

قضايا بحثية 3

الواجب 8



اعداد الطالب

محمد فراج الفراج
253001857

الأجندة

أهداف المهمة

عنوان البحث المقترح

مقدمة البحث

الخلفية والسياق

مشكلة البحث

أهداف البحث

أهمية البحث

منهجية البحث

الاطار النظري

الإسهامات المتوقعة للدراسة

أهداف المهمة



- تحليل موضوع الدراسة وصياغة المشكلة البحثية وتحديد الفجوة العلمية .
- تقييم الأدبيات السابقة وبناء الإطار النظري والنموذج المفاهيمي للدراسة .
- تحليل المنهجية البحثية المناسبة وتحديد إجراءات جمع البيانات وأساليب اختبار الفرضيات .

Chapter

عنوان البحث المقترح

أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز الابتكار التنظيمي: الدور الوسيط الرضا الوظيفي
لدى موظفي إدارة الموارد البشرية للخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع
السعودية

Chapter

مقدمة البحث

أصبحت الجهات الحكومية مطالبة بتطوير خدمات أكثر ابتكاراً ومرونة من خلال تبسيط الإجراءات واستثمار البيانات وتحسين تجربة المستفيدين. ويُعد الابتكار التنظيمي أحد الركائز الأساسية لتحقيق ذلك عبر تبني أساليب عمل وممارسات تسهم في رفع الأداء المؤسسي. كما تؤدي القيادة الاستراتيجية دوراً محورياً في تعزيز الابتكار من خلال توجيه الموارد وتنمية رأس المال البشري، في حين يمثل الرضا الوظيفي عاملاً مهماً في دعم السلوكيات الابتكارية لدى العاملين. لذلك تستكشف هذه الدراسة أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي، والدور الوسيط للرضا الوظيفي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

الخلفية والسياق

Chapter

يشهد القطاع الحكومي السعودي تحولاً متسارعاً في إطار رؤية المملكة 2030 وبرامج الحكومة الرقمية، حيث حققت المملكة مراكز متقدمة عالمياً في مؤشرات الخدمات الرقمية والحكومة الإلكترونية عام 2024، مما يعكس تطور البنية المؤسسية والرقمية ويعزز الحاجة إلى ابتكارات مستدامة في الخدمات والعمليات الحكومية.

واختيرت الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية مجالاً للتطبيق نظراً لدورها الحيوي في تقديم الرعاية الصحية ضمن بيئة تتطلب الكفاءة والتكامل التنظيمي، مع التركيز على موظفي الموارد البشرية لارتباط مهامهم بتخطيط القوى العاملة والتطوير والأداء، وتأثيرها المباشر بالقيادة الاستراتيجية ومستوى الابتكار التنظيمي.

مشكلة البحث

- يمثل الابتكار التنظيمي محوراً أساسياً في تطوير المؤسسات الصحية، إلا أن تحقيقه لا يعتمد على توفر الموارد والتقنيات فقط، بل يرتبط بوجود قيادة استراتيجية وممارسات تنظيمية داعمة للابتكار. (Alblooshi et al., 2021)
- رغم تقدم المملكة العربية السعودية في مجالات الابتكار والتحول الرقمي، تشير المؤشرات الدولية إلى وجود فجوة بين مدخلات الابتكار ومخرجاته، مما يعكس تحدياً في تحويل الإمكانيات المتاحة إلى نتائج ابتكارية فعلية المنظمة العالمية للملكية الفكرية، (2024)
- تؤكد الأدبيات أن القيادة الاستراتيجية تسهم في تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال توجيه الموارد وبناء ثقافة داعمة للتطوير، كما يمثل الرضا الوظيفي عاملاً وسيطاً محتملاً يفسر انتقال أثر القيادة إلى سلوكيات ابتكارية لدى العاملين (البقور والشعار 2022)

Chapter

- بالرغم من تعدد الدراسات السابقة، ما تزال الدراسات التي تناولت الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي محدودة، خاصة في بيئة الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية .
- تتمثل مشكلة الدراسة في عدم وضوح طبيعة الأثر المباشر وغير المباشر للقيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية .

