



إعداد الباحثة/

منال أنيس شودي

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقرر / قضايا بحثية ٣

التكليف الرابع

المهمة الرابعة مقرر قضايا بحثية ٣

(اعداد تقرير عن آخر التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في مشروع البحث)

العنوان المقترح

(القيادة الأصيلة وأثرها على السلوك الابتكاري في العمل : دراسة ميدانية على عينة من شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية)

أولاً: ملخص أهم لاتجاهات البحثية العالمية

دراسة (Zhang ,et al ، 2023)^١، تأثير القيادة الأصيلة في سلوك ابداع الموظفين والانغماس في العمل، هدفت الدراسة الى معرفة مدى مساهمة القيادة الأصيلة بأبعادها في زيادة الانغماس في العمل والسلوكيات الإبداعية خلال اوقات التغير الرقمي نظريا وتجريبيا، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، طبقت الدراسة على موظفي الشركات الصينية في مجال تكنولوجيا المعلومات، وبلغت العينة (٣٠٥) فردا، وتوصلت الى مجموعة من النتائج منها تؤثر القيادة الأصيلة بشكل ايجابي في سلوكيات الابداع لدى الموظفين و انغماسهم في العمل.

دراسة (Kulari, Genta & Laneiro ، 2023)^٢، العلاقة بين القيادة الأصيلة والتمكين الاجتماعي في قطاع الرعاية الصحية في البرتغال، هدفت الدراسة إلى اقتراح نموذج لدراسة العلاقة بين القيادة الأصيلة والتمكين الاجتماعي واللباقة في قطاع الرعاية الصحية، ويقترح هذا النموذج أن يكون التمكين الاجتماعي وسيطاً بين القيادة الأصيلة واللباقة، تم جمع البيانات من ٢١٣ موظفاً يعملون في خمسة مستشفيات عامة رئيسية للرعاية الصحية في وسط البرتغال. كانت عينة الدراسة من الإناث بشكل أساسي (٨٠,٣٪) وكان معدل الاستجابة ٤٢,٦٪. تم قياس المتغيرات باستخدام مقياس القيادة الأصيلة ومقياس اللباقة في مكان العمل واستبيان فعالية ظروف العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتوصلت الى مجموعة من النتائج منها أن القيادة الأصيلة لها علاقة مباشرة إيجابية كبيرة بكل من التمكين الاجتماعي واللباقة، وعلاوة على ذلك، أثبت أن التمكين الاجتماعي تلعب تأثير وساطة جزئي بين القيادة الأصيلة واللباقة.

¹ Zhang, H, Li, Xueying & Li, Yannan (2023), The Impact of Authentic leadership on Employee Innovation Behavior and work Engagement in Specialized, fined ,peculiar and Innovation SMEs, open Journal of Business and management, 11(1),238-259.

² Kulari, Genta & Laneiro, Tito & Ribeiro, Luisa & Leiter, Michael & Santos, Maura. (2023). Relationship between authentic leadership and burnout: the mediating role of civility in healthcare sector in Portugal. Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management. 21. 265-283. 10.1108/MRJIAM-03-2023-1391.

دراسة (SriRamalu & Janadari ، 2022)³ ، الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصيلة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، بالتطبيق على (٣٩٦) موظفاً في الخطوط الأمامية في ست مؤسسات للقطاع العام في سريلانكا ، هدفت الدراسة الى تحليل الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصيلة وسلوكيات المواطنة التنظيمية في الخطوط الأمامية في ست مؤسسات للقطاع العام في سريلانكا. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتوصلت الى مجموعة من النتائج منها أن هناك علاقة مباشرة إيجابية بين القيادة الأصيلة وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وعلاقة غير مباشرة بينهم من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط.

دراسة (Purwanto ، 2021)⁴، القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي و السلوك الابتكاري في العمل بالشركات الصناعية في أندونيسيا، هدفت الدراسة لقياس تأثير نمط القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي على السلوك الابتكاري في العمل بالشركات الصناعية في أندونيسيا، بالإضافة إلى اختبار الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصيلة وسلوك العمل الابتكاري. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث، وتوصلت الى مجموعة من النتائج منها وجود تأثير ايجابي معنوي مباشر لكل من القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي على السلوك الابتكاري في العمل، وتؤكد على أن هناك دور وسيط ايجابي لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري.

دراسة (Yamak & Eyupoglu ، 2021)⁵، تأثير القيادة الأصيلة على السلوك الابتكاري للخدمة لدى موظفي الخطوط الأمامية في بنوك شمال قبرص، هدفت الدراسة الى اختبار تأثير القيادة الأصيلة على السلوك الابتكاري للخدمة لدى موظفي الخطوط الأمامية في بنوك شمال قبرص، وتحديد ما اذا كانت الشخصية الاستباقية تتوسط هذه العلاقة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة البحث. وتوصلت الى مجموعة من النتائج منها أن كل من القيادة الأصيلة والشخصية الاستباقية له تأثير إيجابي على السلوك الابتكاري للخدمة، وأن الشخصية الاستباقية تلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل.

³ Sri Ramalu, S. and Janadari, N. (2022), "Authentic leadership and organizational citizenship behaviour: the role of psychological capital", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 71 No. 2, pp. 365-385. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2020-0110>

⁴ Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. International Journal of Social and Management Studies, 2(1), 1-13.

⁵ Yamak, O. U., & Eyupoglu, S. Z. (2021). Authentic leadership and service innovative behavior: mediating role of proactive personality. SAGE Open, 11(1), 2158244021989629.

