

٢٠٢٥

قضايا بحثية - ٣

إعداد

عايد الرشيدى



2025

Research Issues - 3

Prepared by

AYED AL RESHIDI



مهمة (١)
مراجعة نقدية للدراسات السابقة

01

المهمة (١)

إعداد دراسة نقدية للدراسات السابقة المنشورة
في مجال البحث مع تحليل نقاط القوة والضعف في
هذه الدراسات.

02

رسالة الدكتوراة (البحث) المختارة

Title	The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance in the Hotel Industry in Bahrain: The Mediating Effect of Employee Voice تأثير القيادة الأخلاقية على أداء الموظف في قطاع الفنادق بالبحرين: الدور الوسيط للسلوك الصوتي للموظف رسالة الدكتوراة : باللغة الانجليزية
Citation	Hamad Aldoseri, Alyaa Rabea, "The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance in the Hotel Industry in Bahrain: The Mediating Effect of Employee Voice" (2020). <i>Business Administration Dissertations</i>. 18.
Available at	https://scholarworks.uaeu.ac.ae/business_dissertations/18

United Arab Emirates University
Scholarworks@UAUEU

Business Administration Dissertations

Business Administration

4-2020

The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance in the Hotel Industry in Bahrain: The Mediating Effect of Employee Voice

Alyaa Rabea Hamad Aldoseri

تأثير القيادة الأخلاقية على أداء الموظف في قطاع الفنادق بالبحرين: الدور الوسيط للسلوك الصوتي للموظف

Follow this and additional works at: https://scholarworks.uaeu.ac.ae/business_dissertations

Part of the Business Commons

Recommended Citation

Hamad Aldoseri, Alyaa Rabea, "The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance in the Hotel Industry in Bahrain: The Mediating Effect of Employee Voice" (2020). *Business Administration Dissertations*. 18.
https://scholarworks.uaeu.ac.ae/business_dissertations/18

This Thesis is brought to you for free and open access by the Business Administration at Scholarworks@UAUEU. It has been accepted for inclusion in Business Administration Dissertations by an authorized administrator of Scholarworks@UAUEU. For more information, please contact fadi.musa@uaeu.ac.ae.

رسالة الدكتوراة المختارة (يتبع)

United Arab Emirates University
Scholarworks@UAEU

Business Administration Dissertations

Business Administration

4-2020

The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance in the Hotel Industry in Bahrain: The Mediating Effect of Employee Voice

Alyaa Rabea Hamad Aldoseri

تأثير القيادة الأخلاقية على أداء الموظف في قطاع الفنادق بالبحرين: الدور الوسيط للسلوك الصوتي للموظف

Follow this and additional works at: https://scholarworks.uaeu.ac.ae/business_dissertations

Part of the Business Commons

Recommended Citation

Hamad Aldoseri, Alyaa Rabea, "The Impact of Ethical Leadership on Employee Performance in the Hotel Industry in Bahrain: The Mediating Effect of Employee Voice" (2020). *Business Administration Dissertations*. 18.
https://scholarworks.uaeu.ac.ae/business_dissertations/18

This Thesis is brought to you for free and open access by the Business Administration at Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in Business Administration Dissertations by an authorized administrator of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact fadi.musa@uaeu.ac.ae.

- رسالة دكتوراة حديثة - ٢٠٢٠ - مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال بكلية الإدارة والاقتصاد بجامعة الإمارات العربية المتحدة
- تتناول مفاهيم إدارية حديثة في مجال الإدارة وهو (القيادة الأخلاقية - أداء الموظف) في قطاع الفنادق بالبحرين
- ترتبط بمجال التخصص وهي الإدارة وخاصة انها تتعلق بالقيادة وتأثيرها على أداء الموظفين
- متاحة وسهل الوصول اليها بالموقع الالكتروني للجامعة ومتوفرة بنسخة (PDF) سهلة التحميل والتعامل .

