعوبات والمعوقات التي تواجهه وبالتالي إنجاز العمل بسرعة وفاعلية، كما أن هناك العديد من المميزات التي قد يترتب عليها تطوير الأداء والتي من أهمها؛ تحديد دقيق لواقع الأداء والوصول إلى أهم المشكلات والصعوبات واقتراح الحلول للقضاء عليها، بالإضافة إلى مواكبة التطورات الداخلية والخارجية وتحقيق الاستفادة القصوى من النظم الحديثة، والوصول إلى الأهداف في أقصر وقت وبأقل جهد، كما أن تطوير أداء المشرفين والمديرين يمكنهم من قيادة عملية التطوير المستمر وتنمية المهارات اللازمة لتوجيه العاملين نحو تحقيق أهداف المؤسسة (عطية، ٢٠٢١، م، ٤٧٩).

وتتمثل أهم أبعاد الأداء الإداري بالمؤسسات التعليمية في؛ (الكفاءة، الرؤية المستقبلية، والتنمية المهنية، التوظيف التكنولوجي للمعلومات والاتصالات، جودة الأداء، الالتزام التنظيمي)، وذلك كما يلي :

١. **بعد الكفاءة:** يعد السلوك الإداري مظهرًا من مظاهر السلوك الإنساني الذي يتسم بالفاعلية والاستحسان وفي بعض الأحيان يكون غير فعال وغير مستحسن وفقًا لما يتعرض له الفرد من مثيرات ووفقًا للأبحاث فإن فاعلية الأداء الإداري تتطلب أفرادًا يمتلكون مجموعة من المهارات التي تمكنهم من التعامل مع الآخرين في كافة المستويات التنظيمية بكفاءة، فهناك مجموعة من الخصائص التي يجب أن يتصف بها القائمون على إدارة المؤسسات منها القدرات الإدراكية المعرفية مثل استخدام المنطق والإبداع والإقناع، والمهارات الاجتماعية مثل التكيف الاجتماعي والاتصال الشفوي والثقة، بالإضافة إلى ما تتطلبه مهام المعل الإداري من مهارات الكفاءة المهنية والتخطيط والتنظيم والقدرة على اتخاذ القرار والرغبة بالتهوض بالأداء (عبد الوهاب، ٢٠٠٩، م، ٤٢١-٤٢٢).
٢. **بعد الرؤية المستقبلية:** هو الخطوة الجوهرية الأولى لصياغة الاستراتيجية والأداء، وهي التي تعكس طموحات وتوجهات المنظمة لتعطي أشرقه واضحة حول المستقبل المأمول، وما تتطلع إليه المؤسسة، لأنها الناتج الملموس من الفكر الاستراتيجي وهي مصدر الشعور بالولاء والانتماء للمنظمة. وتعتبر الرؤية المستقبلية من أهم أبعاد الأداء الإداري لأنها قوة نافذة تستحوذ على عقل وقلب الأفراد العاملين في المؤسسة وتساعدهم على التحفيز وتفجير طاقاتهم، فهي تعكس طموحات التطوير الإداري لهذه المؤسسة (الشريف، ٢٠٢١، م، ٨٣).
٣. **بعد التنمية المهنية:** وهي عملية مستمرة تتم أثناء العمل بهدف تنوع الخبرات لدى العامل أو المعلم، فتمكنهم من تحسين كفاءتهم المهنية وتحسين قدرتهم على القيادة والعطاء وأن يعرفوا الأدوار المنوطة بهم داخل المؤسسة. وتقدم التنمية المهنية بهدف الارتقاء بالمهارات والمعارف والاتجاهات لدى العاملين، وتحقيق النمو المهني المستمر لهم، ورفع مستواهم المهني وتنمية مهاراتهم العلمية، وزيادة قدراتهم على التجديد والإبداع في عملهم، وتتم هذه العملية والأنشطة بوسائل مختلفة أهمها برامج التدريب المقدمة للعاملين داخل المؤسسة، وتطوير كفاءتهم المهنية والمعرفية والسلوكية (العجوز، ٢٠٢٠، م، ٤٠).
٤. **بعد التوظيف التكنولوجي للمعلومات والاتصالات:** وتعني استخدام تقنية المعلومات في تنفيذ أعمال المنظمة بكفاءة وفاعلية ودقة وسرعة مما يؤدي إلى تطوير التنظيم والأداء

الإداري وتقديم الخدمة للمستفيدين بكل سهولة ويسر وتبسيط الإجراءات وتوفير الوقت والجهد مع توفير المعلومات لاتخاذ القرارات الإدارية الصحيحة (إبراهيم، ٢٠١٧ م، ٤٤).
٥. جودة الأداء: يعبر هذا البعد عن الدقة في إنجاز المهام، ويقصد بإدارة الجودة الشاملة شكل أو نهج إداري شامل قائم على إحداث تغييرات إيجابية جذرية لكل شيء داخل المؤسسة بحيث تشمل هذه التغييرات الفكر ، والسلوك والقيم ، والمفاهيم الإدارية، ونمط القيادة الإدارية وإجراءات العمل والأداء وذلك من أجل تحسين وتطوير المؤسسة للوصول لأعلى جوده في الأداء وتحقيق درجة مرتفعة من الرضا (أحمد، ٢٠١٤ م، ١٧)، كما يركز هذا البعد على استخدام التقنيات الإدارية الإلكترونية والمتمثلة في الحاسب الألي والإنترنت في أداء العمليات الإدارية المختلفة في المعاهد الأزهرية من أجل تحسين الأداء الإداري وتبسيط الإجراءات (عبد الرسول، ٢٠١٥ م، ١٩-٢٠).

٦. الالتزام التنظيمي: يعرف بأنه مدى شعور الأفراد وارتباطهم وولائهم للمدرسة التي يعملون بها وحرصهم على الاستمرار فيها والمشاركة في تحقيق أهدافها والالتزام بقيمتها ودفعتها للإبداع المنافسة (عبد النعيم، ٢٠٢٠ م، ١٤٦)، كما يشير الولاء التنظيمي إلى؛ الولاء للمنظمة والرغبة في العمل بها والموافقة على أهدافها والالتزام بقيمتها المهنية والعملية والرغبة القوية في البقاء فيها (الحراشنة، ٢٠٠٦ م، ٢٢).

ومن خلال ما سبق؛ يمكن القول أن أبعاد الأداء الإداري تتضمن تنمية كافة الجوانب المختلفة سواء على مستوى الفرد أو المؤسسة؛ حيث تتضمن: البعد التنظيمي، والاجتماعي، والاقتصادي، والكفاءة، والرؤية المستقبلية، التنمية المهنية، وتوظيف التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات.

ب- الثقافة التشريعية:

تعد الثقافة التشريعية هي إحدى مكونات الثقافة العامة للفرد والتي يجب أن يكتسبها بوصفه عضواً في المجتمع لكي يدرك حقوقه ويمارسها وواجباته فيؤددها.

وعرفها لورانس والذي يعد من أكثر المهتمين بالثقافة التشريعية وقد قام بتحديد بعض المؤشرات لقياسها، بأنها: "الفكرة والقيم والمواقف والآراء التي يتبناها الناس في بعض المجتمعات فيما يتعلق بالقانون والنظام القانوني" (Lawrence M. (Friedman , 1994, 112)

كما تعرف الثقافة التشريعية بمعناها الأكثر عمومية هي إحدى طرق وصف الأنماط المستقرة نسبياً لسلوك والمواقف الاجتماعية ذات التوجه القانوني. تتراوح العناصر المحددة للثقافة التشريعية من الحقائق حول المؤسسات وفي الطرف الآخر، جوانب أكثر ضبابية من الأفكار والقيم والتطلعات والعقليات. مثل الثقافة نفسها، فإن الثقافة القانونية تدور حول من نحن وليس فقط ما نفعله (David Nelken, 2004, 1).

كما تعرف بأنها مجموعة الحقائق والمفاهيم والمهارات والاتجاهات والقيم المتصلة بالقانون ذات الأهمية الاجتماعية، والتي يجب أن يكتسبها الفرد بوصفه عضواً في المجتمع بحيث يعرف حقوقه ويمارسها وواجباته فيؤددها في ظل الدستور والقانون (جمعة، ٢٠٠٦ م، ٨٦)، بالإضافة إلى ذلك تعد الثقافة التشريعية أحد الروافد المهمة التي تقوي شخصية الإنسان وتجعل منه أداة قادرة على مواجهة الحياة بغير جهل فهي ترتبط بجميع نواحي الحياة القانونية والاقتصادية والإدارية والسياسية فالدعوة إلى ضرورة إلمام الفرد بالثقافة التشريعية ليست بالضرورة أن يتحول إلى رجل

قانون يضم في جنباته جميع فروع القانون، ولكنه بقدر ما يسعى إلى تثقيف نفسه بهذه الثقافة بقدر ما يساعده ذلك على حل المشكلات التي تواجهه في حياته (إبراهيم، ٢٠١٢ م، ٦٠).

ومن ثم يتضح؛ أن الثقافة التشريعية تركز على السلوكيات والمواقف والقيم المكتسبة والتي تتعلق بالقضايا القانونية، والأفكار والتوقعات تجاه القانون والمؤسسات القانونية.