وعليه تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

Chapter

ما أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الصحة السعودية؟

5. أسئلة البحث

1. ما أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز الابتكار التنظيمي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟
2. ما أثر القيادة الاستراتيجية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟
3. ما أثر الرضا الوظيفي في تعزيز الابتكار التنظيمي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟
4. هل يتوسط الرضا الوظيفي العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وتعزيز الابتكار التنظيمي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟

Chapter

أهداف البحث

- بيان أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز الابتكار التنظيمي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.
- بيان أثر القيادة الاستراتيجية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.
- بيان أثر الرضا الوظيفي في الابتكار التنظيمي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.
- اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

Chapter

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية

- تسهم الدراسة في تناول موضوع إداري معاصر يرتبط بتطوير كفاءة المؤسسات الصحية وتعزيز قدرتها على تحقيق مستهدفات التحول المؤسسي ضمن رؤية المملكة 2030 .
- بناء نموذج نظري يوضح طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي والابتكار التنظيمي، مع تفسير الدور الذي يؤديه الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في هذه العلاقة .
- الاستناد إلى نظرية متطلبات وموارد العمل (JD-R) ونظرية التبادل الاجتماعي لتفسير كيفية انتقال أثر الممارسات القيادية إلى السلوكيات والنتائج التنظيمية الإيجابية في بيئة الخدمات الصحية السعودية .

Chapter

الأهمية التطبيقية

- توفير نتائج يمكن أن تستفيد منها القيادات الإدارية وإدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية لتطوير ممارسات القيادة الاستراتيجية المحفزة على الابتكار.
- مساعدة صناع القرار على فهم أهمية تعزيز الرضا الوظيفي بوصفه عاملاً داعماً لتحفيز العاملين ورفع مشاركتهم في تطوير الإجراءات والخدمات.
- تقديم إطار عملي يمكن الاعتماد عليه عند تصميم برامج وسياسات الموارد البشرية الهادفة إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الابتكار التنظيمي.
- إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في المؤسسات الصحية الحكومية المماثلة لتطوير الممارسات الإدارية وتحسين جودة الأداء التنظيمي.

منهجية البحث

Chapter

تصميم البحث

تعتمد الدراسة المنهج الكمي الوصفي التحليلي بتصميم مقطعي، حيث يتم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة باستخدام الاستبانة الالكترونية بهدف اختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي والابتكار التنظيمي وقياس أثر المتغيرات ضمن النموذج المقترح.

مجتمع الدراسة وحجم العينة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية والمنتشرين في المستشفيات والمنشآت الصحية التابعة لها في مختلف مناطق المملكة. ويُقدَّر حجم المجتمع بنحو (64000) موظف وموظفة وفق البيانات الأولية المتاحة (الإدارة العامة للخدمات الصحية، 2021) على أن يتم التحقق من العدد النهائي قبل تطبيق الدراسة. واستناداً إلى جدول كيرجان ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970)، تم تحديد حجم العينة بـ (381) مفردة عند مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ (5%).

Chapter

أسلوب المعاينة

ستعتمد الدراسة أسلوب العينة الطبقية العشوائية نظراً لاتساع مجتمع الدراسة وتوزعه الجغرافي، مع مراعاة إشراك موظفي الموارد البشرية من مختلف مناطق الخدمات الصحية التابعة لوزارة الصحة بما يحقق تمثيلاً مناسباً للمجتمع المستهدف.

أداة جمع البيانات

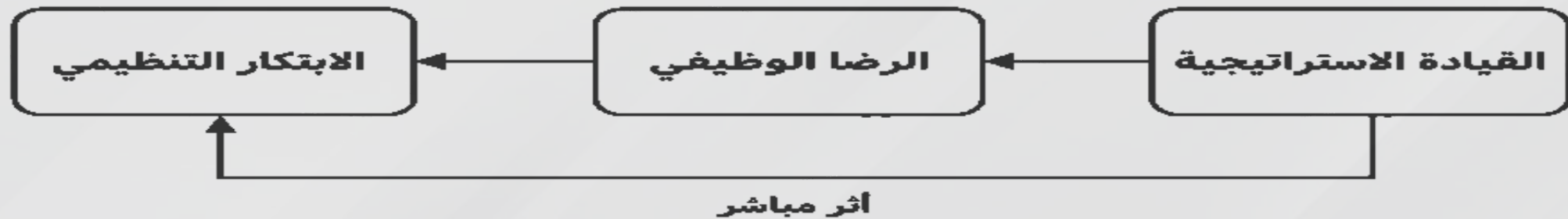
سيتم جمع البيانات من خلال استبانة إلكترونية موجهة إلى أفراد العينة، تم تطويرها بالاعتماد على مقاييس علمية مستخدمة في الدراسات السابقة. تم قياس القيادة الاستراتيجية بالاعتماد على مقياس Pisapia (2009) لقياس ممارسات القيادة الاستراتيجية، وقياس الرضا الوظيفي باستخدام مقياس Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) لقياس مستوى رضا العاملين عن جوانب العمل المختلفة، بينما تم قياس الابتكار التنظيمي بالاعتماد على مقياس Wang and Ahmed (2004) لقياس قدرة المنظمة على تبني وتطبيق الأفكار والممارسات الابتكارية. واعتمدت جميع فقرات الاستبانة مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات أفراد العينة واختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة.