متغيرات الدراسة كما تتضح من العنوان

- المتغير (المستقل) (Independent variable) : القيادة الأخلاقية
- المتغير (التابع) (Dependent variable) : أداء الموظف
- المتغير الوسيط (Mediating variable): السلوك الصوتي للموظف

04

نبذه عن الدراسات السابقة والإطار النظري (literature review & theoretical Farmwork)

- الدراسات السابقة والإطار النظري أحد الأجزاء الأساسية لأي بحث علمي، ويأتي بعد الانتهاء من المقدمة، يشرح العلاقات والتدخلات التي تتعلق بفكرة او موضوع البحث.
- تشكل الدراسات السابقة والإطار النظري الأساس الذي تبنى عليه الفكرة التي يقوم الباحث بدراستها، وهو العمود الفقري للبحث العلمي، ويفترض أن يبلغ حجم هذا الإطار ما يقارب الأربعين حتى الخمسين صفحة
- الدراسات السابقة (literature review) أو مراجعة الادبيات : شكل أساس قوي من أساسيات البحث، التي توضح أهمية الدراسة الحالية ويستنبط منها الباحث الفجوات البحثية التي تميز بحثه ويبني عليها فروضه. ولهذا يتم نقدها بشكل دقيق.
- حيث إن كل دراسة سابقة تشكل مرجع تتم كتابته في مضمون الدراسة يخبر عن اقتباس موجود منعاً لحدوث الانتحال.

نقد الدراسات السابقة (literature review) أولا : في قائمة المكونات (Table of Contents)

Table of Contents

Title	2.4 Summary of Context of the Study.....	19
Declaration of Original Work	Chapter 3: Literature Review and Theoretical Framework.....	21
Advisory Committee	3.1 Introduction	21
Approval of the Doctorate Dissertation	3.2 Leadership and Ethical Leadership	21
Abstract	3.2.1 Conceptualizing Ethical Leadership	29
Title and Abstract (in Arabic)		
Acknowledgments		
Dedication		
Table of Contents		
List of Tables		
List of Figures		
List of Abbreviations		
Chapter 1: Introduction		xii
1.1 Problem Statement		
1.2 Purposes of the Study		
1.3 Significance and Scope		
1.4 Research Questions		
1.5 Research Deliverables		
1.6 Summary of Dissertation Structure		
Chapter 2: Context of the Study - Background, and Economics		
2.1 The Demography and Geography		
2.2 The Economic and Political Structure		
2.3 Hospitality and Tourism Industry		
2.4 Summary of Context of the Study		
Chapter 3: Literature Review and Theoretical Framework		
3.1 Introduction		
3.2 Leadership and Ethical Leadership		
3.2.1 Conceptualizing Ethical Leadership		
3.2.2 Antecedents of Ethical Leadership		32
3.2.3 Consequences of Ethical Leadership		33
3.2.4 Mediating Variables in the Ethical Leadership-Performance Relationship		36
3.2.5 Moderating Variables in the Relationship between Ethical Leadership and Performance		39
3.2.6 Ethical Leadership and Culture		41
3.3 Employee Voice Behavior		42
3.4 Cultural Similarity		49
3.5 Employee Performance		50
3.6 Summary and Gaps in the Literature		53
3.7 Theoretical Framework		54
3.7.1 Ethical Leadership and Employee Performance		55
3.7.2 Ethical Leadership and Employee Voice		56
3.7.3 Employee Voice and Employee Performance		58
3.7.4 The Mediating Role of Employee Voice		59
3.7.5 Correlation between Speaking Up and Speaking Out		60
3.7.6 The Moderating Role of Cultural Similarity		61
Chapter 4: Research Methodology and Data Collection		62

