

أثر التحفيز النفسي على الابتكار الوظيفي والاستدامة التنظيمية في إدارة القطاع غير الربحي

(دراسة تطبيقية على المجلس الفرعي التخصصي لجمعيات التنمية الأسرية
في المملكة العربية السعودية)

اسم الطالب

عبد الله مساعد المالكي - 221001420

مشروع تخرج

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

2	الفصل الثالث : منهجية الدراسة	3.
3	مقدمة	3.1.
3	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	3.2.
4	تصميم البحث	3.3.
5	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	3.4.
5	المجتمع المستهدف	3.4.1.
5	إطار العينة وتقنياتها	3.4.2.
6	طريقة جمع البيانات	3.5.
6	اعتبارات عملية لضمان جودة الاستجابة الإلكترونية	3.5.1.
7	أنواع البيانات	3.6.
7	بيانات أولية	3.6.1.
7	بيانات ثانوية	3.6.2.
8	إجراءات التحليل الإحصائي	3.7.
10	قائمة المراجع	

3. الفصل الثالث : منهجية الدراسة

3.1. مقدمة

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار نموذجٍ سببيّ يربط التحفيز النفسي (المعنوي) لدى العاملين في المنظمات غير الربحية بالابتكار الوظيفي ومنه إلى الاستدامة التنظيمية، تطبيقاً على المجلس الفرعي التخصصي لجمعيات التنمية الأسرية في المملكة العربية السعودية. وانطلاقاً من هدف تفسير العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات، تمت صياغة منهجية الدراسة بالاعتماد على منهج كمي رصين قائم على مسح ميداني، وفق مدخلٍ وضعي (Positivist) ومنطق استدلالي (Deductive) يبتدئ بفرضيات قابلة للاختبار وينتهي بنتائج قابلة للتعميم على المجتمع محلّ الدراسة. يقدّم الفصل تعريفات إجرائية دقيقة للمتغيرات، ويبرر تصميم البحث واختياراته، ويشرح إطار المجتمع والعينة، وأدوات جمع البيانات وأنواعها، وإجراءات التحليل الإحصائي (الوصفية والاستدلالية)، مع تضمين اعتبارات أخلاقية وإجرائية لضبط الجودة الداخلية والخارجية للنتائج. وفي ختامه، يضع هذا الفصل الجسر المنهجي المؤدي إلى الفصل الرابع، حيث تُعرض النتائج الإحصائية وتُناقش في ضوء الأدبيات السابقة ونموذج البحث.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

الغرض من التعريفات الإجرائية هو تحويل المفاهيم النظرية إلى بنى قابلة للقياس بنودٍ واضحة على مقياس «ليكرت» الخماسي (1=أعارض بشدة ... 5=أوافق بشدة)، بما يضمن الصدق والثبات وإمكان المقارنة.

أولاً: التحفيز النفسي – متغير مستقل

يُقاس إدراك الفرد لمجموعة ممارسات تحفيزية ذات طبيعة نفسية/معنوية تعزّز المعنى، والكفاءة الذاتية، والاستقلالية، والتأثير/الاعتراف، والعدالة/الشفافية التنظيمية بشكلٍ إجرائي وعلمي.

يُقاس التحفيز النفسي عبر 4-5 أبعاد فرعية، لكل بُعد 1-3 بنود؛ أمثلة:

- المعنى/القيمة : (أشعر بأن عملي يسهم بوضوح في رسالة الجمعية).
- التقدير والاعتراف: (يحظى جهدي بالتقدير العلني من الإدارة).
- الاستقلالية: (أمتلك مرونة كافية لاختيار أساليب إنجاز مهامي).
- الدعم/الثقة: (يتوفر لي دعم قيادي عندما أجرب أفكاراً جديدة).
- العدالة/الشفافية: (قواعد التقدير والترقية واضحة ومعلنة).

يُحسَب متوسط مركّب لكل بعد ثم متوسط إجمالي للمتغير.