وتأتي أهمية الثقافة التشريعية من أهميتها بالنسبة للعاملين في المجال التربوي الذين يسهمون بشكل كبير في تشكيل عقول الطلاب وجعلهم يبصرون بالقضايا والمشكلات المجتمعية من حولهم من خلال: بناء عقلية منظمة لأفراد المجتمع، قادرين على تناول المشكلات التي تعترضهم و حلها بشكل علمي، بالإضافة إلى تكوين شخصية الفرد الذي تجعل منه مواطناً صالحاً ملتزماً بالقانون في حياته، وتجنب الوقوع في الأخطاء القانونية، علاوة على الحصول على الحقوق التي ضمنها القانون للفرد، فالوعي بها يؤدي إلى عدم إهدارها (عيسان وآخران، ٢٠١٤ م، ١٩١-١٩٢)، ومن ثم تكمن أهمية الثقافة التشريعية لدى شيوخ المعاهد الأزهرية، إلى إن نشر الثقافة التشريعية له أثره في تكوين شخصية الفرد حيث تجعل منه مواطناً صالحاً يحترم القانون ولكن بشرط أن يكون هذا القانون في موقف الدفاع عن هذا المواطن ولصالحه، ويضمن حقوقه أمام من يحاول مصادرتها من أي جهة أو شخصية كانت، ولذلك فهي تعني العلم بالقانون واحترامه.

وتتضمن أبعاد الثقافة التشريعية بالمؤسسات التعليمية ثلاثة أبعاد رئيسة، وذلك كما يلي:

١. **البعد المعرفي:** ويقصد به أن يعرف الفرد ماهو مطلوب ومرغوب معرفته، ويتمثل في نقل المعلومات والمعارف القانونية عن الحقوق والواجبات وبالتالي فإن الجماعة المهنية هي التي تهتم بمعرفة ونشر حقوقها وواجباتها ومسئوليتها (عبد اللطيف، ٢٠١٦، ٥٠١)، فيظل امتلاك الفرد للجانب المعرفي يعد عنصراً هاماً لبناء الثقافة القانونية وموجهاً لسلوكياته، حيث يهتم الجانب المعرفي بالعمليات العقلية والنشاطات الذهنية وقسم هذا المجال الى ست مستويات متدرجة في ترتيب تصاعدي من البسيط الى المعقد وكل مستوى يعتمد على المستوى الذي يسبقه، وهي كالاتي: (التذكر، الفهم، التطبيق، التحليل، التقويم، الابداع)، وتعتبر هذه الجوانب الست عن مستويات المعرفة لدى الفرد والتي تعمل على تمكن الفرد وبناءه للثقافة القانونية (الحرون، ٢٠١٣ م، ٢٧٥).
٢. **البعد الوجداني:** ويقصد به الاتجاهات الايجابية ومشاعر الحب التي يستشعرها الفرد تجاه المعرفة القانونية المطلوبه ويترتب على ذلك الالتزام بالواجبات والمسؤوليات على خير وجه، والحرص على عدم الوقوع في الانتهاكات القانونية، وبالتالي البعد عن المساءلة والتحقيقات القانونية مقابل الحصول على كل هذه الحقوق القانونية وممارستها والتمسك بها، ويقع الوعي في الجانب الوجداني ويمثل أول مستوى من مستوياته، إلا أنه يبني على أساس معرفي، وبالتالي لا يمكن للجوانب الوجدانية ان تأخذ شكلها الصحيح إلا إذا قامت على أساس المعارف الواضحة (عبد اللطيف، ٢٠١٦ م، ٥٠١).

ويمثل هذا البعد الموجه لسلوكيات الفرد وأدائه في المواقف المختلفة ويطلق عليه المجال الانفعالي أو العاطفي، ويهتم بتكوين الاهتمامات والاتجاهات والقيم والميول، وتندرج مستوياته من السهل إلى الصعب وهي كالاتي (الانتباه، الاستجابة، الاهتمام، وتكوين الاتجاه، وتكوين النظام القيمي)، وبالتالي نؤكد على حقيقة تكامل الجانب الوجداني مع الجانب المعرفي تكاملاً تاماً

فالمدخل الأساسي في الجانب الوجداني هو عقل الإنسان الذي يمثل الجانب المعرفي (الحرون، ٢٠١٣م، ٢٧٦).

٣. **البعد المهاري:** ويقصد به العمل على تكوين المهارات والسلوكيات وتنميتها والتي تتطلب مواقف ما بني من معارف وما أكتسب من قيم في سياقات العمل، ولا يمكن فصل هذا المجال عن المجالين السابقين، فإتقان الفرد لأي مهارة يعتمد على المادة العلمية التي تعلمها وكذلك نوع التدريب، ومدى ميله واقتناعه به، ويندرج تحت هذا البعد ست مستويات تبدأ (بالملاحظة، والتقليد، ثم التجريب، والممارسة ثم الإتقان، ثم الإبداع) (الحرون، ٢٠١٣م، ٢٧٦)، كما يتضمن أيضا هذا البعد ممارسه الفرد للقانون في حياته العامة باعتبار أن ذلك حق من حقوق المواطن، وفي حياته اليومية وتطبيقه لمواد الدستور (عثمان، ٢٠٠٨م، ٥١٢).

ومن خلال ما سبق؛ يتضح دور هذه الأبعاد في تنمية الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الأزهرية؛ حيث تعد الثقافة بشكل عام هي عماد التغيير والتطور فهي الوسيلة القادرة على إحداث التغيير الحقيقي فلا تنمية حقيقية لدى الأفراد دون القناعة بأهمية الثقافة، والثقافة التشريعية لدى شيوخ الأزهر هي وسيلة هامة وتساهم في تنظيم العلاقات بين الأفراد وبعضهم البعض وهي التي تحدد الطريقة والسلوك الذي يتبعه داخل المجتمع، والثقافة التشريعية تحدد وتؤسس سلوك الأفراد وتنظم التعامل فيما بينهم، ويلزم لكل أفراد المجتمع خاصة في العصر الحديث بأن يكونوا على قدر كبير من الثقافة التشريعية والتمكن من هذه الأبعاد حتى يحدد ما له وما عليه كي يتمكن من المساهمة في تطوير عمله وأداءه داخل المجتمع سواء كان ذلك في العمل أو في الحياة العامة.

كما يتطلب لنشر الثقافة التشريعية بين أفراد المجتمع بشكل عام والفائمين على العملية التربوية بشكل خاص؛ مجموعه من الآليات التي تساعد على نشرها والتي من أهمها: البرامج الإعلامية من خلال الأعلام المرئي والمسموع والمقروء، وإيجاد مناهج تعليمية في بعض المرحل التعليمية وخاصة في المرحلة الثانوية والجامعية تتعلق بالمعرفة بشكل مبسط حتى يتمكن الطالب من أن يصبح مؤهلاً لتقبل الالتزامات التي يملها عليه القانون وبالطريقة التي تؤدي إلى ممارسة حقوقه التي كفلها القانون بحيث لا تتعارض مع حقوق الآخرين، بالإضافة إلى الاهتمام بعقد ندوات ومؤتمرات بجميع الجهات المعنية بشأن الثقافة التشريعية لبيان أهميتها في رفع مستوى الحس القانوني لدى الأفراد، وتفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني (ومنها النقابات والجمعيات المهنية) فهذه المؤسسات تلعب دوراً كبيراً في الدول المتقدمة بنشر الثقافة القانونية للأفراد المنتمين لها وتحت حكم القانون طبعاً، علاوة على قيام كل جهة حكومية بإصدار مدونة واحدة على الأقل تضم جميع الأنظمة واللوائح والقرارات الإدارية والتعاميم المتعلقة بنشاطها (إبراهيم، ٢٠١٢م، ٦١).

كما تتمثل أهم معوقات نشر الثقافة التشريعية بالمؤسسات التعليمية في؛ المعتقدات الخاطئة تجاه الثقافة القانونية، طبيعة النظام التعليمي، ضعف دور الإعلام في نشر الثقافة التشريعية، الإفراط في استخدام المصطلحات القانونية من جانب المتخصصين في المجال القانوني والتشريعي (سيد، ٢٠١٧م، ٤٤).

ج- دور الثقافة التشريعية في تطوير الأداء الإداري:

تهدف الثقافة التشريعية المرنة في تحسين قدرات العاملين و إطلاق طاقاتهم ومعارفهم ومنحهم سلطة كافية لمعالجة المشاكل، حيث تركز على جلب بيئة مناسبة للابتكار والإبداع بين العاملين و إشاعة الثقافة التشريعية المحفزة بتوظيف المعرفة السلوكية والعلمية المتاحة وبالتالي تهدف إلى تحسين الأداء.

كما توجد علاقة قوية بين الثقافة التشريعية وتحسين الأداء الإداري؛ حيث لا يمكن أن يقوم أي عمل أو أداء إداري بدون الثقافة التشريعية والتي تعمل على: تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء، وتطوير خطة العمل للوصول إلى حلول، والعمل على الاتصال المباشر والفعال (عباس، ٢٠٠٦م، ١٥٧-١٥٨).