- خصصت الباحثة الفصل الثالث (Chapter 3) للـ (literature review & theoretical Farmwork) ويأتي مباشرة بعد المقدمة وسياق الدراسة والخلفية وهو الموضوع الصحيح لعرض الدراسات السابقة والإطار النظري في تنسيق الدراسة .
- نجد ان الدراسات السابقة والإطار النظري يبدأ من الصفحة (٢١ - ٦١) يعني (٤٠) صفحة من الرسالة ما يمثل (١٨%) من الرسالة (٢٢٥ صفحة)
- يأتي موقع (الدراسات السابقة) واضح بالبحث ويمكن الاستدلال عليه بسهولة ومتناسبا مع المعايير المطلوبة لها في الدراسة البحثية.
- قامت الباحثة بممارسة جيدة في تقسيم وترقيم الدراسات السابقة الى عناوين رئيسية وفرعية لمزيد من التوضيح والتنسيق وعدم التشتت.
- وفقت الباحثة في تقسيم موضوعات الدراسات السابقة باستخدام منهجية الهرم المقلوب (من العام الى التفاصيل) ووفقا لمتغيرات الدراسة الأساسية (مثال بدأت بالمفهوم العام للقيادة ثم تناولته بالتفصيل مع (Attributes) الخاصة بكل متغير)

نقد الدراسات السابقة (literature review) أولا : في قائمة المكونات (Table of Contents)

Table of Contents

Title	2.4 Summary of Context of the Study.....	19
Declaration of Original Work		
Advisory Committee	Chapter 3: Literature Review and Theoretical Framework.....	21
Approval of the Doctorate Dissertation	3.1 Introduction.....	21
Abstract.....	3.2 Leadership and Ethical Leadership	21
Title and Abstract (in Arabic).....	3.2.1 Conceptualizing Ethical Leadership	29
Acknowledgments.....		
Dedication		
Table of Contents		
List of Tables		
List of Figures		
List of Abbreviations.....		
Chapter 1: Introduction		xii
1.1 Problem Statement		
1.2 Purposes of the Study		
1.3 Significance and Scope		
1.4 Research Questions		
1.5 Research Deliverables		
1.6 Summary of Dissertation Structure		
Chapter 2: Context of the Study - Background, and Economics		
2.1 The Demography and Geography		
2.2 The Economic and Political Structure		
2.3 Hospitality and Tourism Industry		
2.4 Summary of Context of the Study		
Chapter 3: Literature Review and Theoretical Framework		
3.1 Introduction.....		
3.2 Leadership and Ethical Leadership		
3.2.1 Conceptualizing Ethical Leadership		
3.2.2 Antecedents of Ethical Leadership.....		32
3.2.3 Consequences of Ethical Leadership		33
3.2.4 Mediating Variables in the Ethical Leadership-Performance Relationship.....		36
3.2.5 Moderating Variables in the Relationship between Ethical Leadership and Performance.....		39
3.2.6 Ethical Leadership and Culture		41
3.3 Employee Voice Behavior		42
3.4 Cultural Similarity.....		49
3.5 Employee Performance		50
3.6 Summary and Gaps in the Literature		53
3.7 Theoretical Framework		54
3.7.1 Ethical Leadership and Employee Performance		55
3.7.2 Ethical Leadership and Employee Voice		56
3.7.3 Employee Voice and Employee Performance.....		58
3.7.4 The Mediating Role of Employee Voice		59
3.7.5 Correlation between Speaking Up and Speaking Out.....		60
3.7.6 The Moderating Role of Cultural Similarity.....		61
Chapter 4: Research Methodology and Data Collection.....		62

- قامت الباحثة بتحديد موضوعات الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الرسالة الحالية بمتغيرات الدراسة وتناول كل متغير وعلاقته مع البقية
- (Ethical Leadership , Performance & Employee Voice Behavior)
- وفقت الباحثة في وضع ملخص و تعقيب بوضوح الفجوات في الدراسات السابقة
- (Summary and Gaps in the Literature)

نقد الدراسات السابقة (literature review)

ثانيا : في المحتوى التفصيلي للرسالة

Chapter 3: Literature Review and Theoretical Framework

21

3.1 Introduction

This chapter highlights the gaps in literature that this research intends to fill. It presents key concepts, a general review of previous studies, the main streams of literature, a definition of constructs used for the study, and notable findings in the field. The chapter ends by outlining theoretical framework, study hypotheses and the theories utilized in developing them.

3.2 Leadership and Ethical Leadership

Leadership essentially entails managing and influencing teams, groups, departments, organizations, and countries (Antonakis & House, 2014; Hiller,

DeChurch, Murase, & Doty, 2011). Mor

positively or negatively influence people

& Avolio, 2013). For these reasons

understanding the nature of leadership

Magomaeva, & Den Hartog, 2012).

