

أثر القيادة الروحية على الميزة التنافسية: الدور الوسيط للرشاقة التنظيمية "بالتطبيق على العاملين بهيئة ميناء دمياط"

زهرة، وائل محمود عبدالجواد. (2024). أثر القيادة الروحية على الميزة التنافسية:
الدور الوسيط للرشاقة التنظيمية "بالتطبيق على العاملين بهيئة ميناء دمياط". المجلة
المصرية للدراسات التجارية، مج48، ع2، 1 - 38.

مسترجع من:

<https://search.mandumah.com/Record/1505147>

Prepared by

إعداد / تهاني محمد الغيث



طرق جمع البيانات

كان الهدف الأساسي للدراسة هو فهم تأثير القيادة الروحية والرشاقة التنظيمية على الميزة التنافسية للعاملين في هيئة ميناء دمياط، حيث تتنوع البيانات التي تم جمعها لتشمل عوامل مختلفة تتعلق بالقيم الروحية للقيادة، مرونة المنظمة في التعامل مع التحديات، بالإضافة إلى المؤشرات التي توضح الأداء التنافسي للمؤسسة.

تم جمع البيانات من خلال استبيانات تم توزيعها على موظفي الهيئة، وتضمنت هذه الاستبيانات أسئلة موجهة لقياس القيادة الروحية و الرشاقة التنظيمية و الميزة التنافسية.

وتم تصنيف البيانات بناءً على فئات الموظفين، مثل الفئات العمرية أو المهنية، ليتمكن الباحث من قياس كيف تؤثر القيادة الروحية على مختلف الموظفين في الهيئة بشكل مختلف، مما يسمح لنا بفهم أعمق وأدق للتأثيرات المتبادلة بين المتغيرات الثلاثة.

طرق جمع البيانات

الإيجابيات في وصف البيانات:

أحد أبرز الإيجابيات التي يمكن ملاحظتها في وصف البيانات هو التنوع الكبير في البيانات المجمعة. تتنوع البيانات بين متغيرات كمية تتعلق بمقاييس التقييم (مثل مقياس من 1 إلى 5 للقيادة الروحية والرشاقة التنظيمية) ومتغيرات نوعية مرتبطة بالتحليل الموضوعي لأداء الهيئة، وهذا التنوع يعزز من قدرة الباحث على تقديم تحليل شامل ويتيح الفرصة لفحص العلاقات بين المتغيرات المختلفة بشكل دقيق.

ميزة أخرى هي وضوح الأساليب المتبعة في جمع البيانات، واستخدام الاستبيانات كأداة لجمع البيانات يساهم في الحصول على نتائج موثوقة يمكن تعميمها على المجموعة المستهدفة، ويقلل من الانحرافات أو التحيزات التي قد تحدث في أساليب جمع البيانات الأخرى. كما أن استخدام المقاييس الوصفية مثل المتوسطات والانحراف المعياري يجعل عرض البيانات سهلاً وواضحاً للمشاهدين أو القراء..

طرق جمع البيانات

التحسينات التي يمكن إضافتها:

أولاً: من المفيد استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب الأخرى لجمع البيانات مثل المقابلات الشخصية مع الموظفين واستخدام التقارير السنوية التي توضح الأداء التنافسي للهيئة، مما يضيف عمقاً ويعزز من دقة النتائج، حيث أن المقابلات يمكن أن تقدم رؤى شخصية غير قابلة للقياس الكمي.

ثانياً، قد تكون هناك حاجة لتحسين التنوع في البيانات من حيث فئات الموظفين. على سبيل المثال، يمكن جمع بيانات منفصلة للموظفين في المستويات العليا مقابل المستويات الدنيا في الهيئة، مما يساعد على فهم كيف يؤثر الأسلوب القيادي على الموظفين في مختلف الفئات التنظيمية داخل الهيئة، وقد تظهر هذه البيانات اختلافات مهمة تؤثر على النتائج النهائية.