ثانياً: الابتكار الوظيفي – (Innovative Work Behavior) متغير تابع ووسيط

يُعرّف كسلوكٍ يتدرج في ثلاث مراحل: توليد الأفكار، ترويجها/دعمها، تطبيقها. إجرائياً، تُقاس كل مرحلة من خلال 3-1 بنود، ومن هذه الأبعاد:

- توليد الأفكار: (أقترح بانتظام حلولاً جديدة للمشكلات).
- ترويج/دعم الأفكار: (أقنع زملائي/مديري بجدوى الأفكار الجديدة).
- تطبيق الأفكار: (أطبق أفكاراً مبتكرة في العمل).

يُستخرج متوسط لكل بُعد ومتوسط كلي للابتكار.

ثالثاً: الاستدامة التنظيمية – (Organizational Sustainability) متغير تابع

تُقاس بوصفها محصلة متعددة الأبعاد في المنظمات غير الربحية، وتُعرف بأنها قدرة المنظمة غير الربحية على الاستمرار والتكيف وإدامة الأثر عبر منظومة مالية، برامجية/خدمية، موارد بشرية/معرفية، حوكمية/مؤسسية.

- الاستدامة المالية: (لدينا مزيج متوازن ومستقر من مصادر التمويل).
- الاستدامة البرامجية/الخدمية: (تستمر برامجنا الأساسية دون انقطاع وبجودة مناسبة)
- استدامة الموارد البشرية (الاحتفاظ، التطوير، انتقال المعرفة): (تتوفر فرص تطوير مهني واستبقاء للكوادر الأساسية)
- الاستدامة الحوكمية/المؤسسية: (إجراءاتنا شفافة ومرنة وتدعم التكيف مع المتغيرات).

يُشتق مؤشر مركّب للاستدامة من متوسطات الأبعاد الأربعة المذكورة.

3.3. تصميم البحث

تتبنّى الدراسة نهجاً كمياً وصفيّاً-تفسيرياً قائماً على المسح الميداني باستبانة ذاتية الاستجابة، في إطار فلسفي وضعي ومسار استدلالى يبدأ بفرضيات محدّدة (H1-H4) لاختبار علاقات سببية مفترضة. ويتّسم التصميم بكونه مقطعيّاً يلتقط قياسات المتغيرات في نقطة زمنية واحدة، وهو خيار مبرّر من حيث الكلفة والوقت وملاءمته لتجميع بيانات واسعة النطاق.

كما تعتمد الدراسة في بنائها القياسي على جملة ضوابط منهجية متكاملة تبدأ بصياغة بنود الأداة باللغة العربية الفصيحة وبأساليب إيجابية وسلبية متبادلة؛ والغاية من ذلك الحدّ من تحييز الموافقة التلقائي ورفع حساسية الأداة لالتقاط الفروق الحقيقية بين استجابات المشاركين.

ويُدعم هذا البناء بإجراء تحكيم محتوى عبر لجنة من (3-5) خبراء متخصصين للتأكد من ملاءمة البنود لأبعاد المتغيرات ووضوحها وسلامتها اللغوية، ثم تُجرى التعديلات اللازمة وفق مؤشرات الملاءمة والوضوح التي يوصي بها المحكمون. وللتثبت العملي، تُنفذ دراسة أولية (Pilot) على نحو عشرين استجابة بهدف ضبط صياغة البنود، والتحقق من تسلسلها، وتقدير زمن الإجابة، ورصد البنود الملتبسة أو قليلة التباين لاتخاذ قرار الإبقاء أو التعديل أو الحذف.

ولتقليل تحيز المنهج المشترك تُطبّق حزمة إجراءات وقائية، تشمل الفصل النفسي بين مقاييس المتغيرات داخل الاستبانة، وضمان السرية وعدم كتابة معلومات تدل على هوية المستجيب، وترتيب البنود ترتيباً عشوائياً، وتنويع مصادر البنود.