وفي هذا الصدد؛ نجد أن كل مؤسسة تعليمية تتبنى نمط أو نوع معين من الثقافة، و هذا قد يساهم في ضبط و تحسين أداء العاملين، فبعض المؤسسات تتبنى نمط الثقافة البيروقراطية: التي تنعدم فيها الحرية الفردية أو الجماعية لأداء العمل و تقوم على أساس الرقابة، في حين تبني مؤسسات أخرى نمط الثقافة الإبداعية والتي تسعى إلى إعطاء أكبر قدر من الحرية، و توفير بيئة عمل مساعدة على التحفيز المستمر و الإبداع، بينما نجد نوع الثقافة المساندة هي التي تركز على العلاقات الاجتماعية و بيئة عمل تتميز بالأخوة و التعاون و غيرها من الأنواع التي قد تنظر إليها كل مؤسسة وفق ما تعتقده على انه يعطها دافع قوي من أجل ضمان تحسين أداء عاملها وهذا ما قد يميز مؤسسة عن أخرى (فروم، ٢٠٢١م، ١٦١).

ومن ثم يتضح الدور المهم للثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري للعاملين، من خلال ممارسة الأدوار المختلفة للثقافة التشريعية (الدور المعرفي، الدور الوجداني، الدور المهاري)، ولذا فإن شيخ المعهد الفعال هو الذي يستخدم مهاراته وخبراته وسلطاته التشريعية والقانونية في تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة؛ بحيث تتناسب مع طبيعة العمل الإداري الذي يمارسه والمتمثل في اتخاذ قرارات وتحمل المسؤولية.

إجراءات البحث الميدانية:

يتم استعراض إجراءات البحث الميدانية كما يلي:

أ- أهداف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على آراء عينة الدراسة من معلمي التعليم الثانوي حول درجة توافر دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، ومعوقات تحقيق ذلك.

أداة الدراسة الميدانية:

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية قام الباحث بإعداد استبانة بالاستفادة من الإطار النظري والدراسات السابقة وقد تم عرض الاستبانة على عدد (١٩) محكمًا، ومن ثم تعديل عبارات الاستبانة بناء على مقترحات وملاحظات السادة المحكمين، وتم وضع الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من محورين رئيسيين، وهما: المحور الأول؛ واقع دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، والمحور الثاني؛ معوقات تحسين الأداء الإداري لدى

شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء الثقافة التشريعية، وقد بلغ إجمالي عبارات الاستبانة (٥٣ عبارة)، وكانت الإجابة على عبارات الاستبانة في صورة متدرجة وفق مقياس ليكرت الثلاثي (كبيرة - متوسطة - ضعيفة).

ج- صدق وثبات الاستبانة: للتأكد من صلاحية الاستبانة تم حساب الصدق والثبات، وذلك كما يلي:

١- الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

لحساب صدق الاستبانة تم الاعتماد على الصدق الظاهري (صدق المحكمين) حيث تم عرض الاستبانة على عدد من الخبراء المتخصصين في مجال التربية، وقد تم إجراء التعديلات المناسبة والتي نالت اتفاق السادة المحكمين بنسبة تراوحت بين (٩٠-١٠٠%).

٢- صدق الاتساق الداخلي:

تمّ التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون في حساب معامل الارتباط بين محاور الاستبانة والمجموع الكلي، وبين محاور الاستبانة وبعضها البعض وذلك للتأكد من مدى تماسك وتجانس عبارات كل محور فيما بينها، فكانت معاملات الارتباط كما بالجدول التالي:

جدول (١) حساب معاملات ارتباط (درجة التوافق) لعبارات المحور الأول بأبعاده

واقع دور الثقافة التشريعية في تحسين الاداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية

الدور المعرفي			الدور الوجداني			الدور المهاري		
رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الارتباط
١	**٠,٦٩	٩	**٠,٦٣	١	**٠,٧١	٩	**٠,٦٧	٩
٢	**٠,٧١	١٠	**٠,٦٧	٢	**٠,٦٧	١٠	**٠,٦٨	١٠
٣	**٠,٦٦	١١	**٠,٧١	٣	**٠,٦٩	١١	**٠,٦٣	١١
٤	**٠,٦٩	١٢	**٠,٧٠	٤	**٠,٦٩	١٢	**٠,٦٨	١٢
٥	**٠,٦٨	١٣	**٠,٧٢	٥	**٠,٧٢	١٣	**٠,٦٩	١٣
٦	**٠,٦٤	١٤	**٠,٦٨	٦	**٠,٦٩	١٤	**٠,٧٠	١٤
٧	**٠,٦٦	١٥	**٠,٦١	٧	**٠,٧٠	١٥	**٠,٦٩	١٥
٨	**٠,٦٧	١٦	**٠,٧١	٨	**٠,٧١	١٦	**٠,٧١	١٦

(**) دالة عند مستوى (٠,٠١)

يشير الجدول السابق إلى أن كل معاملات الارتباط بين درجات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة صدق اتساق داخلي مرتفعة.

جدول (٢) حساب معاملات الارتباط لعبارات المحور الثاني؛ المعوقات

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٥١	٥	**٠,٣٨	٩	**٠,٤٣
٢	**٠,٤٢	٦	**٠,٤٦	١٠	**٠,٤٧
٣	**٠,٤٥	٧	**٠,٤٩	١١	**٠,٥٣
٤	**٠,٤٨	٨	**٠,٥٠		

(**) دالة عند مستوى (٠,٠١)

يشير الجدول السابق إلى أن كل معاملات الارتباط بين درجات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة دالة عند مستوى (٠,٠١) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة صدق اتساق داخلي مرتفعة.

٣- الثبات: لحساب ثبات تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ Chornbach Alpha، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمختلف محاور الاستبانة:

جدول (٣) معاملات الثبات لمحاور الاستبانة حسب معادلة ألفا كرونباخ

المحاور	الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ للثبات	مستوى الثبات
واقع دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية	الدور المعرفي	١٥	٠,٩١	مرتفع
	الدور الوجداني	١٥	٠,٩٢	
	الدور المهاري	١٦	٠,٩٢	
	إجمالي المحور الأول	٤٦	٠,٩٦	
معوقات تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية ضوء الثقافة التشريعية		١١	٠,٦٤	مرتفع

يتضح من الجدول (٢) السابق أن معاملات الثبات للمحاور تراوحت بين (٠,٦٤ - ٠,٩٢)، وبشكل عام فإن معدل الثبات الإجمالي للمحور الأول مرتفع جدا حيث بلغ قيمته (٠,٩٦)، ومعدل الثبات للمحور الثاني بلغت قيمته (٠,٦٤) وهذا يدل على إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية كما يمكن أن تعمم نتائجها نظراً لصدقها.

د- مجتمع وعينة الدراسة:

يتحدد مجتمع الدراسة في معلمي التعليم الثانوي الأزهرية، ونظرا لاتساع النطاق الجغرافي للمعاهد الثانوية الأزهرية، فقد روعي عند اختيار العينة التنوع الجغرافي في احياء المعاهد (القاهرة، وجه بحري (الغربية)، وجه قبلي (سوهاج))، ويمكن توضيح توزيع مجتمع وعينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

جدول (٤) وصف مجتمع الدراسة

المحافظة	مجتمع الدراسة	نسبة كل محافظة من إجمالي المجتمع	حجم العينة وفقا للمعادلة	الحد الأدنى للعينة في كل محافظة	حجم العينة الفعلي
القاهرة	٢٨١٨	%٣٠		١١١	
الغربية	٣٤٧٤	%٣٨	٣٦٩	١٤٠	٤٢١
سوهاج	٢٩٧٢	%٣٢		١١٨	
الإجمالي	٩٢٦٤	%١٠٠		٣٦٩	

يوضح الجدول السابق إجمالي عدد المعلمين بالمعاهد الثانوية الأزهرية في المحافظات الثلاث، وقد اختيرت عينة عشوائية من المحافظات الثلاث ممثلة للمجتمع، وقد تم توزيع عدد (٤٦٠) استبانة، وبعد رجوع وفرز الاستبانات تبين أن عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٤٢١) استبانة

هـ- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- ١- التكرارات والنسب المئوية.
- ٢- المتوسط الحسابي أو الوزن النسبي؛ والجدول التالي يوضح مستوى ومدى التحقق لكل استجابة في مقياس ليكرت الثلاثي.

جدول (٥) مستوى ومدى التحقق لكل استجابة من الاستجابات الثلاث

المدى	درجة الممارسة
من ١ وحتى (٠,٦٦+١) أي ١,٦٦	ضعيفة
من ١,٦٧ وحتى (٠,٦٦+١,٦٧) أي ٢,٣٣	متوسطة
من ٢,٣٤ وحتى (٠,٦٦+٢,٣٤) أي ٣ تقريبا	كبيرة

- ٣- الانحراف المعياري لتحديد مدى تشتت استجابة أفراد العينة عن متوسطها الحسابي.
- و- الدراسة الإجمالية للمحاور:

يوضح الجدول التالي النتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة:

جدول (٦) النتائج الإجمالية لمحاور الاستبانة

الترتيب	مستوى الموافقة	%	التوافر		البعد	المحاور
			المتوسط الموزون	المتوسط		
٣	ضعيفة	٥٢,٦٧%	١,٥٨	٢٣,٧١	المعرفي	واقع دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية
٢	ضعيفة	٥٤,٦٧%	١,٦٤	٢٤,٥٩	الوجداني	
١	متوسطة	٥٧,٠٠%	١,٧١	٢٧,٣٣	المهاري	
	ضعيفة	٥٤,٦٧%	١,٦٤	٧٥,٦٤	إجمالي المحور	
	كبيرة	٨٠,١٥%	٢,٤٠	٢٦,٤٥	إجمالي المعوقات	

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي واقع دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية؛ جاءت بدرجة ضعيفة، بمتوسط موزون قدره (١,٦٤)، وجاء البعد المهاري من حيث درجة التوافر في المرتبة الأولى، بدرجة متوسطة، بمتوسط موزون قيمته (١,٧١)، بينما جاء البعد الوجداني في المرتبة الثانية، بدرجة ضعيفة، بمتوسط موزون قدره (١,٦٤)، كما احتل البعد المعرفي المرتبة الثالثة، بدرجة ضعيفة، بمتوسط موزون قدره (١,٥٨)، كما جاءت درجة الموافقة على المعوقات التي تحد من تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء الثقافة التشريعية، بدرجة "كبيرة" بمتوسط موزون (٢,٤٠).