المقاييس الوصفية المستخدمة

المتوسط Mean

تم استخدام المتوسط لقياس القيمة المتوسطة للتقييمات التي قدمها الموظفون حول القيادة الروحية والرغبة في العمل، وكذلك لتقييم مستوى الرضاقة التنظيمية داخل الهيئة. من خلال حساب المتوسط، يستطيع الباحثون معرفة المعدل العام للآراء حول هذه العوامل. على سبيل المثال، إذا تم تقييم القيادة الروحية على مقياس من 1 إلى 5، فإن المتوسط يساعد في فهم الاتجاه العام لآراء الموظفين حول القيادة الروحية داخل الهيئة.

الوسيط Median

تم استخدام الوسيط لتحديد القيمة التي تتوسط البيانات بعد ترتيبها بشكل تصاعدي. هذا المقياس كان مهماً لفهم المستوى الأكثر تمثيلاً للآراء، خاصة عندما تكون هناك تباينات كبيرة في تقييمات الموظفين. يوفر الوسيط صورة أكثر دقة عن "القيمة المركزية" عندما تكون هناك بعض القيم المتطرفة التي قد تؤثر على المتوسط.

الانحراف المعياري Standard Deviation

استخدم الباحث الانحراف المعياري لقياس مدى تباين التقييمات بين الموظفين. يساهم هذا المقياس في فهم توزيع البيانات ومدى تشتتها حول المتوسط. إذا كان الانحراف المعياري مرتفعاً، فهذا يعني أن هناك تبايناً كبيراً في كيفية تقييم الموظفين للقيادة الروحية أو الرضاقة التنظيمية، وهو ما يساعد في تفسير مدى اختلاف الآراء بين الأفراد.

المقاييس الوصفية المستخدمة

الحد الأدنى والحد الأعلى Min and Max

يتم استخدام الحد الأدنى والحد الأعلى لتحديد النطاق بين أدنى وأعلى القيم في البيانات. في هذه الدراسة، يمكن أن يشير الحد الأدنى إلى التقييمات المنخفضة للقيادة الروحية أو الرشاقة التنظيمية، بينما يشير الحد الأعلى إلى التقييمات المرتفعة. يساعد ذلك في فهم مدى تنوع الآراء وتحديد النطاق العام الذي تتوزع فيه التقييمات.

التكرار Frequency

تم أيضاً استخدام مقياس التكرار لتحديد عدد المرات التي تظهر فيها قيم معينة في البيانات، من خلال التكرار، يستطيع الباحث تحديد الأنماط الأكثر شيوعاً في تقييمات الموظفين مثل عدد المرات التي تم فيها إعطاء تقييم مرتفع للرشاقة التنظيمية أو القيادة الروحية.

المقاييس الوصفية المستخدمة

الإيجابيات:

من خلال استخدام المقاييس الوصفية، نجح الباحث في تبسيط وتحليل البيانات بطريقة منهجية وواضحة. أبرز الإيجابيات تكمن في الوضوح والتنظيم الذي توفره المقاييس الوصفية. فباستخدام المتوسط، استطاع الباحث الحصول على فكرة شاملة حول الاتجاه العام لآراء الموظفين، سواء كانت تلك الآراء متوافقة أو متباينة. وبتطبيق الوسيط، تمكن الباحث من تجاوز تأثير القيم المتطرفة التي قد تكون موجودة في التقييمات، مما منح صورة أكثر دقة وواقعية للبيانات.

كما أن الانحراف المعياري يساهم بشكل كبير في فهم التباين بين الآراء، ويُعد مقياسًا هامًا عندما تكون هناك تباينات كبيرة في التقييمات بين الموظفين. من ناحية أخرى، فإن الحد الأدنى والحد الأعلى يوفران رؤية واضحة حول النطاق الذي يتراوح فيه التقييم، وهو ما يعزز فهم الباحث لمدى التنوع في الآراء داخل الهيئة. علاوة على ذلك، يعد التكرار أداة قوية لتحديد الأنماط الأكثر شيوعًا في البيانات، مما

يساعد الباحث على ملاحظة الاتجاهات الرئيسية والتقييمات الأكثر شيوعًا بين الموظفين.