"Leadership is a multi-faceted and complex

(2013a, p. 49) defined it as "a skill or

relationship between leader and follower

was generated in August 1994 by the

Leadership and Organizational Behavior

conference. The definition is a reflection

viewpoints, and states that leadership

motivate, and enable others to contribute

considerably across cultures (Den Hartog et al., 1999; Dickson, Den Hartog, & Mitchelson, 2003; Gerstner & Day, 1994). A study by Resick et al. (2011) involving both Eastern and Western countries provided interesting insights, revealing that when it comes to ethical leadership there is a convergence of leaders' character between Eastern and Western societies. This ethical leadership construct closely aligns with the findings of Treviño et al. (2003), and Brown et al. (2005), where ethical leadership is the same across cultures. Moreover, the themes of ethical leadership outlined by Resick et al. (2011) are represented in a 10-item scale for measuring ethical leadership proposed by Brown et al. (2005), and are utilized in the current study.

3.3 Employee Voice Behavior

Voice behavior is the discretionary communication of ideas, suggestions, concerns, or opinions about work-related issues with the intent to improve organizational or unit functioning (Morrison, Wheeler-Smith, & Kandar, 2011). Scholars in the field of human resources management have explained that employee voice behavior aims to enrich employee work experience and organizational performance by creating opportunities for the employee to participate in the process of decision making in organizational and work-related affairs (Boxall & Purcell, 2011; Harley, 2014). Further, Aryee and his colleagues (2017) suggested that organizations need to support voice behavior if they want to preserve sustainable advancement and continuous progression.

Thus, voice behavior covers various aspects, such as policies and procedures, working conditions, work methods, and compensation. It can also operate through various channels, including individual or collective, formal or informal, and direct or

- في هذا الجزء من الدراسة تتطرق الباحثة للأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة وتقديم المفاهيم الأساسية، ومراجعة عامة للدراسات السابقة، والتيارات الرئيسية للأدبيات،

- **في المقدمة** أوضحت الباحثة الغرض من عرض الدراسات السابقة وهو لألقاء الضوء على

- الفجوات البحثية لاستنباط كيفية معالجتها من خلال الدراسة مما يدل على المام الباحثة

بموضوع الرسالة

- اشتملت الدراسات السابقة على جميع أفكار موضوع ومتغيرات البحث الرئيسية مع ترابط وتسلسل في الأفكار .

- قام الباحث بتعريف دقيق وشامل وواضح لمتغيرات الدراسة وما يتعلق بها من سمات مؤثرة

- (نستعرض أهمهم على سبيل المثال لا الحصر) (performance-Employee voice)

(Ethical Leadership-Behavior)

نقد الدراسات السابقة (literature review)

ثانيا : في المحتوى التفصيلي للرسالة

Chapter 3: Literature Review and Theoretical Framework

3.1 Introduction

This chapter highlights the gaps in literature that this research intends to fill. It presents key concepts, a general review of previous studies, the main streams of literature, a definition of constructs used for the study, and notable findings in the field. The chapter ends by outlining theoretical framework, study hypotheses and the theories utilized in developing them.

3.2 Leadership and Ethical Leadership

Leadership essentially entails managing and influencing teams, groups, departments, organizations, and countries (Antonakis & House, 2014; Hiller, DeChurch, Murase, & Doty, 2011). Moreover, it is believed that a leader's action can positively or negatively influence people's daily lives (Eberly, Johnson, Hernandez, & Avolio, 2013). For these reasons, several researchers have focused on understanding the nature of leadership and related concepts (Dickson, Castaño, Magomaeva, & Den Hartog, 2012). Shuck and Herd (2012, p. 162) stated that "leadership is a multi-faceted and complex construct," while Edwards and Turnbull (2013a, p. 49) defined it as "a skill or ability, or as a dynamic social process, or a relationship between leader and follower". The most popular definition of leadership was generated in August 1994 by researchers participating in the first Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness (GLOBE) research conference. The definition is a reflection of the diverse GLOBE researchers' viewpoints, and states that leadership is "the ability of an individual to influence, motivate, and enable others to contribute toward the effectiveness and success of the