وقد يعزى ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة حول وجود ضعف في دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية؛ حيث إن أبعاد الثقافة التشريعية تكون واضحة للجميع، الأمر الذي يجعل أفراد عينة الدراسة يتفقون على ضعف ممارستها بما يحقق تحسين الأداء الإداري لدى الشيوخ، ويتفق ذلك أيضا مع دراسة (كيلاني، ٢٠٢١م)، والتي توصلت أثناء بحثها؛ دور القوانين والتشريعات في تدعيم الإبداع الإداري لدى القيادات التربوية في التعليم ما قبل الجامعي بمصر - دراسة تقويمية، إلى ضعف الثقافة القانونية للقيادات التربوية، ونقص التدريب على التشريعات القانونية ونقص وعيهم بفلسفتها وأهدافها وماهيتها.

ز- الدراسة التفصيلية للعبارات:

يمكن تناول وصف عبارات كل محور، وذلك كما يلي:

١- نتائج المحور الأول (الاستدامة الأكاديمية):

يتناول هذا المحور تُعرّف واقع دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية)، على النحو التالي:

- النتائج المتعلقة ببعدها (الدور المعرفي للثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد): ويوضح الجدول تلك النتائج:

جدول (٧) النتائج التفصيلية لعبارات بعد (الدور المعرفي) (ن=٤٢١)

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط	مستوى الموافقة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
١	معرفة القوانين واللوائح والقرارات التعليمية التي تجعله يؤدي عمله وفق رؤية مستقبلية.	٢٠ %	٢٣٦ %	١٦٥ %	١,٦٦	ضعيفة	١
٢	فهم القوانين واللوائح التي تمكنه من أداء عمله بشكل صحيح.	٢٤ %	٢١٥ %	١٨٢ %	١,٦٢	ضعيفة	٤
٣	القيام بتحديد إجراءات وقواعد العمل السنوية اعتمادا على القوانين واللوائح التعليمية.	١٨ %	٢١٨ %	١٨٥ %	١,٦٠	ضعيفة	٥
٤	إتقان شيخ المعهد عمله بناء على برامج التنمية المهنية التي تزوده بالتشريعات التربوية الحديثة.	١٩ %	١٨٢ %	٢٢٠ %	١,٥٢	ضعيفة	١٥
٥	تقييم أدائه دوريا استنادا على ثقافته التشريعية.	٢٣ %	١٩٥ %	٢٠٣ %	١,٥٧	ضعيفة	٨
٦	امتلاكه المعلومات الكافية عن المستحدثات التكنولوجية من أجهزة كمبيوتر وشبكة إنترنت، والتي تساعده على الإلمام بالتغيرات التي تطرأ على القوانين والتشريعات التربوية.	١٤ %	١٩٣ %	٢١٤ %	١,٥٢	ضعيفة	١٤
٧	الإطلاع على وسائل الاتصال الإداري الحديثة التي تمكنه من الإلمام بأحدث اللوائح والنصوص التشريعية.	١٥ %	١٩٩ %	٢٠٧ %	١,٥٤	ضعيفة	١٠
٨	القيام بنشر إجراءات العمل والنشرات الدورية التي تساعد على الإبداع والابتكار في إدارة المعهد.	٢٦ %	١٧٧ %	٢١٨ %	١,٥٤	ضعيفة	١١
٩	توافر الوقت الكافي لديه بالشكل الذي يتيح له الإطلاع على التشريعات التربوية المتخصصة في الإدارة.	٢٤ %	٢٠٢ %	١٩٥ %	١,٥٩	ضعيفة	٧

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط	مستوى الموافقة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
١٠	الالتزام باتباع القوانين واللوائح في العمل الإداري	ك ٤٧ %	١٧٨ ٤٢ %	١٩٦ ٤٧ %	١,٦٥	ضعيفة	٢
١١	الحرص على نشر ثقافة الجودة الشاملة بالمعهد للوصول إلى جودة الأداء	ك ٣٧ %	١٩٨ ٤٧ %	١٨٦ ٤٤ %	١,٦٥	ضعيفة	٣
١٢	امتلاك ثقافة تشريعية لوضع خطط استراتيجية وعمل مشروعات ابتكارية	ك ٢٣ %	١٨١ ٤٣ %	٢١٧ ٥٢ %	١,٥٤	ضعيفة	١٢
١٣	مناقشة شيخ المعهد للقيادات التربوية لمعرفة تطبيق القوانين واللوائح التعليمية بصورة صحيحة	ك ٢٧ %	١٩٩ ٤٧ %	١٩٥ ٤٦ %	١,٦٠	ضعيفة	٦
١٤	فهم الفلسفة التشريعية للعمل الإداري والهدف المراد تحقيقه من وراء تلك القوانين والتشريعات	ك ١٨ %	١٩٥ ٤٦ %	٢٠٨ ٤٩ %	١,٥٥	ضعيفة	٩
١٥	تدعيم شيخ المعهد مكتبة المعهد بالجديد في مجال الثقافة التشريعية	ك ٢٢ %	١٨٥ ٤٤ %	٢١٤ ٥١ %	١,٥٤	ضعيفة	١٣

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر عبارات بعد الدور المعرفي؛ جاءت بدرجة ضعيفة، الأمر الذي يعني تأكيد أفراد العينة على ضعف التوافر، وبترتيب العبارات بحسب المتوسط الموزون؛ يلاحظ وقوع العبارة رقم (١) والتي تنص على " معرفة القوانين واللوائح والقرارات التعليمية التي تجعله يؤدي عمله وفق رؤية مستقبلية، حيث جاءت العبارة في المرتبة الأولى، بدرجة ضعيفة، بمتوسط قيمته (١,٦٦)، وقد تعزى النتائج السابقة إلى ضعف التنمية المهنية المقدمة لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، علاوة على قلة توافر النشرات الدورية الخاصة بالتشريعات والقوانين المنظمة للعمل، الأمر الذي قد يشير إلى ضعف العلاقة بين المعهد والإدارات التعليمية والمناطق.

في حين جاءت العبارة رقم (٤) والتي تنص على " إتقان شيخ المعهد عمله بناء على برامج التنمية المهنية التي تزوده بالتشريعات التربوية الحديثة؛ حيث جاءت العبارة في المرتبة الخامسة عشر والأخيرة، بدرجة ضعيفة، بمتوسط قيمته (١,٥٢)، وقد يعزى ذلك إلى ضعف وجود الحوافز التي تشجع على الاطلاع والإلمام بالتشريعات التربوية والقوانين التعليمية من قبل شيوخ المعاهد، ويتفق ذلك مع دراسة (كيلاني، ٢٠٢١م)، والتي توصلت أثناء بحثها؛ دور القوانين والتشريعات في تدعيم الإبداع الإداري لدى القيادات التربوية في التعليم ما قبل الجامعي بمصر - دراسة تقييمية، إلى ضعف الثقافة القانونية للقيادات التربوية، وأن من أهم العوائق غياب الجانب التحفيزي من نصوص التشريعات وكثرة المواد العقابية والمحظورات والموانع والخطوط الحمراء.

- النتائج المتعلقة ببعدها (الدور الوجداني للثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد): ويوضح الجدول تلك النتائج:

جدول (٨) النتائج التفصيلية لعبارات بعد (الدور الوجداني) (ن=٤٢١)

