

قضايا بحثية - مهمة 5

المحاضرة: الخامسة

المهمة: إجراء مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال البحث مع
تحديد أوجه التشابه والاختلاف

إشراف: تمارا عادل

إعداد الباحثة: سلمى أحمد محمد سلامة أحمد شريف

تتمثل أهم التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في موضوع البحث الحالي والمتمثل في

ممارسات القيادة الأخلاقية والسلوك الإبداعي للعاملين، فيما يلي :

• أولاً: في مجال دراسة القيادة الأخلاقية:

الدراسة الأجنبية	الدراسة المحلية	مجال المقارنة
دراسة (Shehadeh,2024)	دراسة (شليبي، 2024)	إسم الباحث والسنة
The impact of ethical leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of organizational	الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والموارد البشرية المستدامة "دراسة تطبيقية على قطاع البنوك التجارية المصرية"	عنوان الرسالة
هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الابتكاري للموظفين	هدف هذا البحث الوقوف على أبعاد القيادة الأخلاقية، كما يستهدف البحث إلى التعرف على أبعاد استدامة الموارد البشرية وأثر استخدام الرضا الوظيفي كمتغير وسيط على العلاقة بين القيادة الأخلاقية واستدامة الموارد البشرية.	هدف الدراسة
واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال مراجعة الموضوعات النظرية المتعلقة بالدراسات السابقة والجانب التحليلي العملي من خلال إعداد استبانة وتوزيعها على المجتمع المستهدف للدراسة، مع الاعتماد على برنامجي SPSS و Amos لتحديد اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها.	اعتمد الباحث على أسلوب الدراسة الميدانية للقيام بجمع وتحليل البيانات الأولية التي تم جمعها من عينة البحث.	منهجية الدراسة
وأظهرت النتائج أن هناك تأثير للقيادة الأخلاقية على السلوك الابتكاري للموظفين، وأن الالتزام التنظيمي يتوسط جزئياً في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الابتكاري للموظفين.	توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير مباشر ومعنوي للقيادة الأخلاقية على الرضا الوظيفي للعاملين، كما تبين وجود تأثير مباشر ومعنوي للرضا الوظيفي على تعزيز استدامة الموارد البشرية ووجود أثر مباشر ومعنوي للقيادة الأخلاقية على تعزيز استدامة الموارد البشرية، كما توصل الباحث إلى وجود تأثير معنوي غير	النتائج

	مباشر بين القيادة الاخلاقية وتعزيز استدامة الموارد البشرية بتوسيط الرضا الوظيفي، كما توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات أهمها أن تتحلّى القيادة المصرفية الساندة بالنزاهة والشفافية والتواصل الجيد مع العاملين ومشاركتهم في رسم الأهداف والتوقعات والاستماع الي آرائهم ومخاوفهم، وتطوير الإدارة والقيادة لتكون نموذجاً في تعزيز الثقافة المؤسسية ودعم وتطوير مهارات العاملين، وتوفير بيئة عمل محببة ومريحة تشعر العاملين بالارتياح أثناء العمل وذلك من خلال توفير الأثاث المريح والإضاءة الجيدة وتنظيم المساحات	
--	--	--

❖ أوجه التشابه والاختلاف

- أوجه التشابه:

- * تشابهت الدراسة المحلية دراسة (شلي، 2024) مع الدراسة الأجنبية دراسة (Shehadeh,2024) في أنهما تناولتا المتغير القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل.
- * تشابهت الدراستان في أنها تناولتا متغيرات وسيطة.
- * تشابهت الدراستان في منهجية البحث، حيث تم الإعتماد على قائمة إستقصاء.

- أوجه الاختلاف:

- * اختلفت الدراسة المحلية دراسة (شلي، 2024) عن الدراسة الأجنبية دراسة (Shehadeh,2024) في أنها تناولت القيادة الأخلاقية كمتغير مستقل بينما تناولت الدراسة الأجنبية ذلك المتغير كمتغير مستقل
- * كما اختلفت الدراسة المحلية دراسة (شلي، 2024) عن الدراسة الأجنبية دراسة (Shehadeh,2024) في أنها إستهدفت التعرف على وتحديد ابعاد المتغير المتمثل في القيادة الأخلاقية، بينما إستهدفت الدراسة الأجنبية فقط استكشاف العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الابتكاري للموظفين.