considerably across cultures (Den Hartog et al., 1999; Dickson, Den Hartog, & Mitchelson, 2003; Gerstner & Day, 1994). A study by Resick et al. (2011) involving both Eastern and Western countries provided interesting insights, revealing that when it comes to ethical leadership there is a convergence of leaders' character between Eastern and Western societies. This ethical leadership construct closely aligns with the findings of Treviño et al. (2003), and Brown et al. (2005), where ethical leadership is the same across cultures. Moreover, the themes of ethical leadership outlined by Resick et al. (2011) are represented in a 10-item scale for measuring ethical leadership proposed by Brown et al. (2005), and are utilized in the current study.

3.3 Employee Voice Behavior

Voice behavior is the discretionary communication of ideas, suggestions, concerns, or opinions about work-related issues with the intent to improve organizational or unit functioning (Morrison, Wheeler-Smith, & Kamdar, 2011). Scholars in the field of human resources management have explained that employee voice behavior aims to enrich employee work experience and organizational performance by creating opportunities for the employee to participate in the process of decision making in organizational and work-related affairs (Boxall & Purcell, 2011; Harley, 2014). Further, Aryee and his colleagues (2017) suggested that organizations need to support voice behavior if they want to preserve sustainable advancement and continuous progression.

Thus, voice behavior covers various aspects, such as policies and procedures, working conditions, work methods, and compensation. It can also operate through various channels, including individual or collective, formal or informal, and direct or

- تناولت الباحثة مجموعة كبيرة ومتنوعة من الدراسات السابقة
- نجد أن طريقة كتابة (الدراسات السابقة) المستخدمة في البحث تعتمد على قواعد معلومات تحتوي على ملخصات الموضوعات Abstract Data Bases وتقدم تلخيصاً للمقالات بالإضافة إلى المعلومات الوصفية للدراسة وكتابتها وفقاً لـ (annotated bibliography) وهي تقدم معلومات وصفية عن مراجع البحث مثل اسم المؤلف وعنوان الموضوع والناشر وتاريخ النشر ورقم المجلد وأرقام الصفحات

Table 1: Most Common Leadership Theories (Continued)

Theory	Reference
18. Servant leadership	Raes, Kyndt, Decuyper, Van den Bossche, and Dochy (2015)

19. Skills/trait approach	
---------------------------	--

organizations of which they are members" (House, Javidan, Hanges, & Dorfman, 2002, p. 5).

Starting from the early part of the twentieth century, researchers began to develop leadership theories (Avolio, Reicher, & Walumbwa, 2009). Table 1 shows the most common leadership theories.

Table 1: Most Common Leadership Theories

Theory	Ref
1. Affiliated leadership	Cummings T and Cummings (1996)
2. Authentic leadership	Carasco-Saul, Kim W, & VanFossen (2010)
3. Charismatic leadership	Clarke (2013); VanFossen (2010)
4. Direct/indirect leadership	Gilley et al. (2010)
5. Distributed leadership	D'Annunzio-Green and Edwards (2005)
6. Emotional intelligence	Collins (2012); Djibouti (2010); Drodge and Turnbull (2013a, 2013b); Kim and Shim (2003); Herd (2012); Sofo, Yec, Carden and Callahan (2012)
7. Entrepreneurial leadership	Carden and Callahan (2012)
8. Ethical leadership	Carden and Callahan (2012)
9. Five domains	Harland (2003)
10. Leadership style	Blakeley and Higgs (2009)
11. Leadership transition	Ma Rhea (2013)
12. Leader-member exchange theory	Byrd (2007); Noelliste (2009)
13. Participative theory	McWhorter, Lynham, and Brown (2009)
14. Path-goal theory	Brown, McCracken, and Kim (2003); Kim and Shim (2003); Hutt (2013)
15. Relational goal theory	Callahan and Rosser (2012)
16. Team leadership	Callahan and Rosser (2012)
17. Situational leadership	Ayiro (2009); Bolst, Cottledge, and Lonnq, Allcorn (2009); Mense Parry and Sinha (2005)

3.2.1 Conceptualizing Ethical Leadership

Ethical leadership, particularly through (1977), became a significant concept in the field of leadership.