م	العبارة	الاستجابات				المتوسط	مستوى الموافقة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ك			
١	التأكيد على نشر القيم المرتبطة بالثقافة التشريعية بالمعهد مثل الحرية والمساواة	٣٧	٢٠٦	١٧٨	١,٦٧	متوسطة	١	
٢	التنبؤ بالتغيرات التشريعية المستقبلية في العمل الإداري ووضع الخطط اللازمة لها	٢٤	٢٢٢	١٧٥	١,٦٤	ضعيفة	٨	
٣	الحرص على حضور الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بتنمية الثقافة التشريعية	٣٧	١٩٢	١٩٢	١,٦٣	ضعيفة	١٠	
٤	توفير أدلة تنظيمية وإجرائية لإجراءات سير العمل الإداري	٣١	٢٠٤	١٨٦	١,٦٣	ضعيفة	١١	
٥	اتصاف إجراءات العمل بالوضوح والبعد عن التعقيد	٣٤	١٨٥	٢٠٢	١,٦٠	ضعيفة	١٤	
٦	السماح للعاملين بالمشاركة في صنع القرارات	٢٩	٢٠٩	١٨٣	١,٦٣	ضعيفة	١٢	
٧	الحرص على المساواة بين المعلمين عند توزيع المهام طبقاً للوائح المتبعة	٣٤	٢٠٨	١٧٩	١,٦٦	ضعيفة	٧	
٨	العمل على غرس قيم الثقافة التشريعية بالمعهد	٣٤	٢٠٩	١٧٨	١,٦٦	ضعيفة	٥	
٩	تبني أساليب اتصال حديثة ومتنوعة في العمل الإداري	٣٥	٢٠٩	١٧٧	١,٦٦	ضعيفة	٦	
١٠	تشجيع جميع العاملين بالمعهد على استثمار الموارد المادية بالشكل الأمثل	٣٧	٢٠٨	١٧٦	١,٦٧	متوسطة	٢	
١١	الحرص على تشكيل اتجاهات إيجابية لدى العاملين تجاه الثقافة التشريعية	٣٢	١٩٢	١٩٧	١,٦١	ضعيفة	١٣	
١٢	الاهتمام بتقديم التغذية الراجعة حول أداء العاملين بالمعهد بشكل مستمر	٣٢	٢١٢	١٧٧	١,٦٦	ضعيفة	٤	
١٣	الإتاحة لشيخ المعهد بمساحة من الحرية من قبل الإدارة العليا في تطبيق إجراءات العمل الإداري.	٣٧	٢٠٤	١٨٠	١,٦٦	ضعيفة	٣	
١٤	الاهتمام بالارتقاء بثقافة العاملين التشريعية	٢٤	٢٢٠	١٧٧	١,٦٤	ضعيفة	٩	
١٥	الحرص على حضور المؤتمرات والندوات التي تهتم بتنمية الثقافة التشريعية	٢٠	٢٠٥	١٩٦	١,٥٨	ضعيفة	١٥	

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر عبارات بعد الدور الوجداني؛ تراوحت ما بين (متوسطة وضعيفة)، الأمر الذي يعني تأكيد أفراد العينة على ضعف التوافر، وبترتيب العبارات بحسب المتوسط الموزون؛ يلاحظ وقوع العبارة رقم (١) والتي تنص على " التأكيد على نشر القيم المرتبطة بالثقافة التشريعية بالمعهد مثل الحرية والمساواة"، حيث جاءت العبارة في المرتبة الأولى، بدرجة متوسطة، بمتوسط قيمته (١,٦٧)، وقد يعزى ذلك إلى ضعف الولاء التنظيمي لشيوخ المعاهد نتيجة خفض الروح المعنوية لهم، وضعف تقديم الحوافز والترقيات المناسبة لأدائهم الإداري، ويتفق ذلك مع دراسة (أبو حسين، ٢٠١٧م)، والتي توصلت أثناء بحثها؛ الثقافة التنظيمية وأثرها على دافعية الإنجاز التربوي، إلى وجود ضعف في الانتماء التنظيمي، ووجود مركزية شديدة في الإدارة وضعف في معالجة الممارسات الخاطئة.

في حين جاءت العبارة رقم (١٥) والتي تنص على " الحرص على حضور المؤتمرات والندوات التي تهتم بتنمية الثقافة التشريعية"؛ حيث جاءت العبارة في المرتبة الخامسة عشر والأخيرة، بدرجة ضعيفة، بمتوسط قيمته (١,٥٨)، وقد تعزى النتائج السابقة إلى ضعف المام شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية للتشريعات والقوانين التربوية وفهمها، بالإضافة إلى ضعف الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لهم لحضور المؤتمرات العلمية التي تهتم بتنمية الثقافة التشريعية، أو قد يرجع ذلك إلى تعقيد تلك التشريعات وعدم إشراك شيوخ المعاهد في صياغتها، ويتفق ذلك مع دراسة (كيلاني، ٢٠٢١م)، والتي توصلت أثناء بحثها؛ دور القوانين والتشريعات في تدعيم الإبداع الإداري لدى القيادات التربوية في التعليم ما قبل الجامعي بمصر - دراسة تقييمية، إلى نقص تدريب القيادات التربوية على التشريعات القانونية ونقص وعيهم بفلسفتها وأهدافها وماهيتها، وعدم معرفتهم بالآلية المتبعة في سنها ولا مراحلها ولا الأعضاء المشاركين في سنها، بالإضافة إلى ضعف إشراك القيادات التربوية والمعلمين في صياغتها.

● النتائج المتعلقة ببعدها (الدور المهاري للثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد): ويوضح الجدول تلك النتائج:

جدول (٩) النتائج التفصيلية لعبارات بعد (الدور المهاري) (ن=٤٢١)

م	العبارة	الاستجابات			الترتيب
		ك	متوسطة	ضعيفة	
١	القيام بتنفيذ خطط وإجراءات العمل وفقاً للقوانين واللوائح التعليمية، وبصورة مرنة	٣٥	٢٤١	١٤٥	٥
٢	الإشراك في الدورات الخاصة بالقوانين واللوائح التعليمية سواء كانت بصورة رسمية أو غير رسمية	٣٠	٢٣١	١٦٠	١٠
٣	امتلاكه أدوات تواصل فعالة مع المستويات الإدارية العليا	٣٢	٢٤٧	١٤٢	٦
٤	توفير مناخاً تنظيمياً ملائماً للعاملين يساعدهم على إبراز الجانب الإبداعي لهم	٢٩	٢٢٤	١٦٨	١٤
٥	الالتزام بتطبيق القوانين واللوائح والقرارات التربوية بصورة دقيقة	٣٣	٢٣٨	١٥٠	٧
٦	تأديته عمله في الوقت	٣٤	٢٢٦	١٦١	٩

م	العبارة	الاستجابات				المتوسط	مستوى الموافقة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة	%٣٨			
		%	%٨	%٥٤	%			
٧	المحدد دون اللجوء للمستويات الإدارية العليا باستقلالية	ك	٣٧	٢٤٦	١٣٨	١,٧٦	متوسطة	١
	الالتزام بتطبيق مبادئ العدالة والمساواة في تطبيق القوانين واللوائح التعليمية	%	%٩	%٥٨	%٣٣			
٨	إتاحة الفرصة للعاملين بالمعهد للتعبير عن آراءهم بحرية في حدود القانون	ك	٣٩	٢٤٢	١٤٠	١,٧٦	متوسطة	٢
	توفير أدلة إرشادية للعاملين للتعريف بحقوقهم وواجباتهم	%	%٧	%٥٣	%٤٠			
٩	ممارسة الديمقراطية في المعهد مع العاملين في اتخاذ القرار	ك	٣٠	٢٢٦	١٦٥	١,٦٨	متوسطة	١١
	توفير البيئة التعليمية المناسبة بالمعهد بمطابقتها القانونية بقدر الإمكان	%	%٧	%٥٤	%٣٩			
١٠	استخدام شيخ المعهد مصطلحات ومفاهيم قانونية خلال سباقات حوارية مع العاملين بالمعهد	ك	٣٩	٢٣٧	١٤٥	١,٧٥	متوسطة	٤
	الحرص على الالتزام بالقوانين واللوائح واحترامها أثناء العمل الإداري	%	%٩	%٥٦	%٣٤			
١١	القيام بعمل مسابقات مختلفة على مستوى المعهد تركز على الجانب التشريعي والقانوني في حياة الفرد	ك	٣١	٢١٨	١٧٢	١,٦٧	متوسطة	١٥
	توفير موضوعات تتعلق بالتنقيب التشريعي من خلال صحف الحائط بالمعهد، والنشرات الدورية	%	%٧	%٥٢	%٤١			
١٢	ممارسة مهامه بحرية في ضوء القوانين واللوائح التعليمية	ك	٥١	٢١٨	١٥٢	١,٧٦	متوسطة	٣
	القيام بعمل مسابقات مختلفة على مستوى المعهد تركز على الجانب التشريعي والقانوني في حياة الفرد	%	%١٢	%٥٢	%٣٦			
١٣	توفير موضوعات تتعلق بالتنقيب التشريعي من خلال صحف الحائط بالمعهد، والنشرات الدورية	ك	٢٥	٢١٣	١٨٣	١,٦٢	ضعيفة	١٦
	ممارسة مهامه بحرية في ضوء القوانين واللوائح التعليمية	%	%٦	%٥١	%٤٣			
١٤	ممارسة مهامه بحرية في ضوء القوانين واللوائح التعليمية	ك	٢٤	٢٣٩	١٥٨	١,٦٨	متوسطة	١٢
	ممارسة مهامه بحرية في ضوء القوانين واللوائح التعليمية	%	%٦	%٥٧	%٣٨			
١٥	ممارسة مهامه بحرية في ضوء القوانين واللوائح التعليمية	ك	٣٥	٢٣٤	١٥٢	١,٧٢	متوسطة	٨
	ممارسة مهامه بحرية في ضوء القوانين واللوائح التعليمية	%	%٨	%٥٦	%٣٦			

يتضح من الجدول السابق أن درجة توافر عبارات بعد الدور المهاري؛ تراوحت ما بين (متوسطة وضعيفة)، الأمر الذي يعني تأكيد أفراد العينة على ضعف التوافر، وبترتيب العبارات بحسب المتوسط الموزون؛ يلاحظ وقوع العبارة رقم (٧) والتي تنص على "الالتزام بتطبيق مبادئ العدالة والمساواة في تطبيق القوانين واللوائح التعليمية"، حيث جاءت العبارة في المرتبة الأولى، بدرجة متوسطة، بمتوسط قيمته (١,٧٦)، وقد تعزى النتائج السابقة إلى ضعف الاهتمام بالعاملين بالمعاهد الثانوية الأزهرية وتوفير الروح المعنوية العالية لهم، وضعف تعامل إدارة المعهد بعدالة وشفافية مع جميع العاملين بالمعهد، ووضع مؤشرات لتقييم الأداء، ويتفق ذلك مع دراسة (إبراهيم، وشعبان، ٢٠١٩م)، والتي أوصت أثناء بحثها؛ تطوير الأداء الإداري لمدير المدرسة الثانوية وشيخ المعهد الثانوي الأزهر في ضوء مبادئ الحوكمة، بضرورة إيجاد توصيف واضح لمهام العاملين وفقا للوائح والقوانين المنظمة للمؤسسة التعليمية، وتوزيع المهام الوظيفية بعدالة على جميع العاملين وفقا لقدرات كل منهم، ووضع مؤشرات لتقييم أداء العاملين تطبق على الجميع ويكون من خلالها منح الحوافز.