نموذج البحث (الإطار المفاهيمي)

المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، تطوير رأس المال البشري، دعم الثقافة التنظيمية، الممارسات الأخلاقية)

المتغير الوسيط: الرضا الوظيفي (الرضا عن طبيعة العمل، الإشراف، التقدير، بيئة العمل)

المتغير التابع: الابتكار التنظيمي (الابتكار الإداري، ابتكار العمليات، ابتكار الخدمات)



Chapter

فرضيات البحث

1.1H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية و تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

1.2H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و تعزيز الابتكار التنظيمي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

1.3H: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية في تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

1.4H: يتوسط الرضا الوظيفي العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

Chapter

مصطلحات الدراسة (التعاريف الإجرائية)

القيادة الاستراتيجية (Strategic Leadership) : هي قدرة القادة على تحديد التوجه المستقبلي للمنظمة، وتوجيه مواردها وقدراتها وبناء بيئة تنظيمية داعمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات. (Samimi et al., 2022)

التعريف الإجرائي: مجموعة الممارسات القيادية التي يمارسها القادة في إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية، والمتمثلة في: التوجه الاستراتيجي، وتطوير رأس المال البشري، ودعم الثقافة التنظيمية، والممارسات الأخلاقية. وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة المعدة لقياس القيادة الاستراتيجية.

Chapter

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) : هو الحالة الوجدانية الإيجابية الناتجة عن تقييم الموظف لعمله وظروفه الوظيفية، ومدى شعوره بالرضا تجاه طبيعة العمل والإشراف والتقدير وبيئة العمل. (Spector, 1997)

التعريف الإجرائي: درجة رضا العاملين في إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية عن جوانب العمل المختلفة، والمتمثلة في: الرضا عن طبيعة العمل، والإشراف، والتقدير، وبيئة العمل. وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة المعدة لقياس الرضا الوظيفي.

Chapter

الابتكار التنظيمي (Organizational Innovation) : هو تبني وتطبيق أفكار أو ممارسات أو عمليات أو خدمات جديدة أو محسنة داخل المنظمة بهدف تطوير الأداء وتعزيز قدرتها على التكيف وتحقيق قيمة مضافة. (Alblooshi et al., 2021)

التعريف الإجرائي: قدرة العاملين في إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية على توليد وتطبيق الأفكار والممارسات الجديدة أو المحسنة، والمتمثلة في: الابتكار الإداري، وابتكار العمليات، وابتكار الخدمات. وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على فقرات الاستبانة المعدة لقياس الابتكار التنظيمي.

العلاقة بين متغيرات الدراسة

- تستند الدراسة إلى نظرية التبادل الاجتماعي التي تفسر أن دعم القيادة وتقدير العاملين يعززان الرضا الوظيفي، مما يدفع الموظفين إلى تبني سلوكيات إيجابية تجاه المنظمة. (Cropanzano & Mitchell, 2005)
- يوضح نموذج متطلبات وموارد العمل أن الموارد التنظيمية، مثل الدعم القيادي وبيئة العمل المحفزة، تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي وتحفيز السلوكيات الابتكارية لدى العاملين. (Bakker & Demerouti, 2007)
- تشير الدراسات السابقة إلى وجود تأثير إيجابي للقيادة الداعمة في تعزيز ثقة العاملين، ورفع مستوى المشاركة، وتحفيز السلوك الابتكاري. (Afsar et al., 2014)
- تفترض الدراسة أن القيادة الاستراتيجية تؤثر في الابتكار التنظيمي بصورة مباشرة، كما تؤثر بصورة غير مباشرة من خلال تعزيز الرضا الوظيفي لدى العاملين.
- تختبر الدراسة الدور الوسيط للرضا الوظيفي في تفسير العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