وبهذه المنظومة يتوافر للتصميم قدرٌ كافٍ من القوة التفسيرية لالتقاط المسارات المباشرة وغير المباشرة، مع مواءمة عالية لواقع جمعيات القطاع غير الربحي واقتصاد واضح في الموارد والوقت.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.4.1. المجتمع المستهدف

تستهدف الدراسة جميع العاملين (موظفون، قيادات وسطى، إدارات عليا، متطوعون أساسيون بعقود منتظمة) في جمعيات التنمية الأسرية الواقعة ضمن نطاق المجلس الفرعي التخصصي، في مناطق المملكة المختلفة. يشمل ذلك وحدات البرامج، التخطيط، الموارد البشرية والمالية، العلاقات والشراقات، والحوكمة.

3.4.2. إطار العينة وتقنياتها

أسلوب المعاينة

ستُعمد معاينة طبقية عشوائية لضمان تمثيل منصف لمكونات المجتمع البحثي بحسب ثلاثة أبعاد رئيسة: المنطقة/الجمعية، والمستوى الوظيفي (قيادي/إشرافي/تنفيذي)، ونوع التعاقد (دوام كامل/جزئي/متطوع بعقد منتظم). تُقسّم قوائم العاملين إلى طبقات وفق هذه الأبعاد، ثم يُسحب من كل طبقة عينة عشوائية بسيطة بما يتناسب مع حجم الطبقة (تخصيص تناسبي)، مع السماح بقدر محدود من الإفراط في السحب (Oversampling) للطبقات الصغيرة تفادياً لتحيز عدم الاستجابة. هذا الأسلوب يحذّر من التحيز ويزيد دقة التقديرات عند تحليل الفروق بين الطبقات.

حجم العينة

لأن اختبارات الدراسة المعتمدة انحدارات خطية بسيطة مع اختبار وساطة بوساطة Bootstrap، فالمعيار العملي الذي سنستخدمه هو حد أدنى 20 مشاركاً لكل متغير تنبؤي، وبما أن نموذجنا يتضمن متغيراً تنبؤياً رئيساً واحداً في كل فرضية مباشرة، بالإضافة إلى متغير وسيط في الوساطة، فإن الحد الأدنى الإجمالي المستهدف يتراوح بين 180 - 220 استجابة صالحة لتأمين قوة اختبارية مريحة وللتعامل مع الفقد المحتمل.

حيث تم الاعتماد على معادلة كوكران المبسطة عند مستوى ثقة 95% وافترض تباین أقصى ($p = 0.5$) وهامش خطأ ($e = 0.07$) ما يعطينا حجماً ابتدائياً يقارب ($n_0 = 196$)، ثم تُطبّق تصحيح المجتمع المحدود للحصول على حجم نهائي غالباً ما يقع بين ($n \approx 180 - 220$). وعليه سيُستهدف نطاق (200 – 300) لضمان توازن القوة الإحصائية والعملية الميدانية، مع توزيع الحصص على الطبقات تناسبياً.

معايير الاشتمال والاستبعاد

سيُشترط لاشتراك الفرد في العينة أن يكون قد أمضى ستة أشهر فأكثر في العمل داخل الجمعية لضمان توافر خبرة كافية تسمح بتقييم بنود التحفيز النفسي والابتكار الوظيفي والاستدامة التنظيمية بصورة موثوقة. وقد ضُبِطت منصة الاستبانة الإلكترونية على أسئلة ليكرت بالزام الإجابة وتقديم تحذير ودي عند ترك أي سؤال دون إجابة، بما يضمن اكتمال البيانات دون الإضرار بحرية الانسحاب.

3.5. طريقة جمع البيانات

سُجِّعَت البيانات عبر استبانة إلكترونية تتكون من أربعة أقسام:

1. صفحة معلومات وموافقة مستنيرة (الغرض، السرية، الطوعية، زمن الإجابة).
2. السمات الديموغرافية/الوظيفية (العمر، الجنس، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، نوع التعاقد، المنطقة/الجمعية).
3. مقياس التحفيز النفسي بأبعاده.
4. مقياس الابتكار الوظيفي ومقياس الاستدامة التنظيمية.