دراسة (Grošelj ، 2020)^٦، الدور المعدل للتمكين النفسي على العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل، هدفت الدراسة الى تحليل الدور المعدل للتمكين النفسي على العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل، وكذلك بين القيادة التحويلية والسلوك الابتكاري في شركات التكنولوجيا متعددة الجنسيات في سلوفينيا. اعتمدت الدراسة على المنهج البحث المختلط. وتوصلت الى مجموعة من النتائج منها تأكيد العلاقة الايجابية بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل، وأثبتت أن التمكين النفسي له تأثير معدل على العلاقة بين كل من القيادة الأصيلة والتحويلية والسلوك الابتكاري في العمل بالشركات التكنولوجية.

دراسة (Adil&Kamal، 2016)^٧، الدور المعدل للتمكين النفسي على العلاقة بين القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل، هدفت الدراسة الى استكشاف دور القيادة الأصيلة ورأس المال النفسي في العمليات التحفيزية في نموذج المتطلبات الوظيفية للموارد بين العاملين بالجامعات الباكستانية، استخدمت اداة الاستبيان القيادة الأصيلة على عينة ملائمة من أساتذة الجامعات (ن = ٥٠٠) من مقاطعة البنجاب وإسلام آباد، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتوصلت الى مجموعة من النتائج منها أن القيادة الأصيلة لها تأثيرات مباشرة على المشاركة في العمل والحمل الزائد الكمي، والرفاهية العاطفية المتعلقة بالوظيفة.

ثانياً: تحليل الاتجاهات البحثية

- ١- الموضوعات التي تم التركيز عليها بصورة متكررة هي:
 - سلوكيات العمل الابتكاري مثل دراسة و (Purwanto ، 2021)، و (Yamak & Eyupoglu ، 2021)، و (Grosel ، 2020).
 - القيادة الاصيلية مثل دراسة (Zhang ,et al ، 2023) و (Kulari, Genta & Laneiro ، 2023) و (SriRamalu & Janadari ، 2022) و (Purwanto ، 2021)، و (Yamak & Eyupoglu ، 2021)، و (Grosel ، 2020).
- ٢- الدراسات السابقة طبقت في أكثر من دولة مثل (البرتغال ، الصين ، سريلانكا ، أندونيسيا ، سلوفينيا ، شمال قبرص ، باكستان).
- ٣- معظم الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي فيما عدا دراسة (Grosel ، ٢٠٢٠) اعتمدت على المنهج البحث المختلط.
- ٤- الدراسات استخدمت أدوات جمع البيانات هي الاستبيان أو مقياس.

⁶ Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. European Journal of Innovation Management.

⁷ Adil, A., & Kamal, A. (2016). Impact of Psychological Capital and Authentic Leadership on Work Engagement and Job Related Affective Well-being. Pakistan Journal of Psychological Research, 31, 1..

٥- توصلت معظم الدراسات السابقة الى نتيجة هامة وهي العلاقة الايجابية بين القيادة الأصلية والسلوك الابتكاري في العمل، وأن تؤثر القيادة الأصلية بشكل ايجابي في سلوكيات الابداع لدى الموظفين و انغماسهم في العمل والاستغراق الوظيفي للعمل ساعات عمل اضافية بشغف.

٦- لم تركز أى من الدراسات السابقة الأجنبية على قطاع الاتصالات والتطبيق على عينة من موظفين شركات الاتصالات ، بالتالى لم يتم دراستها من قبل ويتطلب مزيدا من البحث والتحقيق ، ولكنها طبقت على الجامعات والمستشفيات و شركات التكنولوجيا والصناعية و موظفى البنوك.

٧- الدراسات الاجنبية ناقشت نظريا وتطبيقيا مفهوم القيادة الأصلية كمفهوم متعدد الأبعاد يشمل ممارسات ومهارات محددة تختلف باختلاف الثقافات والاقتصاديات النامية والمتقدمة وأهميته فى بيئة العمل وطرق وقياسه.

٨- أوصت الدراسات القادة في بيئات البحث العالمية الى ضرورة توجيه جهود الموظفين توجيهاً سليماً وتطوير الأداء الابتكاري لديهم وتحسين كفاءتهم لاكتشاف واستغلال امكاناتهم التي تعود بالمنفعة على مؤسساتهم، وذلك من خلال تقديم رؤى واضحة وحلول مبتكرة لمشكلات العمل وقبول آراء الموظفين وأفكارهم وتمكينهم من الإدارة الفعالة لفرق العمل ، وأوصت بالمعرفة العلمية التطبيقية لآليات تشكيل ثقافة تنظيمية موجهة بالابتكار التنظيمي، وخلق مناخ عمل ملائم يستمتع فيه الموظفون بالعمل ويشعرون أنهم يعملون من أجل منفعة كافة أصحاب المصلحة من الزملاء والمشرفين والعملاء والمجتمع ككل.

ثالثاً: ربط التطورات بأهداف البحث

في ضوء صياغة مشكلة البحث وتحديد تساؤلاته، يهدف البحث الحالي بصفة عامة إلى تقديم مساهمة علمية تطبيقية في نظريات القيادة من خلال اختبار أثر القيادة الأصيلة متعددة الأبعاد على السلوك الابتكاري في العمل بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية ، وفحص العلاقة بين أبعاد القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل.

وبناء عليه، يمكن تقسيم هذا الهدف العام إلى عدد من الأهداف الفرعية التالية:

(١) اختبار تأثير أبعاد القيادة الأصيلة الواعي الذاتي، وشفافية العلاقات، والمنظور الأخلاقي والمعالجة المتوازنة للمعلومات على السلوك الابتكاري في العمل بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

(٢) اختبار العلاقة بين أبعاد القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

(٣) التعرف على أبعاد القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل وعلاقتها بالمفاهيم الأخرى.