الدراسات السابقة

Chapter

المؤلف (السنة)	العينة / المجال	المنهجية	أهم النتائج	أوجه الاستفادة
المغربية ودهليز (2023)	262 موظفاً حكومياً في القطاع الحكومي بسلطنة عمان	المنهج الكمي – استبانة	وجود أثر إيجابي لممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي وتطوير القدرات التنظيمية.	دعم أهمية القيادة الاستراتيجية في المؤسسات الحكومية، وبيان دورها في تحسين النتائج التنظيمية.
رحمون (2023)	العاملون في بنك التنمية المحلية	المنهج الوصفي	وجود ارتباط بين القيادة الاستراتيجية والثقافة التنظيمية، ودور القيادة في بناء بيئة تنظيمية داعمة للتعلم والتطوير.	دعم بُعد الثقافة التنظيمية ضمن ممارسات القيادة الاستراتيجية في الدراسة الحالية.
البقور والشعار (2022)	مؤسسات حاصلة على جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز	المنهج الكمي – استبانة	وجود أثر إيجابي للقيادة الاستراتيجية في الأداء التنظيمي، وأن الابتكار التنظيمي يؤدي دوراً وسيطاً في هذه العلاقة.	دعم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي، مع إضافة الدراسة الحالية للرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

Chapter

المؤلف (السنة)	العينة / المجال	المنهجية	أهم النتائج	أوجه الاستفادة
كاظم وعليوي (2022)	78 مسؤولاً في شركة عامة	المنهج الوصفي – استبانة	وجود علاقة إيجابية بين القيادة الاستراتيجية والإبداع التنظيمي، ودور القيادة في توفير بيئة داعمة للأفكار الجديدة.	دعم العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي من خلال تعزيز الإبداع والمبادرة لدى العاملين.
الغريب (2022)	العاملون في منظمة	المنهج الوصفي التحليلي – استبانة	وجود أثر إيجابي لممارسات القيادة الاستراتيجية في تعزيز السلوك الإبداعي للعاملين.	دعم دور القيادة في تحفيز السلوكيات الابتكارية لدى الموظفين.
سمور (2022)	موظفون في مؤسسات عامة	المنهج الكمي – استبانة	وجود أثر إيجابي للقيادة الاستراتيجية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين.	دعم المسار الأول في نموذج الدراسة الحالية (القيادة الاستراتيجية ← الرضا الوظيفي).
Nasir et al. (2022)	العاملون في الشركات الصغيرة والمتوسطة	نمذجة المعادلات البنائية (SEM)	وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والابتكار التنظيمي وأداء الموظفين.	دعم العلاقة بين القيادة والابتكار، مع اختلاف الدراسة الحالية بإضافة الرضا الوظيفي وتطبيقها في قطاع صحي

التعليق على الدراسات السابقة

Chapter

ملخص المقارنة	محور المقارنة
ركزت الدراسات السابقة على أثر القيادة في تحسين المخرجات التنظيمية، مثل الأداء والابتكار والسلوك الإبداعي والرضا الوظيفي، بينما تركز الدراسة الحالية على أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي.	الأهداف
اعتمدت معظم الدراسات السابقة على المنهج الكمي باستخدام الاستبانة والتحليل الإحصائي، وهو المنهج ذاته الذي تتبعه الدراسة الحالية لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات.	المنهجية
أكدت الدراسات السابقة وجود أثر إيجابي للقيادة في تعزيز الابتكار وتحسين اتجاهات العاملين، إلا أنها اختلفت في تفسير آلية انتقال هذا الأثر إلى النتائج التنظيمية، مما يبرر اختبار الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.	النتائج
تجمع الدراسة الحالية بين القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي والابتكار التنظيمي في نموذج بحثي متكامل، وتطبق في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية، بما يسهم في سد الفجوة البحثية المتعلقة بالدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي.	ما يميز الدراسة الحالية

تحليل الفجوات البحثية في الأدبيات السابقة.

