

دور القيادة الروحية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية.

طه، حسنين السيد حسنين، و علم الدين، محمد عبدالغفار عبدالمجيد. (٢٠٢٢). دور القيادة
الروحية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية
والإدارية، مج ١٣، ع ١٤، ١ - ٢٦. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1273661>



إعداد

الأء الجنىبى

مشكلة الدراسة

جاءت صياغة مشكلة الدراسة بصيغة تقريرية عامة، تعتمد بشكل رئيسي على نتائج استطلاعية تم إجراؤها على عينة صغيرة نسبياً (٣٧ موظفًا)، وهو ما يمثل مدخلًا جيدًا لتحديد الإشكالية، لكنه لا يرقى إلى عرض إشكالي متكامل. فالمشكلة وُصفت من خلال عبارات مثل "وجود قصور في فهم أبعاد القيادة الروحية"، دون تعميق فكري أو تحليل نقدي لمدى خطورة هذا القصور أو تداعياته على أداء القطاع أو فعالية التميز المؤسسي داخله.

♦ وكان من الأفضل عرض المشكلة بصيغة تساؤلية أو إشكالية متسلسلة، تربط بين واقع التطبيق، والفجوة المعرفية، والانعكاسات المتوقعة على الأداء المؤسسي، مع تعضيد ذلك بأدبيات علمية مقارنة أو تقارير رسمية في ذات القطاع.

مشكلة الدراسة

رغم أن الباحثين استندوا إلى دراسات استطلاعية ومقابلات متعمقة، إلا أن المعالجة المنهجية للمشكلة لم تُدعم كفاية بأطر نظرية أو نقد أدبيات سابقة تؤكد الفجوة الواقعية في قطاع البريد تحديدًا. فجاءت المشكلة مستندة فقط إلى ضعف وعي الموظفين بمفاهيم القيادة الروحية والتميز المؤسسي، دون التوسع في الأسباب التنظيمية والثقافية والإدارية التي قد تبرر هذا الضعف.

♦ يتطلب العرض العلمي لمشكلة الدراسة توسيع تحليل السياق المؤسسي للقطاع، ومقارنة ذلك بمؤسسات مشابهة في البيئة المصرية أو الإقليمية، لتبيان إن كان القصور عامًا أم خاصًا، مما يثري شرعية اختيار موضوع الدراسة.

مشكلة الدراسة

رغم وضوح العنوان في الربط بين القيادة الروحية والتميز المؤسسي، فإن عرض المشكلة لم يُبرز بجلاء مدى التأثير المحتمل أو المفترض لأبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) على أبعاد التميز المؤسسي وفق نموذج EFQM. كما أن العلاقة بين ضعف الوعي بالقيادة الروحية وغياب التميز المؤسسي لم يتم تحليلها سببياً، وإنما اكتُفي بوصفها.

♦ ويمكن تعزيز العرض عبر تقديم مبررات نظرية وعملية لهذا الترابط، بالاستناد إلى نماذج علمية

مثل نموذج Fry (2003) أو نتائج دراسات مقارنة في قطاع الخدمات.

مشكلة الدراسة

أشار الباحثان إلى أن الدراسة اقتصرَت على "قطاع بريد وسط الدلتا" لأسباب تتعلق بالوقت والتكلفة، وهو مبرر إجرائي، لكنه لا يعزز القيمة العلمية للاختيار. كما أن هذا التحديد لم يُربط بسمات خاصة أو تحديات تنظيمية تميز القطاع عن غيره لتبرير التركيز عليه.

والأفضل علمياً ربط اختيار المجال المكاني بخصوصيات تنظيمية أو مؤشرات أداء أو تحولات إدارية تبرر فحص ظاهرة القيادة الروحية فيه دون غيره.

مشكلة الدراسة

رغم وضوح العلاقة بين المشكلة وصياغة الأهداف والفروض، إلا أن بعض الفروض (مثل وجود علاقة دالة بين حب الإيثار والتميز المؤسسي) لم تظهر بشكل بارز في توصيف المشكلة. أي أن فرضيات الدراسة بدت أحياناً متقدمة على عرض المشكلة نفسه.

وينصح بجعل العرض للمشكلة أكثر عمقاً وتحليلاً بحيث يمهد بدقة لجميع أبعاد القيادة الروحية التي تمثل المتغير المستقل، وتوضيح كيف قد تؤثر كل بُعد على مكونات التميز المؤسسي.