المقاييس الوصفية المستخدمة

التحسينات :

من أجل تحسين دقة التحليل واستخلاص نتائج أكثر موثوقية، يمكن إضافة مقاييس تشتت إضافية بجانب الانحراف المعياري. على سبيل المثال، يمكن استخدام المدى بين الربيعي (IQR) لتحديد التشتت الفعلي في البيانات بعيداً عن تأثير القيم المتطرفة، مما يسمح للباحثين بمعرفة أين تتركز البيانات بشكل أكثر دقة، خاصة في حال وجود تفاوت كبير بين التقييمات، بدلاً من الاعتماد على الانحراف المعياري فقط الذي يمكن أن يتأثر بشدة بالقيم الشاذة، يمكن للباحثين توظيف المدى بين الربيعي لمعرفة كيف تتوزع التقييمات في الثلثين الأوسطين للبيانات، وبالتالي الحصول على صورة أكثر دقة للتنوع بين آراء الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن تطبيق التحليل الانحداري البسيط لفهم تأثير القيادة الروحية و الرشاقة التنظيمية على الميزة التنافسية بشكل أكثر تفصيلاً. باستخدام الانحدار، يمكن تحديد إذا كان هناك ارتباط قوي بين المتغيرات وكيف تؤثر بشكل متسلسل على النتيجة النهائية (الميزة التنافسية). هذه الطريقة تقدم حلاً عملية لفهم العلاقات بين المتغيرات، كما تتيح للباحثين قياس مدى قوة تأثير كل متغير على الآخر. على سبيل المثال، يمكن اختبار إذا كانت القيادة الروحية تساهم بشكل غير مباشر في تعزيز الرشاقة التنظيمية، ومن ثم تؤثر على الميزة

التنافسية للهيئة، وهذا يعطي الباحثين حلاً واقعية لقياس هذه التأثيرات بدقة أكبر.

الطرق المستخدمة في عرض البيانات

في هذه الدراسة، اعتمد الباحث على الجداول و الإحصاءات الوصفية لعرض البيانات بطريقة منظمة ودقيقة. تم استخدام الجداول بشكل أساسي لتوضيح التوزيع الكامل للبيانات المستخلصة من استبيانات الموظفين في هيئة ميناء دمياط. هذه الجداول شملت تقييمات الموظفين حول القيادة الروحية، الرقابة التنظيمية، و الميزة التنافسية، بحيث تم ترتيب هذه البيانات وفقاً للمتغيرات المختلفة مثل العمر، المستوى الوظيفي، أو سنوات الخبرة. هذا النهج جعل من السهل للمشاهدين تتبع البيانات عبر الفئات المختلفة وفهم النتائج بشكل أكثر دقة.

إلى جانب الجداول، تم استخدام الإحصاءات الوصفية مثل المتوسط و الوسيط و الانحراف المعياري لعرض التوزيع العام للبيانات. على سبيل المثال، تم حساب المتوسط لقياس التقييم العام للقيادة الروحية والرغبة في العمل، وكذلك تم حساب الانحراف المعياري لفهم مدى تباين التقييمات بين الموظفين. كما تم استخدام الحد الأدنى والحد الأعلى لتوضيح نطاق التقييمات، مما يعزز من فهم الفروق بين أعلى وأدنى التقييمات المقدمة.