في حين جاءت العبارة رقم(١٤) والتي تنص على " القيام بعمل مسابقات مختلفة على مستوى المعهد تركز على الجانب التشريعي والقانوني في حياة الفرد"; حيث جاءت العبارة في المرتبة السادسة عشر والأخيرة، بدرجة ضعيفة، بمتوسط قيمته(١,٦٢)، وقد يعزى ذلك إلى ضعف إدراك شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية؛ أهمية فهم التشريعات والقوانين التربوية في تطوير الأداء الإداري، ويختلف ذلك مع دراسة (الدرابسة، والشقران، ٢٠١١م)، والتي توصلت أثناء بحثها؛ أهمية التشريعات التربوية ودورها في تحقيق الأداء المؤسسي في وزارة التربية والتعليم الأردنية، إلى وجود علاقة بين التشريعات التربوية القائمة والأداء المؤسسي؛ حيث إن التشريعات التربوية تسهم في تسهيل العمليات الإدارية بفاعلية وكفاءة.

٢- نتائج عبارات المحور الثاني (معوقات تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء الثقافة التشريعية): ويمكن توضيح تلك النتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (١٠) النتائج التفصيلية لعبارات محور معوقات تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء الثقافة التشريعية

م	العبارة	الاستجابات			المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة				
١	قله تمكن التشريعات التعليمية القائمة من ممارسة شيخ المعهد لعمله بشئ من الحرية.	٢٥٠	١٥٧	١٤	٠,٥٦	كبيرة	١	
٢	قله توافر المعلومات الكافية اللازمة عن مفاهيم وقيم الثقافة التشريعية	١٧٠	٢٣٦	١٥	٠,٥٥	كبيرة	٨	
٣	ضعف التنسيق والتكامل بين الإدارات العليا وإدارة المعهد	١٦١	٢٣٠	٣٠	٠,٦	متوسطة	١١	
٤	ضعف الموارد المادية والمالية بالمعهد اللازمة لممارسة الأنشطة الخاصة بالتنقيف التشريعي	١٩٧	٢٠٩	١٥	٠,٥٦	كبيرة	٤	
٥	الالتزام الحرفي من قبل شيخ المعهد بتطبيق بعض اللوائح والتشريعات التربوية دون النظر للبيئة التعليمية المتوفرة.	١٧١	٢١٩	٣١	٠,٦١	متوسطة	١٠	
٦	ضعف فناعه بعض شيوخ المعاهد بأهمية الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري	١٨١	٢١٧	٢٣	٠,٥٩	كبيرة	٧	
٧	ضعف الحوافز المقدمة لشيوخ المعاهد للاشتراك في التدريبات وورش	٢٠٩	١٨٩	٢٣	٠,٦	كبيرة	٣	

م	العبارة	الاستجابات			مستوى الموافقة	الترتيب
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة		
	العمل الخاص بفهم لقوانين والتشريعات التعليمية، وكيفية تطبيقها.					
٨	وجود تضارب وعموض في صياغة العديد من لقوانين والتشريعات التعليمية.	١٦٥	٢٣٢	٢٤	٠,٥٨	٩
	الخوف من المخاطرة ومن ضعف الالتزام بتحقيق الأهداف التعليمية، والسعي لتجنب المساءلة القانونية.					
٩	ندرة إشراك شيوخ المعاهد والمعلمين في سن التشريعات التربوية.	١٩١	٢١٥	١٥	٠,٥٦	٥
	عموض الفلسفة التشريعية وقلة وضوح الأهداف المراد تحقيقها من وراء تلك التشريعات.					
١٠	ندرة إشراك شيوخ المعاهد والمعلمين في سن التشريعات التربوية.	١٩٥	٢٠٦	٢٠	٠,٥٨	٦
	عموض الفلسفة التشريعية وقلة وضوح الأهداف المراد تحقيقها من وراء تلك التشريعات.					
١١	ندرة إشراك شيوخ المعاهد والمعلمين في سن التشريعات التربوية.	٢٠٩	١٩٥	١٧	٠,٥٧	٢

يتضح من الجدول السابق أن درجة الموافقة جاءت مرتفعة على معوقات تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء الثقافة التشريعية؛ حيث تراوحت درجة جميع العبارات ما بين (متوسطة، وكبيرة)، وبترتيب العبارات تنازليا بحسب المتوسط الموزون يتضح ما يلي:

- جاءت العبارة رقم (١) والتي تشير إلى " قلة تمكين التشريعات التعليمية القائمة من ممارسة شيخ المعهد لعمله بشئ من الحرية." في المرتبة الأولى، بمتوسط موزون (٢,٥٦)، وانحراف معياري (٠,٥٦)، الأمر الذي قد يشير إلى جمود تلك التشريعات وتقادمها وضعف مساهمتها لمتطلبات العصر الراهن واحتياجات العاملين.
- بينما جاءت العبارة رقم (١١) والتي تشير إلى " غموض الفلسفة التشريعية وقلة وضوح الأهداف المراد تحقيقها من وراء تلك التشريعات." في المرتبة الثانية، بمتوسط موزون (٢,٤٦)، وانحراف معياري (٠,٥٧)، وربما يرجع ذلك إلى ضعف الاتصال بين إدارة المعهد والإدارة العليا وتقديم الدورات التدريبية اللازمة لفهم تلك التشريعات وتفسيرها.
- جاءت العبارة رقم (٥) والتي تشير إلى " الالتزام الحرفي من قبل شيخ المعهد بتطبيق بعض اللوائح والتشريعات التربوية دون النظر للبيئة التعليمية المتوفرة." في المرتبة العاشرة، بمتوسط موزون (٢,٣٣)، وانحراف معياري (٠,٦١)، الأمر الذي قد يشير إلى ضعف ممارسة شيخ المعهد للديمقراطية مع العاملين، كما قد يرجع ذلك إلى الفهم الخاطئ لبعض التشريعات والقوانين واللوائح التعليمية.
- بينما جاءت العبارة رقم (٣) والتي تشير إلى " ضعف التنسيق والتكامل بين الإدارات العليا وإدارة المعهد " في المرتبة الحادية عشر والأخيرة، بمتوسط موزون (٢,٣١)، وانحراف معياري

(٥,٦)، مما يعني ضرورة التنسيق بين الإدارات التعليمية المختلفة وبين المعاهد الثانوية الأزهرية لتقديم الدعم اللازم لشيوخ المعاهد وبما يؤدي إلى تحسين الأداء الإداري.

ويمكن عرض مجموعة من النتائج في ضوء أهداف البحث السابقة، وذلك كما يلي:

- يركز مفهوم الثقافة التشريعية على؛ المعارف والمعلومات التي تشتمل على أهم المبادئ والقواعد والقوانين والنصوص التشريعية والقانونية المرتبطة بالحقوق والواجبات الشخصية والاجتماعية والسياسية والتعليمية والتي تهدف إلى قيام مديري المؤسسات التعليمية أداءهم بكفاءة واقتدار.
- تكمن أهمية الثقافة التشريعية لدى مديري المؤسسات التعليمية (شيوخ المعاهد)، إلى أن نشر الثقافة التشريعية له أثره في تكوين شخصية الفرد حيث تجعل منه مواطناً صالحاً يحترم القانون ولكن بشرط أن يكون هذا القانون في موقف الدفاع عن هذا المواطن ولصالحه، ويضمن حقوقه أمام من يحاول مصادرتها من أي جهة أو شخصية كانت، ولذلك فهي تعني العلم بالقانون واحترامه وذلك من خلال؛ معرفة الحقوق والحريات العامة وأساليب ممارستها والقيود الواردة عليها وتوجيه عوامل التقدم ونشر الثقافة وقيم العدالة ومكافحة كل ما هو ظالم وغير معقول وذلك بالنسبة لجميع أفراد المجتمع، علاوة على معرفة العاملين لحقوقهم وواجباتهم المرتبطة بأداء الأعمال المنوطة بهم.
- تتضمن أبعاد الثقافة التشريعية في: البعد المعرفي؛ والذي يركز على نقل المعارف والمعلومات القانونية وتنمية وعي الأفراد بها، أو حصاد إدراك الأفراد وتصوراتهم للعالم المحيط بهم بما يشمل عليه من علاقات بالطبيعة والانسان والافكار، ويتضمن الوعي بهذا جانبين أحدهما يرتبط بتخييص قضايا المجتمع ومشكلاته، والآخر يرتبط بالممارسة اليومية للفرد والذي يكتسب من نمط التنشئة السائد، والبعد الوجداني؛ والذي يتعلق باكتساب الأفراد القيم المرغوبة إجتماعياً من خلال تنمية الاتجاهات الايجابية ومشاعر الحب التي يستشعرها الفرد تجاه المعرفة القانونية المطلوبه، والبعد المهاري؛ والذي يركز على تكوين المهارات والسلوكيات وتنميتها والتي تتطلب مواقف ما بني من معارف وما أكتسب من قيم في سياقات العمل.
- جاءت درجة توافر دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية؛ "ضعيفة"، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، كما جاءت درجة الموافقة على المعوقات التي تحد من تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية في ضوء الثقافة التشريعية؛ "كبيرة" بمتوسط موزون (٢,٤٠).
- ومن أجل تفعيل دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية، وفي ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج؛ يمكن تقديم عدد من التوصيات كما يلي:
- ضرورة العمل على بناء الخطط الاستراتيجية للمعاهد وفقاً لأبعاد الثقافة التشريعية، مع تقديم دورات تدريبية وندوات توعوية لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية خاصة بممارسات الثقافة التشريعية وأهميتها، وتوفير أدلة إرشادية تضم القوانين واللوائح والقرارات التعليمية.