نقد علمي لأسئلة الدراسة

إن صياغة أسئلة الدراسة جاءت في مجملها واضحة لغويًا وخالية من التعقيد، وهو أمر يُحسب للباحثين من حيث مراعاة المعايير الأساسية لكتابة أسئلة بحثية مفهومة، غير أن هذه الصياغة يغلب عليها الطابع العمومي، حيث استخدم الباحثان مصطلحات عامة مثل "ما مستوى تطبيق..." و"ما دور..." دون توضيح دقيق لأبعاد المتغيرات أو مؤشرات القياس المعتمدة.

كما أن السؤال الثالث "ما دور القيادة الروحية في تحقيق التميز المؤسسي؟" يبدو مفتوحًا وواسعًا للغاية، مما قد يفتح المجال لتأويلات متعددة حول معنى "الدور"، وهل هو علاقة ارتباط أم تأثير مباشر أم دور تفسيري؟.

نقد علمي لأسئلة الدراسة

وكان من الأجدر إعادة صياغة هذا السؤال بلغة أكثر دقة تعكس الإجراء التحليلي المتبع في الدراسة، كأن يُقال مثلاً: "إلى أي مدى تسهم أبعاد القيادة الروحية (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار) في تفسير مستوى التميز المؤسسي بأبعاده المختلفة في قطاع بريد وسط الدلتا؟".

هذه الصيغة تربط بوضوح بين المتغير المستقل (القيادة الروحية) والمتغير التابع (التميز المؤسسي) مع الإشارة إلى الأبعاد المحددة، مما يعزز التوجيه التحليلي للدراسة ويقلل من التعميم.

نقد علمي لأسئلة الدراسة

من أبرز الملاحظات على أسئلة الدراسة هو عدم تضمينها صراحةً لأبعاد المتغيرات الأساسية. فقد تجاهلت الأسئلة الإشارة إلى أن القيادة الروحية تتكون من ثلاثة أبعاد (الرؤية، الأمل/الإيمان، حب الإيثار)، وأن التميز المؤسسي قائم على تسعة أبعاد وفقًا لنموذج EFQM. وهذا التجاهل يجعل الأسئلة سطحية في مقاربتها للموضوع، حيث تطرح المتغيرين كمفاهيم كلية دون تفكيك علمي يُبرز تفاصيل العلاقة بين الأبعاد المختلفة.

هذا التعميم يُضعف من القدرة التفسيرية للأسئلة ويجعلها غير موجهة بالشكل الكافي للإجابة عن فرضيات البحث الفرعية، التي صيغت لاحقًا على مستوى الأبعاد.

نقد علمي لأسئلة الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الكمي الوصفي التحليلي، وقد استخدمت أداة استبيان لقياس آراء العاملين في قطاع البريد حول كل من القيادة الروحية والتميز المؤسسي. وفي هذا السياق، فإن الأسئلة المطروحة لا تعكس بدقة طبيعة التحليل المستخدم. فالسؤال الأول والثاني يقتصران على توصيف المستويات، بينما السؤال الثالث يشير إلى علاقة سببية دون تحديد طبيعتها،

هل هي تأثير مباشر؟ هل هناك دور وسيط؟ هل العلاقة ارتباطية فقط؟

ونظرًا لأن الدراسة استخدمت تحليل الانحدار المتعدد واختبارات F و T، فمن الضروري أن تُعبّر الأسئلة عن هذا البعد التحليلي. أي أنه بدلاً من طرح سؤال عام عن "الدور"، يمكن الصياغة كالتالي: "ما حجم التأثير الإحصائي لكل بعد من أبعاد

القيادة الروحية في تفسير التباين في مستوى التميز المؤسسي لدى العاملين بقطاع بريد وسط الدلتا؟"

نقد علمي لأسئلة الدراسة

يلاحظ أن أسئلة الدراسة ركزت حصرياً على العلاقة بين المتغيرين الأساسيين، لكنها أغفلت فحص تأثير الخصائص الديموغرافية أو الفروق بين الفئات الوظيفية المختلفة، فعلى الرغم من تنوع مجتمع الدراسة من حيث الجنس، والخبرة، والإدارة، إلا أن الأسئلة لم تشمل أي بعد استكشافي حول ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في الإدراك أو التطبيق تبعاً لهذه المتغيرات.

وهذا يُعد نقصاً في الشمولية البحثية، إذ كان من الممكن توسيع نطاق الأسئلة ليشمل مثلاً: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العاملين لأبعاد القيادة الروحية والتميز المؤسسي تعزى إلى متغيراتهم

الشخصية والوظيفية؟"



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