الطرق المستخدمة في عرض البيانات

الإيجابيات :

إحدى أكبر الإيجابيات في الطرق التي استخدمها الباحث هي الدقة والوضوح في عرض البيانات. من خلال استخدام الجداول المنظمة، تم تمثيل البيانات بطريقة سهلة القراءة ومرنة، مما يسمح للمشاهدين بتتبع نتائج التقييمات عبر مختلف الفئات بسهولة. هذه الجداول تمكن الباحثين من تقديم بيانات مفصلة دون الحاجة إلى الرسوم البيانية التي قد تكون غير مناسبة أو معقدة في بعض الحالات.

أما بالنسبة لـ الإحصاءات الوصفية، فهي ساعدت في تبسيط البيانات المعقدة، ووضحت اتجاهات رئيسية مثل المتوسطات والتباين بين التقييمات. يمكن أن تعطي الإحصاءات الوصفية للمشاهدين فكرة واضحة حول مدى الإجماع أو التباين في آراء الموظفين حول القضايا الرئيسية، مثل القيادة الروحية والرشاقة التنظيمية. من خلال عرض هذه البيانات بشكل منهجي، كان من السهل فهم التحليل واستنتاج العلاقة بين المتغيرات.

الطرق المستخدمة في عرض البيانات

التحسينات:

أولاً، يمكن تحسين الجداول عن طريق تقليل عدد الفئات أو ترتيب البيانات بشكل أكثر منطقية، مما يسهل فهم الأنماط الرئيسية بشكل أسرع. الجداول المزدحمة قد تكون صعبة القراءة في بعض الحالات، خاصة عندما تتضمن العديد من الفئات أو القيم. من خلال تقسيم البيانات إلى مجموعات أصغر وأكثر تركيزاً، يمكن للباحث تسهيل عملية استخراج المعلومات الهامة دون فقدان التفاصيل المهمة.

ثانياً، في استخدام الإحصاءات الوصفية، يمكن تحسين التحليل باستخدام مقاييس تشتت إضافية مثل المدى بين الربيعي ((IQR، وهو مقياس مفيد لفهم التباين الفعلي في البيانات بعيداً عن التأثيرات السلبية للقيم المتطرفة. يمكن أن يكون الانحراف المعياري في بعض الأحيان غير كافٍ عندما تكون هناك قيم شاذة قد تؤثر على النتائج، بينما المدى بين الربيعي يقدم نظرة أكثر دقة حول تباين البيانات في الثلثين الأوسطين.

أخيراً، يمكن تحسين طريقة العرض عبر دمج أساليب تحليلية إضافية مثل التحليل الانحداري البسيط لفحص العلاقات بين المتغيرات.

الطرق المستخدمة في عرض البيانات

التحسينات:

أولاً، يمكن تحسين الجداول عن طريق تقليل عدد الفئات أو ترتيب البيانات بشكل أكثر منطقية، مما يسهل فهم الأنماط الرئيسية بشكل أسرع. الجداول المزدحمة قد تكون صعبة القراءة في بعض الحالات، خاصة عندما تتضمن العديد من الفئات أو القيم. من خلال تقسيم البيانات إلى مجموعات أصغر وأكثر تركيزاً، يمكن للباحث تسهيل عملية استخراج المعلومات الهامة دون فقدان التفاصيل المهمة.

ثانياً، في استخدام الإحصاءات الوصفية، يمكن تحسين التحليل باستخدام مقاييس تشتت إضافية مثل المدى بين الربيعي ((IQR)، وهو مقياس مفيد لفهم التباين الفعلي في البيانات بعيداً عن التأثيرات السلبية للقيم المتطرفة. يمكن أن يكون الانحراف المعياري في بعض الأحيان غير كافٍ عندما تكون هناك قيم شاذة قد تؤثر على النتائج، بينما المدى بين الربيعي يقدم نظرة أكثر دقة حول تباين البيانات في الثلثين الأوسطين.

أخيراً، يمكن تحسين طريقة العرض عبر دمج أساليب تحليلية إضافية مثل التحليل الانحداري البسيط لفحص العلاقات بين المتغيرات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