الفجوة البحثية	التوضيح
الفجوة الأولى: محدودية الجمع بين المتغيرات الثلاثة	ندرة الدراسات التي تناولت القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي والابتكار التنظيمي ضمن نموذج واحد في القطاع الصحي الحكومي السعودي، وبخاصة في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع.
الفجوة الثانية: محدودية اختبار الرضا الوظيفي كمتغير وسيط	ركزت الدراسات السابقة على العلاقات المباشرة بين القيادة والابتكار أو القيادة والرضا الوظيفي، في حين لم يحظَ الدور الوسيط للرضا الوظيفي باهتمام كافٍ.
الفجوة الثالثة: محدودية استخدام نماذج الوساطة	اعتمدت غالبية الدراسات على اختبار التأثيرات المباشرة، مع قلة الدراسات التي استخدمت نماذج الوساطة ونمذجة المعادلات الهيكلية لتحليل التأثيرات غير المباشرة.

تحليل الفجوات البحثية في الأدبيات السابقة.

الفجوة البحثية	التوضيح
الفجوة الرابعة: التباين في تفسير العلاقة بين القيادة والابتكار	اختلفت الدراسات السابقة في تفسير الآليات التي تنتقل من خلالها تأثيرات القيادة إلى الابتكار التنظيمي، مما يستدعي اختبار متغيرات وسيطة مفسرة لهذه العلاقة.
الفجوة الخامسة: محدودية الدراسات في بيئة الخدمات الصحية لوزارة الدفاع	لم تحظ الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية بدراسات كافية تناولت أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال رضا العاملين.
الفجوة البحثية الرئيسة	محدودية الدراسات التي اختبرت أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي عبر الدور الوسيط للرضا الوظيفي لدى موظفي الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية باستخدام نموذج وساطة وتحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة.

النظريات الداعمة

نظرية متطلبات وموارد العمل

توضح نظرية متطلبات وموارد العمل التي طورها Demerouti وزملاؤه (2001) أن الموارد الوظيفية، مثل الدعم القيادي، تسهم في تعزيز اتجاهات الموظفين الإيجابية وتحسين سلوكياتهم التنظيمية. وتدعم هذه النظرية نموذج الدراسة الحالية من خلال اعتبار القيادة الاستراتيجية مورداً تنظيمياً يرفع مستوى الرضا الوظيفي، مما يعزز استعداد العاملين للمشاركة في تحقيق الابتكار التنظيمي.

نظرية التبادل الاجتماعي

تفسر نظرية التبادل الاجتماعي (Blau, 1964) أن العاملين يستجيبون للممارسات القيادية الإيجابية بسلوكيات مقابلة، حيث يؤدي الدعم والعدالة والاهتمام من قبل القيادة إلى رفع مستوى رضا الموظفين وزيادة مشاركتهم في تطوير العمل. وتدعم هذه النظرية دور الرضا الوظيفي كوسيط بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي.

Chapter

الإسهامات المتوقعة للدراسة

- بناء نموذج قابل للاختبار يوضح الأثر المباشر وغير المباشر للقيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي.
- تطوير أداة قياس ملائمة للسياق الحكومي السعودي تغطي القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي والابتكار التنظيمي.
- تحديد الأولويات العملية لتطوير ممارسات القيادة الداعمة للابتكار لدى موظفي الموارد البشرية.
- تقديم توصيات قائمة على البيانات للخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع، وإتاحة أساس مقارنة لدراسات لاحقة في المؤسسات الصحية السعودية.

Chapter

حدود الدراسة

- الحد الموضوعي: القيادة الاستراتيجية بوصفها متغيراً مستقلاً، والرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً، والابتكار التنظيمي بوصفه متغيراً تابعاً
- الحد المكاني والبشري: موظفو الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.
- الحد الزمني: تنفيذ الدراسة من يوليو 2026 حتى الانتهاء والمراجعة النهائية في بداية سبتمبر 2026.
- القيود: استخدام عينة قصدية واستبانة ذاتية وتصميم مقطعي قد يحد من التعميم والاستدلال السببي؛ وستعالج هذه القيود بالتنوع في الوصول، وضمان السرية، وفحوص الصدق والتحيز

