

تحليل المنهجية والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

إعداد : أماني عبدالله العتيبي
رقم جامعي: 241002204
بإشراف الدكتور: محمد الخولي

معلومات عن رسالة الدكتوراه

1

- اسم الباحث

Chun-Chang Lee a,, Wen-Chih Yeh b, Zheng Yu c, Xiao-Chi Lin a

2023

- عنوان الدراسة

The relationships between leader emotional intelligence,
transformational leadership, and transactional leadership and
job

performance: A mediator model of trust

ماهية منهجية الدراسة

المنهجية العلمية هي عملية تطبيق الأساليب والإجراءات العلمية في إجراء البحوث والدراسات العلمية. تتضمن هذه العملية تحديد الهدف من البحث، وجمع البيانات، وتحليلها، وتفسير النتائج، واستنتاج النتائج بناءً على الأدلة المتاحة. تهدف المنهجية العلمية إلى تحقيق الدقة والموضوعية في العمل العلمي، وتضمن أن يكون للدراسات العلمية استنتاجات واستنتاجات قابلة للتكرار والتحقق منها من قبل الآخرين.

تحليل منهجية الدراسة

الدراسة التي تم تحليلها استخدمت منهجية منظمة لتحقيق الأهداف البحثية المتعلقة بفهم العلاقة بين الذكاء العاطفي للقادة، القيادة التحويلية، القيادة التبادلية، والأداء الوظيفي، مع استخدام الثقة في القائد كعامل وسيط

المنهجية المستخدمة كانت نموذج التحليل الهرمي الخطي HLM استخدم الباحثون نموذج التحليل الهرمي الخطي Hierarchical Linear Model لتحليل العلاقات بين المتغيرات على مستويين:

- المستوى الفردي: الذي يشمل الأداء الوظيفي، الثقة في القائد، والقيادة التحويلية والتبادلية
- المستوى الجماعي: الذي يشمل الذكاء العاطفي للقادة

• المتغيرات المدروسة:

- المتغيرات المستقلة: الذكاء العاطفي، القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية
- المتغير الوسيط: الثقة في القائد
- المتغير التابع: الأداء الوظيفي

ماهية الأساليب الإحصائية

- الأساليب الإحصائية هي مجموعة من الأدوات والتقنيات التي يستخدمها الباحثون لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها بهدف الوصول إلى استنتاجات حول الظواهر المدروسة. تختلف هذه الأساليب بحسب نوع البيانات والأهداف البحثية



الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

- **أولاً:** النمذجة الهرمية الخطية : كان استخدام HLM مناسباً لأن الدراسة تتعامل مع بيانات على مستويين (الفردى والجماعى)
 - هذا النموذج يمكنه تحليل العلاقات عبر مستويات متعددة من البيانات دون أن يتسبب في أخطاء تقدير ناتجة عن تجاهل التباين بين الأفراد والمجموعات
 - تم تطبيق النموذج لتحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للقيادة (التحويلية والتبادلية) والذكاء العاطفى على الأداء الوظيفي مع استخدام الثقة كعامل وسيط
- **ثانياً:** تحليل التباين ANOVA : في إطار HLM، تم استخدام تحليل التباين لاختبار الفروقات بين الفروع المختلفة للشركات في مستويات الأداء الوظيفي والثقة في القائد
- **ثالثاً:** التحليل الوسيطى Mediation Analysis : تم استخدام التحليل الوسيطى لتحديد ما إذا كانت الثقة في القائد تلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة والأداء الوظيفي
 - هذا التحليل أظهر كيف أن الثقة في القائد تؤثر في العلاقة بين القيادة التحويلية والتبادلية وبين الأداء الوظيفي.
- **رابعاً:** اختبار Sobel : تم استخدام هذا الاختبار لتحديد أهمية التأثير الوسيط للثقة في القائد، مما يعطي دقة إضافية في قياس مدى تأثير الثقة كعامل وسيط. وهذا الاختبار يستخدم إذا افترض الباحث بوجود علاقة بين ثلاث متغيرات.

مناسبة الأساليب للأهداف البحثية

النمذجة الهرمية الخطية HLM كانت اختيارًا موفقًا في الدراسة لأنها قادرة على التعامل مع البيانات متعددة المستويات وتحليل تأثير القائد على أداء الأفراد ضمن فرق عمل مختلفة، مما يعزز موثوقية النتائج. كذلك، التحليل الوسيطى ساعد في توضيح العلاقة المعقدة بين القيادة والأداء الوظيفي، حيث أبرز دور الثقة في القائد كعنصر وسيط يربط التأثيرات غير المباشرة، مما زاد من فهم العلاقات السببية. الاعتماد على الثقة كمتغير وسيط بين القيادة والأداء الوظيفي كان مناسبًا لربط التأثيرات المعقدة التي قد تؤثر على الأداء.

تقديم شامل للأساليب الإحصائية

- استخدام النمذجة الهرمية الخطية HLM والتحليل الوسيطى أتاح للباحثين تقديم تحليل دقيق ومعقد للعلاقات بين المتغيرات على مستوى الفرد والجماعة
- التحليل الوسيطى ساعد في تعميق فهم الآليات التي تربط بين القيادة والأداء الوظيفي عبر الثقة، مما عزز دقة النتائج وأتاح تقديم توصيات مبنية على فهم شامل للعوامل المؤثرة
- بشكل عام، كانت المنهجية والأساليب الإحصائية المستخدمة مناسبة للغاية للأهداف البحثية، حيث مكنت من تحليل العلاقات بعمق، وكان اختيار HLM مبررًا للتعامل مع التباينات بين الأفراد والمجموعات

شكرا لحسن استماعكم