3.5.1. اعتبارات عملية لضمان جودة الاستجابة الإلكترونية

سيجري التنسيق مع نقاط اتصال داخل كل جمعية لضمان وصول الرابط إلى المشاركين المستهدفين. وسيتم تتبع معدلات الاستجابة في الوقت الفعلي وتصحيح المسار عند الحاجة (مثل إرسال بريد إلكتروني كتنذكير).

تتضمن الرسالة الافتتاحية موجزاً توعوياً يوضح الغرض البحثي، وطبيعة الأسئلة بأسلوب ليكرت، والمدة المتوقعة للإجابة، وضمان السرية وعدم الكشف عن الهوية. كما ستُفَعَّل خصائص المنصة التي تمنع إرسال الاستبانة دون استكمالها، وتُفَعَّل الاستجابة بعد الإرسال لمنع التعديل، ويُولَد رقم مرجعي داخلي لكل مشاركة (دون أي معلومات شخصية) لتعقّب الجودة وحذف التكرارات المحتملة.

وسيتّم ترتيب البنود عشوائياً، ومزج صيغ إيجابية وسلبية، استخدام مصفوفة صفحات تقسم المقاييس لتقليل الاستجابات النمطية، تضمين بنديّ انتباه. يجري إرسال رابط الأداة عبر البريد المؤسسي/قنوات التواصل الداخلية، مع تكرار تذكير واحد فقط، واحترام عدم الإزعاج.

تضمن هذه الآلية سهولة الوصول، وانخفاض كلفة الجمع، وتحسين صدق الاستجابة عبر ضمان السرية ووضوح التعليمات.

3.6. أنواع البيانات

3.6.1. بيانات أولية

تعتمد الدراسة على بيانات أولية تُجمع مباشرة من المشاركين عبر استبانة إلكترونية مبنية على مقياس ليكرت الخماسي تتضمن الاستبانة ثلاثة محاور رئيسة تقيس: التحفيز النفسي، والابتكار الوظيفي، والاستدامة التنظيمية، إضافةً إلى متغيرات ضابطة ديموغرافية/وظيفية مثل العمر، المؤهل، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي، نوع التعاقد، وحجم الجمعية. وتنفَّذ دراسة أولية (Pilot) محدودة لضبط الصياغة وزمن الإجابة قبل التوزيع الواسع.

3.6.2. بيانات ثانوية

تُستخدم بيانات ثانوية داعمة لأغراض التوصيف والسياق والتحقق من صلاحية البنى، وتشمل: وثائق علنية عن الجمعيات (الهياكل التنظيمية، أدلة الحوكمة والإجراءات، بطاقات البرامج)، وتقارير سنوية منشورة (مصادر التمويل، نطاق البرامج، مؤشرات الأداء)، إضافةً إلى الدراسات السابقة الحديثة التي عُرضت نقدياً في فصل الأدبيات. وتوظّف هذه الدراسات تحديداً في (1) صياغة التعريفات الإجرائية وأبعاد المتغيرات؛ (2) اشتقاق الفرضيات ومسارات النموذج؛ (3) موازنة بنود القياس مع المعايير السائدة؛ و (4) تأطير مناقشة النتائج مقارنةً بما ورد في الأدبيات. ولا تُستخدم هذه البيانات الثانوية في الاختبارات الاستدلالية نفسها، بل تبقى مساندة للشرح والتفسير وضبط الصلاحية الخارجية.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم إجراء تحليل البيانات باستخدام برنامج **SPSS الإصدار 30.0.0** وفق سلسلة خطوات مترابطة تهدف إلى تقديم وصفٍ دقيقٍ للبيانات، والتحقق من موثوقية وصلاحيّة أدوات القياس، ثم اختبار الفرضيات بصورة مباشرة وبأساليب إحصائية متسقة مع طبيعة دراستنا ومتغيراتها (التحفيز النفسي، الابتكار الوظيفي، الاستدامة التنظيمية).