الجدول الزمني

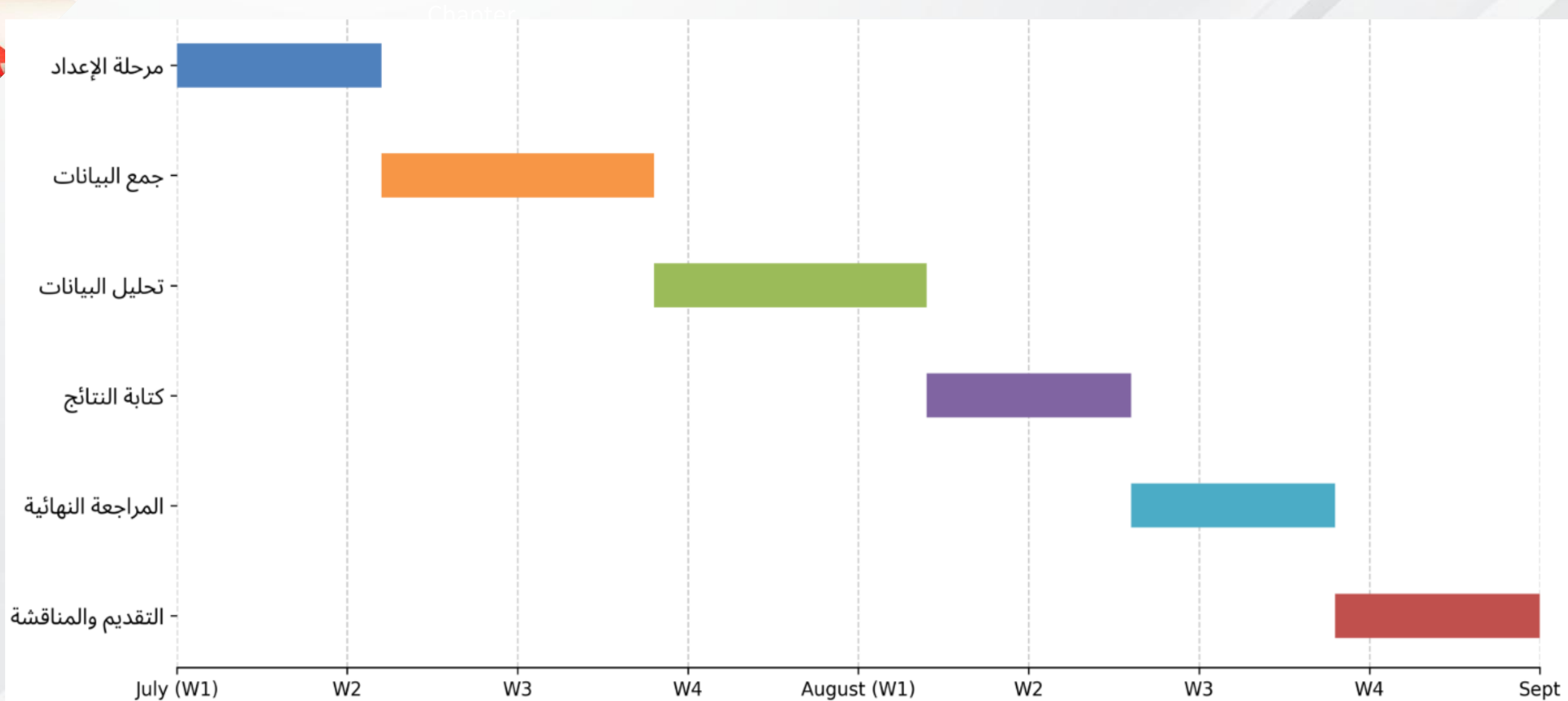
المرحلة	الإجراءات الرئيسية	مسمى المرحلة
الأولى	تقديم خطة المشروع ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، تطوير أداة الدراسة (الاستبانة الإلكترونية)، الحصول على الموافقات اللازمة، وصياغة الفصول الثلاثة الأولى (المقدمة، الإطار النظري، المنهجية).	مرحلة الإعداد
الثانية	توزيع الاستبانة الإلكترونية على مجتمع الدراسة المستهدف (موظفي وإداريين الموارد البشرية في الخدمات الصحية بوزارة الدفاع)، ومتابعة عملية جمع البيانات لضمان الوصول إلى حجم العينة المطلوب (300 استجابة).	جمع البيانات (بعد مناقشة المقترح)
الثالثة	ترميز وتنظيف البيانات، ثم إجراء التحليل الإحصائي المتقدم باستخدام منهجية PLS-SEM عبر برنامج SmartPLS 4، ويشمل ذلك تقييم نموذج القياس (الصدق والثبات) وتقييم النموذج الهيكلي واختبار الفرضيات.	تحليل البيانات