• ثانياً: في مجال دراسة السلوك الإبداعي للعاملين:

مجال المقارنة	الدراسة المحلية	الدراسة الأجنبية
إسم الباحث والسنة	دراسة (الحازمي، 2024)	دراسة (Judijanto, etall., 2024)
عنوان الرسالة	أنماط القيادة وأثرها على السلوك الإبداعي بالمنشآت (دراسة تطبيقية على مستشفى الملك فهد بالمدينة المنورة)	The Effect of Employee Development Policy, Work Environment, and Transformational Leadership on Employee Creativity in Indonesia's Creative Industries
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الحالية التعرف على أثر الأنماط القيادية على السلوك الإبداعي لدى العاملين في مستشفى الملك فهد بالمدينة المنورة، وكذلك التعرف إلى النمط القيادي السائد في مستشفى الملك فهد بالمدينة المنورة من وجهة نظر العاملين فيها، والكشف عن مستوى السلوك الإبداعي لدى العاملين من وجهة نظرهم	هدف هذا البحث في تأثير سياسة تطوير الموظفين وبيئة العمل والقيادة التحويلية على إبداع الموظفين داخل الصناعات الإبداعية الديناميكية في إندونيسيا
منهجية الدراسة	لتحقيق أهداف الدراسة استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي على عينة بلغت (329) من العاملين في مستشفى الملك فهد بالمدينة المنورة، وقام الباحثين بإعداد أداة الدراسة استبانة مكونة من محورين (الأنماط القيادية - السلوك الإبداعي).	وتم إجراء تحليل كمي باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية مع المربعات الصغرى الجزئية لتحليل البيانات التي تم جمعها من 120 موظفًا في مختلف قطاعات الصناعة الإبداعية، وتم استخدام الإحصاء الوصفي، وتقييم نموذج القياس، وتحليل النموذج الهيكلي، واختبار الفرضيات لفحص العلاقات بين المتغيرات محل الاهتمام
النتائج	توصلت الدراسة في نتائجها إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (a ≤ 0.05) للأنماط القيادية (النمط الأوتوقراطي- النمط الديمقراطي- النمط الحر) على تحقيق السلوك الإبداعي للعاملين في مستشفى الملك فهد بالمدينة المنورة. كما أظهرت النتائج. كما أظهرت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول أنماط القيادة وأثرها على السلوك الإبداعي على العاملين بمستشفى الملك فهد بالمدينة المنورة تعزى للمتغيرات التالية (العمر، المستوى التعليمي،	كشفت النتائج أن سياسة تطوير الموظفين، والقيادة التحويلية، وبيئة العمل تؤثر بشكل كبير على إبداع الموظفين داخل الصناعات الإبداعية في إندونيسيا، وعلى وجه التحديد، فإن المنظمات التي تعطي الأولوية لتطوير الموظفين، وتعزز سلوكيات القيادة التحويلية، وتوفر بيئات عمل داعمة، من المرجح أن تعزز إبداع الموظفين. تؤكد هذه النتائج على أهمية

الاستراتيجيات التنظيمية وممارسات القيادة في تعزيز ثقافة الابتكار والإبداع داخل الاقتصاد الإبداعي المزدهر في إندونيسيا.	سنوات الخبرة)، حيث كانت قيمة الدلالة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).	
--	--	--

❖ أوجه التشابه والاختلاف

- أوجه التشابه:

* تشابهت الدراسة المحلية دراسة دراسة (الحازمي، 2024) مع الدراسة الأجنبية دراسة (Judijanto, etall., 2024) في أنهما تناولوا المتغير إبداع العاملين كمتغير تابع.

* تشابهت الدراستان في منهجية البحث، حيث تم الاعتماد على قائمة إستقصاء.

- أوجه الاختلاف:

* اختلفت الدراسة المحلية دراسة (الحازمي، 2024) عن الدراسة الأجنبية دراسة (Judijanto, etall., 2024) في أنها إستهدفت التعرف على أثر الأنماط القيادية على السلوك الإبداعي لدى العاملين في مستشفى الملك فهد بالمدينة المنورة، وكذلك التعرف إلى النمط القيادي السائد في مستشفى الملك فهد بالمدينة المنورة من وجهة نظر العاملين فيها، والكشف عن مستوى السلوك الإبداعي لدى العاملين من وجهة نظرهم ، بينما إستهدفت الدراسة الأجنبية إلى التعرف على تأثير سياسة تطوير الموظفين وبيئة العمل والقيادة التحويلية على إبداع الموظفين داخل الصناعات الإبداعية الديناميكية في إندونيسيا.

* كما اختلفت الدراسة المحلية (الحازمي، 2024) عن الدراسة الأجنبية دراسة (Judijanto, etall., 2024) في حجم العينة لكل منهما حيث كانت عينة الدراسة المحلية تمثلت في (329) ، بينما تمثلت حجم العينة للدراسة الأجنبية في 120 موظفًا