أولاً: تحليل الثبات

للتحقق من اتساق مقاييس الدراسة، سيُحسب معامل كرونباخ ألفا لكل مقياس على حدة (التحفيز النفسي، الابتكار الوظيفي، الاستدامة التنظيمية)، يُعدّ الحصول على $\alpha \geq 0.70$ مؤشراً مقبولاً على الثبات الداخلي.

ثانياً: التحليل الوصفي

يُستخدم التحليل الوصفي لتكوين صورة عامة عن **خصائص العينة** (مثل الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي، نوع التعاقد، حجم الجمعية)، ولعرض **استجابات المشاركين** على بنود الاستبانة ذات مقياس ليكرت الخماسي. سنقدّم الجداول الأساسية للتكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية، كما سنعرض المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بُعد من أبعاد المتغيرات الرئيسية، بما يتيح قراءةً أولية لاتجاهات الإجابة (منخفضة/متوسطة/مرتفعة) واستكشاف تبايناتها. ويسبق ذلك تهيئة البيانات وتنظيمها وتحويلها لضمان جودة المخرجات الوصفية.

ثالثاً: الإحصاء الاستدلالي واختبار فرضيات الدراسة

يُعتمد تسلسل بسيط ومباشر لاختبار العلاقات بين المتغيرات بما يتوافق مع نموذجنا:

1. الارتباط (Correlation):

سيتم استخدام مصفوفة ارتباط بيرسون بين المتغيرات الرئيسية (التحفيز النفسي، الابتكار الوظيفي، الاستدامة التنظيمية) لإبراز اتجاهات العلاقات الأولية ودلالاتها الإحصائية، تمهيداً لاختبارات الانحدار.

2. الانحدار لاختبار الفرضيات المباشرة:

- **الفرضية الأولى (H1):** أثر التحفيز النفسي على الابتكار الوظيفي وسيتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط (المتغير التابع: الابتكار الوظيفي؛ المتغير المستقل: التحفيز النفسي).
- **الفرضية الثانية (H2):** أثر التحفيز النفسي على الاستدامة التنظيمية وسيتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط (المتغير التابع: الاستدامة التنظيمية؛ المتغير المستقل: التحفيز النفسي).

○ **الفرضية الثالثة (H3):** أثر الابتكار الوظيفي على الاستدامة التنظيمية وسيتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط (المتغير التابع: الاستدامة التنظيمية؛ المتغير المستقل: الابتكار الوظيفي).

في كل نموذج، سيُبلغ عن معامل بيتا المعياري (β)، ومعامل التحديد (R^2)، وقيمة (p) عند مستوى دلالة (0.05)، مع فحص افتراضات الانحدار (خطية العلاقة).

3. اختبار الفرضية الرابعة (H4)

اختبار دور الابتكار الوظيفي كمتغير وسيط بين التحفيز النفسي والاستدامة التنظيمية، سيستخدم إجراء Bootstrap للأثر غير المباشر، تُعد الوساطة دالة إذا لم يتقاطع فاصل الثقة غير المتماثل للأثر غير المباشر مع الصفر. وسيُبلغ عن قيمة الأثر غير المباشر والخطأ المعياري وفاصل الثقة، مع تحديد ما إذا كانت الوساطة جزئية (يبقى الأثر المباشر دالاً بعد إدراج الوسيط) أو كلية (ينخفض الأثر المباشر إلى عدم الدلالة).