الجدول الزمني

Chapter

المرحلة	الإجراءات الرئيسية	مسمى المرحلة
الرابعة	صياغة الفصل الرابع (عرض النتائج) والفصل الخامس (المناقشة والتوصيات)، وتفسير النتائج المتعلقة بالدور الوسيط الرضا الوظيفي.	كتابة النتائج
الخامسة	المراجعة الشاملة للأطروحة مع المشرف الأكاديمي، والتأكد من توافق النتائج مع أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وإجراء التعديلات والتحسينات المطلوبة.	المراجعة النهائية
السادسة	تقديم النسخة النهائية	التقديم والمناقشة

الجدول الزمني



Chapter

المراجع العربية

- البقور، أ. ف. أ.، والشعار، ق. إ. ع. (2022). قدرات القيادة الاستراتيجية وأثرها في الأداء المنظمي: الدور الوسيط للابتكار المنظمي في الشركات الحاصلة على جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز. *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (40)، 112.96 –
- الغريب، أ. ف. أ. (2022). دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تبني السلوك الإبداعي للعاملين في المنظمة: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، 13 (3)، 215. <https://doi.org/10.21608/jces.2022.267194> 264 –
- كاظم، ح. ع.، وعليوي، ه. ق. (2022). دور القيادة الاستراتيجية كأداة لتعزيز الإبداع التنظيمي: دراسة استطلاعية. *مجلة الدراسات المستدامة*، 4 (4)، 2584.2567 –
- المغربية، ف. ب. س. ب. ه.، ودهليز، خ. ع. ا. (2023). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على التميز المؤسسي بالقطاع الحكومي في سلطنة عمان. *مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث*، 3 (8)، 451. <https://doi.org/10.56989/benkj.v3i8.485> 471 –
- رحمون، ر. (2023). مساهمة القيادة الاستراتيجية في إرساء الثقافة التنظيمية: دراسة تطبيقية على بنك التنمية المحلية – بسكرة. *مجلة الباحث الاقتصادي*، 11 (1)، 184. <https://doi.org/10.35391/1894-011-001-011> 199 –

Chapter

المراجع

Afsar, B., Badir, Y. F., & Saeed, B. B. (2014). Transformational leadership and innovative work behavior. *Industrial Management & Data Systems*, 114(8), 1270–1300. <https://doi.org/10.1108/IMDS-05-2014-0152>

Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2021). The relationship between leadership styles and organisational innovation: A systematic literature review and narrative synthesis. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 338–370. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2019-0339>

Alissa, N. A., & Alotaibi, N. Q. (2026). Job satisfaction among healthcare providers in Saudi tertiary government hospitals: Findings from a cross-sectional study. *Frontiers in Psychology*, 16, Article 1651861. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1651861>

Alkhateeb, M., Ahmed, S., & Lövestad, S. (2026). The determinants of health workers' job satisfaction in the Saudi Arabian health facilities. *Human Resources for Health*, 24, Article 11. <https://doi.org/10.1186/s12960-025-01045-9>

Chapter

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.

<https://doi.org/10.1177/0149206305279602>

Hassan, S., Mahsud, R., Yukl, G., & Prussia, G. E. (2013). Ethical and empowering leadership and leader effectiveness. *Journal of Managerial Psychology*, 28(2), 133–146. <https://doi.org/10.1108/02683941311300252>

Nasir, J., Ibrahim, R. M., Sarwar, M. A., Sarwar, B., Al-Rahmi, W. M., Alturise, F., & Uddin, M. (2022). The effects of transformational leadership, organizational innovation, work stressors, and creativity on employee performance in SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13, 772104.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.772104>

Chapter

Samimi, M., Cortes, A. F., Anderson, M. H., & Herrmann, P. (2022). What is strategic leadership? Developing a framework for future research. *The Leadership Quarterly*, 33(3), 101353. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101353>

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.

المصادر الرسمية والمنهجية

Digital Government Authority. (2024). *Saudi Arabia ranks fourth globally in digital government services*. Digital Government Authority.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

World Intellectual Property Organization. (2024). *Global Innovation Index 2024*. World Intellectual Property Organization. <https://www.wipo.int>

شكرا لحسن استماعكم

