

دراسات نقدية ١ – الأسبوع التاسع

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

إعداد الطالبة/
ظي علي القحطاني

دكتوراه إدارة عامة

٢٠٢٥



نقد نتائج الدراسة

• اتساق النتائج وارتفاعها بصورة مبالغ فيها

تكشف نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية في جامعة الأزهر جاء مرتفعاً، وأن جودة الأداء المهني كذلك جاءت مرتفعة، مع وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين. ورغم أن هذا التوافق متوقع في ضوء الإطار الإسلامي الذي يربط بين الأخلاق وجودة العمل، إلا أن الارتفاع الكبير في جميع المتوسطات يثير تساؤلات منهجية. إذ يبدو أن المشاركين قدّموا صورة "مثالية" عن واقع القيادة والأداء، وهو ما قد يعكس رغبة في تقديم المؤسسة بشكل إيجابي أو قد يكون ناتجاً عن طبيعة الاستبانة الذاتية التي تم الاعتماد عليها.

كان من المتوقع أن تجد الدراسة تباينات في مستوى ممارسة القيادة الأخلاقية أو جودة الأداء، خصوصاً في مؤسسة ضخمة ومعقدة مثل جامعة الأزهر، إلا أن النتائج جاءت متقاربة بشكل غير طبيعي، مما يشير إلى احتمال وجود تحيز اجتماعي أو عدم دقة في القياس. وكان من الأجدر أن يناقش الباحث هذا الاحتمال وأن يفسّر سبب تضخم الدرجات بدلاً من الاكتفاء بالنتائج كما وردت.

نقد نتائج الدراسة

• الاعتماد على تقييم فئة واحدة في الحكم على القيادة والأداء

اعتمدت الدراسة على تقييم أعضاء هيئة التدريس فقط لقياس كل من القيادة الأخلاقية وجودة الأداء المهني، وبذلك اقتصرَت نظرة التقييم على زاوية واحدة من زوايا العملية الأكاديمية. القيادة الأخلاقية بطبيعتها ظاهرة جماعية تتأثر بها مجموعات متنوعة تتضمن الطلاب، الإداريين، والقيادات الإدارية، لذلك فإن الاعتماد على عينة واحدة يضعف القدرة على الحكم الموضوعي. كما أن جودة الأداء المهني –التي تُعد مؤشراً دقيقاً في التقييم الجامعي– لا تُقاس عادة بالانطباعات الذاتية وحدها، وإنما تحتاج إلى قياسات موضوعية مثل معدلات النشر العلمي، تقييم الطلاب، أو الإنجاز التدريسي. ومن ثم، فإن الاعتماد كلياً على آراء أعضاء هيئة التدريس يجعل النتائج عرضة للتحيز ويحدّ من صلاحيتها للتطبيق.

نقد نتائج الدراسة

• غياب تحليل المتغيرات المفسرة للفروق أو لغياب الفروق

أظهرت الدراسة عدم وجود فروق بين المشاركين وفقاً لمتغيرات مثل الكلية، النوع، والدرجة العلمية، ووجود فروق طفيفة لأصحاب الخبرة الأكبر.

هذه النتيجة تبدو غير منطقية في سياق الجامعات التي تختلف فيها طبيعة البرامج الأكاديمية، الظروف الإدارية، والمجالات العلمية بين الكليات. كما أنّ الخبرة، النوع، والتخصص عادة ما تؤثر في تصورات الأفراد للقيادة والأداء.

لكن الدراسة اكتفت بعرض النتائج دون تحليل عميق للأسباب المحتملة وراء غياب هذه الفروق. وكان من المهم تفسير مدى تشابه بيانات العمل بين الكليات، أو تأثير الثقافة التنظيمية الموحدة، أو دور طبيعة الأزهر كمؤسسة دينية في تقليل الفروق. غياب هذا التحليل جعل النتائج تبدو غير مكتملة رغم توفر بيانات واسعة يمكن استثمارها.

نقد نتائج الدراسة

- عدم وجود مؤشرات موضوعية لجودة الأداء المهني

تم قياس جودة الأداء المهني اعتمادًا على استبانة ذاتية فقط، دون إدراج أي مؤشرات كمية أو موضوعية.

جودة الأداء المهني في المؤسسات الجامعية مفهوم مركّب لا يمكن قياسه بمجرد سؤال فرد عن تصوراتهِ. بل يحتاج إلى معايير دقيقة تشمل جودة التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع، الالتزام المهني، والتنمية الذاتية.

غياب هذه المؤشرات يجعل النتائج غير موثوقة بما يكفي، ويقلل من قيمة الربط الإحصائي بين القيادة الأخلاقية وجودة الأداء، لأن المؤشرين كلاهما قائم على تقييم ذاتي قد يتأثر بالانطباعات أو التوقعات الاجتماعية.

