

قضايا بحثية - مهمة 4

المحاضرة: الرابعة

المهمة: إعداد تقرير عن آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في
موضوع مشروع البحث

إشراف: د. دعاء محمد

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:

(بعنوان Shehadeh,2024- دراسة)

The impact of ethical leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of organizational

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الابتكاري للموظفين، 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 لتحديد اختبار فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها، Amos وSPSS للدراسة، مع الاعتماد على برنامجي وأظهرت النتائج أن هناك تأثير للقيادة الأخلاقية على السلوك الابتكاري للموظفين، وأن الالتزام التنظيمي يتوسط جزئياً في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك الابتكاري للموظفين.

(بعنوان Khatoon,etall,.2024- دراسة)

How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين القيادة الأخلاقية ومشاركة الموظفين، وعلى وجه التحديد، تستكشف الدراسة الدور الوسيط للثقة في القائد بين القيادة الأخلاقية ومشاركة الموظف في

العمل والدور المعتدل لشغف العمل المتناغم في العلاقة بين الثقة في القائد ومشاركة الموظف في العمل، جمعت هذه الدراسة بيانات من 491 موظفًا ومشرفهم المباشرين العاملين في مؤسسات مختلفة ، وتم SEM وتم تطبيق نمذجة المعادلة الهيكلية AMOS تحليل البيانات من خلال تحليل البنية اللحظية لفحص نموذج القياس (أحادية البعد) والنموذج الهيكلي

(لاختبار الفرضيات)، وأشارت الدراسة إلى أن القادة الأخلاقيين يؤثرون بشكل إيجابي على رؤسهم للانخراط في عملهم، بالإضافة إلى ذلك، لوحظ أن ثقة الموظفين بالقائد تلعب دورًا في العلاقة بين القيادة الأخلاقية ومشاركة الموظف في العمل، وأخيرًا، فإن الموظفين الذين لديهم شغف كبير بالعمل المتناغم هم أكثر عرضة للانخراط في عملهم عندما ينظرون إلى الأسلوب الأخلاقي لقادتهم.

• ثانيًا: في مجال دراسة السلوك الإبداعي للعاملين:

(بعنوان Farrukh, 2024- دراسة)

Beyond the surface: understanding the mechanism between green HR practices and employees' green creative behavior through mixed-methods exploration

إستهدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الإبداعي للعاملين، واعتمد المؤلفون نهجا من مرحلتين، ودمج المنهجيات النوعية (دراسة 1) والكمية (دراسة 2)، ومن خلال البحث النوعي، يكشف المؤلفون عن رؤى قيمة ويقومون ببناء إطار يتم اختباره لاحقًا في المرحلة الكمية، وأشارت النتائج إلى أن قوة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الإبداعي للعاملين تتوقف على مستوى التمكين النفسي البيئي المحدد بين الموظفين

(بعنوان Judijanto,etall.,2024- دراسة)

The Effect of Employee Development Policy, Work Environment, and Transformational Leadership on Employee Creativity in Indonesia's Creative Industries

بحث هذا البحث في تأثير سياسة تطوير الموظفين وبيئة العمل والقيادة التحويلية على إبداع الموظفين داخل الصناعات الإبداعية الديناميكية في إندونيسيا، 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، وكشفت 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.