Behavior is a continuous process that is influenced by both individual and behavioral factors. Ethical leadership is defined as a leader's behavior that is consistent with moral principles and values. It is a leadership style that emphasizes the importance of ethical behavior in the workplace. Ethical leadership is characterized by a leader's commitment to fairness, honesty, and integrity. It is a leadership style that is based on the belief that leaders should act in a way that is consistent with the values and principles of the organization. Ethical leadership is a leadership style that is based on the belief that leaders should act in a way that is consistent with the values and principles of the organization.

Many studies have shown that ethical leadership is associated with positive outcomes for the organization. For example, ethical leadership is associated with higher employee satisfaction, higher employee commitment, and higher employee performance. Ethical leadership is also associated with lower employee turnover and lower employee absenteeism. Ethical leadership is a leadership style that is based on the belief that leaders should act in a way that is consistent with the values and principles of the organization.

& Roberts, 2013; Ofori, 2009; Piccolo et al., 2010; Sharif & Scandura, 2014; Tu & Lu, 2016; Walumbwa et al., 2011; Walumbwa & Schaubroeck, 2009).

Table 2: Outcomes of Ethical Leadership

Employee-Level Outcomes	Group and Organizational-Level Outcomes
1. Ethical behavior (Avey, Palanski, & Walumbwa, 2011; Lu & Lin, 2014)	1. Firm level OCB (Mayer et al., 2009)
2. Reduction in bullying (Stouten et al., 2010)	2. Normative organizational commitment (Neubert et al., 2013)
3. Extra-role performance (Tu & Lu, 2016)	3. Organizational fairness (Pucic, 2015)
4. Employee misconduct (Mayer, Kuenzi, & Greenbaum, 2010)	4. Inter-organizational conflict (Mo, Booth, & Wang, 2012)
5. Turnover intention (Demirtas & Akdogan, 2015)	5. Distribute justice (Xu, Loi, & Ngo, 2016)
6. Booking questionable journal entry (Arel, Beaudoin, & Cianci, 2012)	6. Top management team effectiveness (Rubin, Dierdorff, & Brown, 2010)
7. Job search behaviors (Palanski, Avey, & Jiraporn, 2014)	7. Leader-member exchange (Gu, Tang, & Jiang, 2015)
8. Counterproductive behavior (Den Hartog & Belschak, 2012)	8. Leader promotability (Rubin et al., 2010)
9. Promotability (Kacmar, Andrews, Harris, & Tepper, 2013)	9. Unit unethical behavior (Mayer et al., 2012)
10. Personal initiative (Ruiz P, Ruiz C, & Martinez, 2011)	10. Internal social capital (Pastoriza & Ariño, 2013)
11. Voice behavior (Walumbwa & Schaubroeck, 2009)	11. Unit relationship conflict (Mayer et al., 2012)
12. Employee well-being at work (Clughtai, Byrne, & Flood, 2015)	12. Financial performance (Shin, Sung, Choi, & Kim, 2015)
13. Job satisfaction (Avey, Wernsing, & Palanski, 2012; Sharif & Scandura, 2014)	13. Corporate social responsibility (Wu, Kwan, Yim, Chiu, & He, 2015)
14. In-role job performance (Bouckenoghe et al., 2014)	14. Firm performance (Eisenbeiss, Van Knippenberg, & Fahrbach, 2015)
15. Emotional exhaustion (Gu et al., 2015)	

• وفقت الباحثة في التنسيق الزمني للدراسات السابقة من الاحدث الى الاقدم

• تميزت الباحثة بعرض الدراسات السابقة المتعلقة بالنظريات الأساسية لموضوع ومتغيرات الدراسة وتنظيمها في جداول جمعت فيها النظريات ودمجت الدراسات السابقة لكل نظرية (جدول - ١)

• وفقت الباحثة في الدمج الإيجابي للدراسات السابقة ذات العلاقة أما في فقرة او جداول (جدول ٢) مما يشير الى جودة في الكتابة والمأم بالموضوع

organizational success. OCB is positively linked with organizational effectiveness measures; thus, it is essential to explore these behaviors in the hospitality and tourism industry.