- تدعيم مكتبة المعهد بنسخة من القوانين واللوائح والقرارات التعليمية بما يسهل إطلاع العاملين بالمعهد عليها.
- السماح لشيوخ المعاهد والمعلمين والعاملين بالمعاهد الثانوية الأزهرية بالمشاركة في صناعة القرار
- تشجيع شيوخ المعاهد والعاملين بالمعاهد الثانوية الأزهرية في الاشتراك في الدورات الخاصة بتنمية القوانين واللوائح التعليمية.
- منح بعض الصلاحيات الإدارية والتنظيمية لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية لإنجاز المهام في الظروف المتغيرة دون اللجوء للإدارة العليا.
- العمل على تحري الدقة والشفافية عند تطبيق القوانين واللوائح لكافة العاملين بالمعهد من جانب شيوخ المعاهد.
- العمل على تبني شيخ المعهد مفهوم الثقافة التشريعية ونشره داخل المعهد من خلال الاجتماعات والندوات، والمعاملات اليومية.
- العمل على تمكين التشريعات التعليمية القائمة من ممارسة شيخ المعهد لعمله بشئ من الحرية.
- توفير قاعدة معلومات بكل معهد عن مفاهيم وقيم الثقافة التشريعية.
- دعم الإدارة العليا لشيوخ المعاهد في نشر الثقافة التشريعية وتوفير الموارد المالية اللازمه لها.
- عمل دورات تنمية مهنية لشيوخ المعاهد من قبل قطاع المعاهد الأزهرية تخص الثقافة التشريعية وأهميتها في تطوير الأداء الإداري، مع تقديم الحوافز المادية والمعنوية للاشتراك في هذه الدورات.
- عمل نشرات دورية ربع سنوي بأحدث التشريعات والقرارات التعليمية للمعاهد الأزهرية وإطلاع شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية عليها.
- مقترحات البحث:
- دور الثقافة التشريعية في تحسين الأداء الإداري بالتعليم قبل الجامعي المصري (دراسة ميدانية).
- تطوير الأداء الإداري لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الأزهر في ضوء أبعاد الثقافة التشريعية.
- بعض مشكلات الثقافة التشريعية وعلاقتها بالأداء الإداري لدى شيوخ المعاهد الابتدائية الأزهرية من وجهة نظر المعلمين (دراسة ميدانية).

المراجع العربية:

- إبراهيم أحمد السيد إبراهيم (٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري لرؤساء الأقسام بكليات جامعة الأزهر في ضوء مدخل الإدارة الإلكترونية. مجلة التربية، ١٧٥(٢).
- إبراهيم أحمد السيد إبراهيم، ولاء عبد العزيز عبد السميع (٢٠١٩). تطوير الأداء الإداري لمدير المدرسة الثانوية وشيخ المعهد الثانوي الأزهر في ضوء مبادئ الحوكمة. مجلة كلية التربية، ٣(١٢٠).
- إبراهيم زكريا سالم (٢٠١٧م): إدارة المعرفة وتطوير الأداء الإداري بالمؤسسات التربوية، نور للنشر
- أحمد عبد النبي عبد العزيز عيسى (٢٠١٧م): واقع الصحة التنظيمية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين "دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر
- أسعد أبو حسين (٢٠١٧). الثقافة التنظيمية وأثرها على دافعية الإنجاز التربوي. مجلة كلية التربية، ٦٥(١)
- أمال أحمد العجوز (٢٠٢٠). دور المدير في التنمية المهنية للمعلمين بوحدة التدريب والجودة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة المنوفية. رسالة ماجستير.
- أيمن يسين عبد اللطيف (٢٠١٦). الوعي القانوني لدى المعلمين: دراسة تحليلية. دراسات تربوية واجتماعية، ٢٢(٣)، ٤٨٧-٥٢٢.
- بدر محمد عبد الحفيظ عبد النعيم (٢٠٢٠). الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس الثانوية العامة في محافظة القاهرة: دراسة تحليلية. مجلة التربية المقارنة والدولية، ٦(١٣).
- تيسير محمد الخوالدة (٢٠١٩م): الممارسة السلطوية لدى مديري المدارس المتوسطة بمنطقة الجبراء التعليمية في دولة الكويت وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو عملهم، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مركز هارفارد للدراسات والأبحاث، المجلد ٥، العدد ٣
- ثناء أحمد جمعة (٢٠٠٦). فاعلية برنامج تعلم ذاتي في تنمية بعض الجوانب الثقافية القانونية لدى طلاب كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة جامع عين شمس ص ٨٦.
- جمعة سيد أحمد على البدوي (٢٠١١). القوانين واللوائح المنظمة لدى مديري مدارس التعليم الاساسى ومدى وعيمهم بها كلية التربية، جامعة دمنهور.
- خالد محمود عبد الوهاب (٢٠٠٩). أبعاد السلوك الحكيم وعلاقتها بكفاءة الأداء الإداري. ٨(٢)، ٤٦٧-٤٦٧.
- راضي المتولي محمود (٢٠١٧م): بعض مشكلات التنمية المهنية لشيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر

سهير حواله، وفاطمة عبدة القادر حسن (١٩٩٥): الثقافة القانونية للمواطن في عالم سريع التغير دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، المجلد ٢

صالحة عبد الله عيسان، وعلي مهدي كاظم، ومريم سالم المنذري (٢٠١٤). الوعي القانوني والاتجاه نحو القانون لدى المعلمين في سلطنة عمان.

عبد الكريم محمد الدرايسة، ورامي إبراهيم الشقران (٢٠١١م): أهمية التشريعات التربوية ودورها في تحقيق الأداء المؤسسي في وزارة التربية والتعليم الأردنية، رسالة المعلم، الإدارة والتخطيط والبحث التربوية، وزارة التربية والتعليم، الأردن

عبدالرحمن عطية متولى (٢٠٢١). متطلبات تطوير الأداء الإداري للعاملين بقطاع المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية. مجلة التربية، ١٩٠ (٢)،

العرايبي محمود (٢٠٢١م): مفهوم التشريع المدرسي وأقسامه ومصادره وأهدافه، ملحق أستاذ الثانوي، مقياس التشريع العربي، Pdf

علاء الدين محمود ابراهيم (٢٠١٢). هل الثقافة القانونية للموظف حصن أمان عند الاعتصام والتظاهر؟. اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، ٤٩ (٣)

عيد عبدالغني الديب عثمان (٢٠٠٨). الثقافة القانونية في منهج التربية الوطنية بالمرحلة الثانوية دراسة تقويمية. المؤتمر العلمي الأول - تربية المواطنة ومناهج الدراسات الاجتماعية، مج ٢، (١)،

فائز آدم حبيب الله أحمد (٢٠١٤). أثر إدارة الجودة الشاملة في الأداء الإداري : دراسة تطبيقية على بنك البركة السوداني في الفترة من ٢٠٠٧ - ٢٠١٢م. جامعة القراءان الكريم والعلوم الإسلامية.

محمد عبد الرحمن عطية (٢٠٢١). متطلبات تطوير الأداء الإداري للعاملين بقطاع المعاهد الأزهرية في ضوء مدخل الإدارة الاستراتيجية. مجلة التربية، ١٩٠ (٢)

محمد عبود الحراشنة (٢٠٠٦). العلاقة بين الأنماط القيادية التي يمارسها مديرو المدارس ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين في مدارس مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٧ (١)، ٤١-١٣.

محمود أبو النور عبد الرسول (٢٠١٥). تطوير العمل الإداري بكليات التربية النوعية بمصر في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية: دراسة حالة كلية التربية النوعية جامعة القاهرة. مجلة الإدارة التربوية، ٢ (٤)، ٥٥-١٥.

محمود محمد سعيد (٢٠١٧م): القيادة التحولية لدى شيوخ المعاهد الثانوية الأزهرية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية التربية بنين بالقاهرة، جامعة الأزهر

مروان أحمد عبد الرحمن (٢٠١٥). متطلبات تطبيق ادارة الجودة الشاملة بالمعاهد الاذهرية العامة والنموذجية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر

مصطفى حسن كيلاني(٢٠٢١). دور القوانين والتشريعات في تدعيم الإبداع الإداري لدى القيادات التربوية في التعليم ما قبل الجامعي بمصر - دراسة تقويمية. *المجلة التربوية لتعليم الكبار*, ٤(٣).