قدّم هذا الفصل إطاراً منهجياً متكاملاً يُترجم أسئلة وفرضيات الدراسة إلى إجراءات قياس واختبار واضحة، بدءاً من التعريفات الإجرائية للمتغيرات، مروراً بتصميم كمي ملائم، ومعاينة طبقية تضمن التمثيل، واستبانة مُحكّمة مدعومة بدراسة أولية، وختاماً بمسار تحليلي يتدرّج من فحوص الجودة والصدق والثبات إلى نماذج الانحدار واختبار الوساطة، ويمهّد ذلك إلى الفصل الرابع حيث تُعرض النتائج الوصفية والاستدلالية وتُناقش في ضوء نموذج البحث والأدبيات، تمهيداً لاشتقاق دالاتها النظرية والعملية وصياغة التوصيات.

- Ab Samad, N. H., Ahmad, N. H., & Suria, K. (2023). Sustainability of Non-Profit Organizations: A Systematic Review. *Accounting and Finance Research*, 12(2), 25. <https://doi.org/10.5430/afr.v12n2p25>
- Abd-Elmoghith, N. G. A., Mahmoud, A. S., & Abdel-Azeem, A. M. (2024). Relation between innovative work behavior and ethical climate perceptions among nursing personnel. *BMC Nursing*, 23(1), 112. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01703-8>
- AlEssa, H. S., & Durugbo, C. M. (2022). Systematic review of innovative work behavior concepts and contributions. *Management Review Quarterly*, 72(4), 1171–1208. <https://doi.org/10.1007/s11301-021-00224-x>
- Alharthi, G. (2021). *Saudi Arabia's Vision 2030 aims to empower the non-profit sector*. <https://www.atlanticcouncil.org/blogs/menasource/saudi-arabias-vision-2030-aims-to-empower-the-non-profit-sector-here-are-three-areas-to-focus-on/>
- AMTM. (2025). *الحساب الرسمي: المجلس الفرعي التخصصي لجمعيات التنمية الأسرية - منصة اكس*. https://x.com/AMTMamgaf_m
- Balasubramanian, N., & Balaji, M. (2022). Organisational sustainability scale-measuring employees perception on sustainability of organisation. *Measuring Business Excellence*, 26(3), 245–262. <https://doi.org/10.1108/MBE-06-2020-0093>
- bin Saad Al-Saadoun, S., Dahim, Y. M., & Aleidi, Y. A. (2023). *An Overview of Non-Profit Sector in Kingdom of Saudi Arabia*.
- CCSA. (2025). *مجلس الجمعيات الأهلية*. <https://ccsa.org.sa/#about>
- Ergun, E., Tunca, S., Cetinkaya, G., & Balcioğlu, Y. S. (2025). Exploring the Roles of Work Engagement, Psychological Empowerment, and Perceived Organizational Support in Innovative Work Behavior: A Latent Class Analysis for Sustainable Organizational Practices. *Sustainability* 2025, Vol. 17, Page 1663, 17(4), 1663. <https://doi.org/10.3390/SU17041663>
- Gustiah, I. P., Saluy, A. B., Kasmir, K., & Nawangsari, L. C. (2024). Effect Of Career Path On Organizational Sustainability Through Innovative Work Behavior. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 3(1), 21–31. <https://doi.org/10.54099/aijms.v3i1.849>
- HESS. (2025). *دليل الجهات الأسرية في المملكة العربية السعودية*. <https://www.hess.sa/khebra/detailsnewsticker/132.html>
- Hjazeen, A., Kannan, S., Al-Maqableh, H. O., Maitah, S., Abu-Radwan, M., & Sabbah, M. (2024). Relationship Between Psychological Empowerment and Nurses' Job Satisfaction: A Systematic Review and Correlational Meta-Analysis. *Cureus*. <https://doi.org/10.7759/cureus.58228>