3.6 Summary and Gaps in the Literature

The third chapter of this study provided a review of literature concerning the four constructs, namely ethical leadership, employee voice, cultural similarity, and

54

employee performance. Further, it articulated the relationship between ethical leadership and employee performance with the mediating effect of employee voice.

Recent studies have concentrated on understanding the mechanism through which ethical leadership affects high-performance outcomes (Byun et al., 2018). However, Yang and Wei (2017) argued that the relation between ethical leadership and task performance requires more scholarly attention, while Park et al. (2015); Zoghbi-Manrique-de-Lara and Viera-Amas (2019) claimed that the mechanism underlying the relation between ethical leadership and OCB has yet to be fully studied. In addition, Testa (2007) reported that cultural similarity increases the effectiveness of the communication process and improves the leader-follower relationship. Accordingly, it has been assumed that cultural similarity impacts ethical leadership and employee voice. The identified gaps presented by various researchers are explored in the current study.

- وفقت الباحثة في عمل ملخص وتعقيب لمراجعة الأدبيات السابقة المتعلقة بالأربعة مفاهيم، الخاصة بالدراسة وهي القيادة الأخلاقية، وصوت الموظف، والتشابه الثقافي، والتعقيب عليها من حيث نقاط القوة والضعف حيث ركزت الباحثة على الدراسات الحديثة (١٠١٧ - ٢٠١٨ - ٢٠١٩) ولخصت الفجوات البحثية التي تعتبر نقاط القوة في الدراسة الحالية وأوضحت الاستفادة منها في تصميم فروض الدراسة الحالية كالتالي :
- (Byun et al., 2018) : دراسة حديثة ركزت على فهم الآلية التي تؤثر بها القيادة الأخلاقية على نتائج الأداء العالي
- يانغ ووي (٢٠١٧) : دراسة حديثة زعمت أن العلاقة بين القيادة الأخلاقية وأداء المهمة تتطلب المزيد من الاهتمام العلمي،
- بارك وآخرون (٢٠١٥)؛ وزغبى مانريك دي لارا وفيرا أرماس (٢٠١٩) : دراسات حديثة اشارت أن الآلية التي تقوم عليها العلاقة بين القيادة الأخلاقية والسلوك التنظيمي المؤسسي لم تتم دراستها بالكامل بعد.
- بالإضافة إلى ذلك، أفاد تيسنا (٢٠٠٧) أن التشابه الثقافي يزيد من فعالية عملية الاتصال ويحسن العلاقة بين القائد والتابع.
- وعليه اكتشفت الباحثة من الدراسات السابقة واستفادت من الفجوات البحثية التي حددها باحثون مختلفون. لتصبح حجتها في دراستها البحثية وبنيت فرضيتها في أن التشابه الثقافي يؤثر على القيادة الأخلاقية وصوت الموظف. وقد استكشفت الدراسة الحالية الفجوات

ملخص نقد وتحليل الدراسات السابقة بالرسالة الحالية

من حيث شمولية الادبيات وترابط الافكار.

- اشتملت الدراسات السابقة على جميع أفكار موضوع ومتغيرات البحث الرئيسية مع ترابط وتسلسل في الأفكار .
- قام الباحث بتعريف دقيق وشامل وواضح للمتغيرات الأساسية في الدراسة

من حيث استخدام مصادر موثوقة

- قام الباحث بالاستدلال بمصادر موثوقة والاستشهاد داخل الكتابة لكل مفهوم مع وضع اسم الكاتب والسنة بنهاية كل استدلال

من اهم النقاط التي تميزت بها مراجعة الدراسات / الادبيات السابقة:

- وضع ملخص / تعقيب للأدبيات والدراسات الحديثة مع توضيح الفجوات البحثية والاستفادة منها في وضع فروض الدراسة

مما يدل على الجودة والشمولية والملائمة للدراسات السابقة في الرسالة الحالية



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