مصطفى، محمد كمال (٢٠١٤). تحليل وقياس وتقييم الأداء البشري"، مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك، القاهرة.

منى محمد السيد الحرون(٢٠١٣). الثقافة القانونية لدى طلاب الجامعات: دراسة تحليلية للتشريعات المنظمة للحياة الجامعية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*, ٧٣(٤)

نائل العوالم(٢٠٠٤). الأداء الإداري في المؤسسات العامة بين الإقليمية والعولمة، *دراسات العلوم الإنسانية*, ٣١(٣)

نجلاء، نوبلي (٢٠١٥). استخدام أدوات المحاسبة الإدارية في تحسين الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب- بسكرة"، *كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر*

نور عوض حسن (٢٠١٥م): درجة ممارسة إدارة الجامعة الإسلامية للمساءلة الإدارية وعلاقتها بدرجة فاعلية الأداء الإداري لموظفيها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.

هند محمد الشريف، نجلاء محمد الشريف(٢٠٢١). رؤية مستقبلية لتطوير إدارة المؤسسة التعليمية على ضوء التوازن بين الإدارة المركزية والادارة اللامركزية، *جامعة العريش*, ٩(٦).

المراجع الأجنبية:

David Nelken(2004).Using the concept of legal culture .**Australian Journal of legal philosophy**,(29),p1

Lawrence M. Friedman(1994).“Is there a Modern Legal Culture,” **Ratio Juris**, Vol. 7, No. 2, P118.

Patrick Gunnigle& Anthony Mcdonnell(2008). **Performance management**.p4.

Manjula Devi & Mrs. Ranjithaman(2017). A STUDY OF LEGAL AWARENESS AMONG WOMEN TEACHERS, **International Journal of Research - GRANTHAALAYAH**,5(5),112-126.

Smith Christy Lack(2010). A quantitative analysis of arkansas principals' knowledge of school law (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (305182771).

Nancy Ross Williams "West Virginia principals' knowledge and application of school law" (2010). (Doctoral dissertation), *Dissertations, and Problem Reports*. 2962.

المراجع العربية مترجمة للإنجليزية:

Ibrahim Ahmed Al-Sayed Ibrahim (2017). A proposed vision to develop the administrative performance of the heads of departments in the faculties of Al-Azhar University in the light of the electronic management approach. *Education Journal*, 175 (2),

- Ibrahim Ahmed Al-Sayed Ibrahim, Walaa Abdel-Aziz Abdel-Samie (2019). Developing the administrative performance of the secondary school principal and sheikh of the Al-Azhar secondary institute in light of the principles of governance. College of Education Journal, 30(120)
- Ibrahim Zakaria Salem (2017): Knowledge Management and Developing Administrative Performance in Educational Institutions, Noor Publishing
- Ahmed Abd al-Nabi Abd al-Aziz Issa (2017): The reality of organizational health in Al-Azhar institutes from the point of view of teachers, "a field study", an unpublished master's thesis, Faculty of Education for Boys in Cairo, Al-Azhar University
- Asaad Abu Hussein (2017). Organizational culture and its impact on educational achievement motivation. College of Education Journal, 65 (1)
- Amal Ahmed Al-Agouz (2020). The principal's role in the professional development of teachers in the training and quality units in basic education schools in Menoufia Governorate. Master's thesis.
- Ayman Yassin Abdel Latif (2016). Teachers' legal awareness: an analytical study. Educational and Social Studies, 22(3), 487-522,
- Badr Muhammad Abdel Hafeez Abdel Naim (2020). Organizational commitment among secondary school teachers in Cairo Governorate: an analytical study. Journal of Comparative and International Education. 6(13).
- Tayseer Muhammad Al-Khawaldeh (2019): The authoritarian practice of middle school principals in the Al-Jahra educational district in the State of Kuwait and its relationship to teachers' motivation to erase their work, International Journal of Educational and Psychological Studies, Harvard Center for Studies and Research, Volume 5, Number 3
- The praise of Ahmed Gomaa (2006). The effectiveness of a self-learning program in developing some aspects of legal culture among students of the Faculty of Education, an unpublished master's thesis, Ain Shams University, p. 86.
- Juma Sayed Ahmed Ali Al-Badawi (2011). The laws and regulations governing the principals of basic education schools and their awareness of them. College of Education, Damanhour University.
- Khaled Mahmoud Abdel-Wahhab (2009). Dimensions of wise behavior and their relationship to the efficiency of administrative performance. 8(2), 417-467.
- Radi Al-Metwally Mahmoud (2017): Some problems of professional development for the sheikhs of Al-Azhar secondary institutes, a field study, an unpublished master's thesis, Faculty of Education for Boys in Cairo, Al-Azhar University.
- Suhair Hawala, and Fatima Abd al-Qader Hassan (1995): The Legal Culture of the Citizen in a Rapidly Changing World, A Field Study, Journal of Educational Sciences, Institute of Educational Studies, Cairo University, Volume 2

- Saleha Abdullah Eisan, Ali Mahdi Kazem, and Maryam Salem Al-Mandhari (2014). Legal awareness and attitude towards law among teachers in the Sultanate of Oman.
- Abdul Karim Muhammad Al-Daraysa, and Rami Ibrahim Al-Shaqran (2011): The importance of educational legislation and its role in achieving institutional performance in the Jordanian Ministry of Education, the teacher's message, educational management, planning and research, Ministry of Education, Jordan.
- Abdul Karim Muhammad Al-Daraysa, and Rami Ibrahim Al-Shaqran (2011): The importance of educational legislation and its role in achieving institutional performance in the Jordanian Ministry of Education, the teacher's message, educational management, planning and research, Ministry of Education, Jordan
- Abdul Rahman Attia Metwally (2021). Requirements for the development of the administrative performance of workers in the Al-Azhar institutes sector in the light of the strategic management approach. Education Journal, 190(2),
- Al-Orabi Mahmoud (2021 AD): The concept of school legislation, its divisions, sources and objectives, the profile of a secondary teacher, the measure of Arab legislation, Pdf
- Aladdin Mahmoud Ibrahim (2012). Is the legal culture of the employee a fortress of safety when sit-in and demonstration?. Federation of Administrative Development Associations, 49 (3)
- Eid Abdul-Ghani Al-Deeb Othman (2008). Legal culture in the national education curriculum at the secondary stage, an evaluation study. The First Scientific Conference - Citizenship Education and Social Studies Curricula, Volume 2, (1),
- Fayez Adam Habibullah Ahmed (2014). The impact of total quality management on administrative performance: an applied study on Al Baraka Sudanese Bank in the period from 2007 - 2012 AD. The University of the Holy Qur'an and Islamic Sciences.
- Muhammad Abdul Rahman Attia (2021). Requirements for the development of the administrative performance of workers in the Al-Azhar institutes sector in the light of the strategic management approach. Education Journal, 2(190)
- Muhammad About Al-Harashah (2006). The relationship between the leadership styles practiced by school principals and the level of organizational commitment of teachers in the schools of the Directorate of Education in Tafila Governorate. Journal of Educational and Psychological Sciences, 7 (1). 13-41.
- Mahmoud Abu Al-Nour Abdel-Rasoul (2015). Developing the administrative work in the faculties of specific education in Egypt in the light of the requirements of electronic administration: a case study of the Faculty of Specific Education, Cairo University. Journal of Educational Administration, 2(4), 15-55.
- Mahmoud Mohamed Saeed (2017): Transformational leadership among the sheikhs of Al-Azhar secondary institutes, a field study, master's thesis, Faculty of Education for Boys in Cairo, Al-Azhar University



-
- Marwan Ahmed Abdel Rahman (2015). Requirements for the application of total quality management in public and model Al-Azhar institutes, unpublished doctoral dissertation, College of Education, Al-Azhar University.
- Mustafa Hassan Kilani (2021). The role of laws and legislation in supporting administrative creativity among educational leaders in pre-university education in Egypt - an evaluation study. *Educational Journal for Adult Education*, 4 (3).
- Mostafa, Mohamed Kamal (2014). Analyzing, measuring and evaluating human performance”, Center for Professional Experience of Management PMIC, Cairo.
- Mona Muhammad Al-Sayed Al-Haroun (2013). Legal culture among university students: an analytical study of the legislation governing university life. *Arabic Studies in Education and Psychology*, 73(4)
- Nael Al-Awlama (2004). Administrative performance in public institutions between regionalism and globalization, *Humanities Studies*, 31 (3)
- Naglaa, Nobley (2015). The use of management accounting tools to improve the financial performance of the economic institution: a case study of the Great Mills Corporation of the South - Biskra", Faculty of Economic and Commercial Sciences, University of Mohamed Kheidar Biskra, Algeria
- Nour Awad Hassan (2015): The degree of administrative accountability practiced by the Islamic University administration and its relationship to the degree of effectiveness of the administrative performance of its employees, an unpublished master's thesis, the Islamic University of Gaza.
- Hind Muhammad al-Sharif, Naglaa Muhammad al-Sharif (2021). A future vision for the development of the management of the educational institution in the light of the balance between central administration and decentralized administration., *University of Arish*, 9 (6).