نقد توصيات الدراسة

- توصيات عامة وغير مشتقة مباشرة من النتائج

قدمت الدراسة توصيتين فقط، رغم حجم البيانات الكبير الذي تم تحصيله. وجاءت التوصيات بصيغة عامة لا ترتبط بشكل مباشر بمحاور الدراسة ولا بتفاصيل النتائج. فعلى سبيل المثال، لم تتضمن التوصيات أي معالجة للمحاور التي حققت متوسطاً أقل، ولم تقدم خطة عملية لرفع مستوى القيادة الأخلاقية أو تحسين جودة الأداء. كما أنها لم ترتبط بالمشكلات التي أشارت إليها النتائج بشكل غير مباشر، مثل تفاوت الخبرات أو احتمالات ضعف بعض أبعاد القيادة الأخلاقية أو الأداء المهني.

نقد توصيات الدراسة

- غياب المعايير الزمنية والجهات المسؤولة عن التنفيذ

التوصيات لم تتضمن أي تحديد للفترة الزمنية أو مراحل التطبيق أو الجهات المعنية بتنفيذ ما ورد فيها، كما لم تتضمن مؤشرات لقياس أثر تنفيذ التوصيات. في الأبحاث التطبيقية، خاصة الميدانية، يُفترض أن تكون التوصيات قابلة للتنفيذ، قابلة للقياس، ومحددة بوضوح. لكن التوصيات الواردة فضفاضة لا يمكن تقييم أثرها ولا يمكن ترجمتها إلى خطط عمل.

نقد توصيات الدراسة

- غياب توصيات أساسية رغم دلالة النتائج

كان من المتوقع أن تتضمن التوصيات:

- برامج تدريب ممنهجة في القيادة الأخلاقية الفعلية، وليس فقط بالتقييمات الذاتية.
- لكن الدراسة لم تتطرق إلى هذه الجوانب للقيادات الأكاديمية.
- تطوير استراتيجيات تقييم الأداء المهني وفق المعايير العالمية.
- تعزيز الشفافية والمسؤولية في إدارة الأقسام.

ربط الحوافز الأكاديمية بالممارسات الأخلاقية رغم أن نتائجها تؤكد وجود علاقة قوية بين القيادة الأخلاقية وجودة الأداء، ما يعني أن هناك حاجة فعلية إلى تطوير تلك الجوانب.

جوانب القوة في الدراسة

- تميزت الدراسة بتقديم إطار نظري عميق للقيادة الأخلاقية من منظور إسلامي، مستند إلى القرآن والسنة ومصادر الأخلاق الإسلامية. هذا التأصيل يُعد نقطة قوة جوهرية لأنه يربط بين النظرية التربوية والمرجعية الدينية في جامعة ذات طابع إسلامي.
- اعتمدت الدراسة على عينة واسعة من أعضاء هيئة التدريس، وهو ما يسمح بتحليل إحصائي قوي، ويمنح النتائج درجة أعلى من الاستقرار.
- التنوع في الأساليب الإحصائية المستخدمة –مثل معامل الارتباط، الانحراف المعياري، اختبار "ت"، وتحليل التباين– يعكس قوة في الجانب المنهجي، كما أن معامل الثبات المرتفع للاستبانة يشير إلى جودة تصميم الأداة.
- قدمت الدراسة ربطاً موفقاً بين نتائجها ونتائج دراسات سابقة محلية وعالمية، مما أضفى على النقاش قوة وعمقاً أكاديمياً.

جوانب الضعف في الدراسة

- الاقتصار على الاستبانة فقط دون مقابلات أو ملاحظات ميدانية يعد نقطة ضعف، خاصة في دراسة تتناول موضوعات أخلاقية وسلوكية يصعب قياسها بأداة كمية واحدة.
- النتائج المرتفعة جدًا في جميع المحاور تُضعف واقعية الدراسة، وتوحي بوجود تحيز في الردود أو ميل للمجاملة، وهو ما لم تناقشه الدراسة أو تعالجه منهجيًا.
- اقتصرت الدراسة على بعض الكليات دون غيرها، ما يجعل النتائج غير قابلة للتعميم على جميع كليات جامعة الأزهر أو الجامعات الأخرى ذات الطبيعة المماثلة.
- رغم غنى الدراسة بالبيانات والتحليلات، فإن التوصيات جاءت قليلة وغير كافية، مما جعل الجانب التطبيقي للدراسة ضعيفًا مقارنة بحجم الجهد البحثي.

المرجع

شادي، أ. ا. (٢٠٢٢). التأسيس الإسلامي للقيادة الأخلاقية وعلاقة ممارستها بجودة الأداء المهني وفق المنظور الإسلامي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر: دراسة ميدانية. Retrieved from

https://jehs.journals.ekb.eg/article_297576_e0d38f56d914d132d8f6b8d7b13740cd.pdf



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