- Hock-Doeppen, M., Montasser, J. S., Klein, S., Clauss, T., & Maalaoui, A. (2025). The role of innovative work behavior and organizational support for business model innovation. *R&D Management*, 55(1), 7–26. <https://doi.org/10.1111/radm.12671>
- KPMG. (2023). *Achieving financial sustainability in the non profit sector*.
- Llorente-Alonso, M., García-Ael, C., & Topa, G. (2024). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 43(2), 1759–1784. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8>
- Ortega-Rodríguez, C., Martín-Montes, L., Licerán-Gutiérrez, A., & Moreno-Albarracín, A. L. (2024). Nonprofit good governance mechanisms: A systematic literature review. *Nonprofit Management and Leadership*, 34(4), 927–957. <https://doi.org/10.1002/nml.21598>
- Piwowar-Sulej, K., Iqbal, Q., Dagar, V., & Singh, S. (2025). Employees' eco-friendly innovative behaviors: Examining the role of individual and situational factors. *European Management Journal*, 43(4), 676–685. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.04.005>
- Priyatama, Y., Nurdin, F. S., & Fahmi, I. (2022). Psychological Empowerment on Innovative Behavior with Transformational Leadership Style as Moderator Variable. *IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 4(2), 58–66. <https://doi.org/10.18326/ijip.v4i2.34>
- Richardson, S., & Kelly, S. J. (2024). Nonprofit Boards in Pursuit of Innovation for Growth: Views From the Frontline. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 53(3), 666–688. <https://doi.org/10.1177/08997640231189457>
- Sahadev, S., Chang, K., Malhotra, N., Kim, J.-H., Ahmed, T., & Kitchen, P. (2024). Psychological empowerment and creative performance: Mediating role of thriving and moderating role of competitive psychological climate. *Journal of Business Research*, 170, 114310. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114310>
- Samo, A. H., Ahmed, Q. N., & Rizvi, S. A. A. (2024). Influence of green inclusive leadership on sustainable performance through innovative behavior: Moderating role of green psychological climate and climate for inclusion. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 18(3), 676–702. <https://hdl.handle.net/10419/305450>
- Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2), e13557. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Vision 2030. (n.d.). *وطن طموح*. Retrieved July 4, 2025, from <https://www.vision2030.gov.sa/ar/overview/pillars/an-ambitious-nation>
- Vision2030. (n.d.). *Saudi Vision 2030*.
- Xu, Q., Liu, S., & Huang, H. (2024). Psychological empowerment and challenge-oriented organizational citizenship behavior: a dual process model. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1432260>

Yang, M., & Li, Z. (2023). The influence of green human resource management on employees' green innovation behavior: The role of green organizational commitment and knowledge sharing. *Heliyon*, 9(11), e22161. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22161>

Zhang, W., & Chin, T. (2024). How Employee Career Sustainability Affects Innovative Work Behavior under Digitalization. *Sustainability*, 16(9), 3541. <https://doi.org/10.3390/su16093541>

المجلة العربية للأدب. أحمد, ع. ا. م. س. (2024). الاستدامة التنظيمية التعريف والأهداف والأهمية والأنواع والمبادئ والأبعاد. *الدراسات الإنسانية*, 8(30), 237–248. <https://doi.org/10.21608/ajahs.2024.341695>

جامعة قطر. دور القيادة في تحفيز الدور الإبداعي للموظفين. (2023). الشهباني, ع. س.

المجلة. الفحطاني, ع. ب. ع. (2024). تأثير الابتكار المؤسسي في تحقيق التنمية المستدامة " دراسة تطبيقية على أرامكو السعودية " *المجلة العربية للأدب والدراسات الإنسانية*, 8(30), 205–236. <https://doi.org/10.21608/ajahs.2024.341694>

المجلس الفرعي التخصصي لجمعيات التنمية الأسرية - المملكة العربية السعودية. (2025). المستودع الدعوي الرقمي https://dawa.center/islamic_centre/5894

عبد الله, آ. ع. ح. (2024). التحفيز الوظيفي وأثره في دعم الإبداع والابتكار الأمني: دراسة تطبيقية على القيادة العامة لشرطة الشارقة. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*, 8(5), 86–97. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.N110523>

المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي / وزارة الموارد البشرية والتنمية. (2024). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. HRSD. <https://www.hrsd.gov.sa/ministry/about-ministry/minister-headed/entities-headed/national-center>