

قضايا بحثية 3

الواجب 7



اعداد الطالب

محمد فراج الفراج
253001857

أهداف المهمة

عنوان البحث المقترح

أهمية المدخل النظري

أهمية الإطار النظري في تأسيس المنطق التفسيري للدراسة

التعريف بنظرية القدرات الديناميكية

المفاهيم الرئيسة لنظرية القدرات الديناميكية

القيادة الاستراتيجية كمحرك لبناء القدرات التنظيمية في ضوء نظرية القدرات الديناميكية

الابتكار التنظيمي كمخرج للقدرات الديناميكية: منظور نظرية القدرات الديناميكية

التفسير النظري للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي في ضوء نظرية القدرات الديناميكية

الموقع التفسيري للرضا الوظيفي ضمن إطار نظرية القدرات الديناميكية

مدى ملائمة نظرية القدرات الديناميكية لمتغيرات الدراسة

مقارنة المداخل النظرية واختيار الإطار الأكثر ملائمة للدراسة

نقاط القوة التفسيرية لنظرية القدرات الديناميكية

حدود نظرية القدرات الديناميكية وأوجه القصور

مبررات اختيار نظرية القدرات الديناميكية كأساس نظري للدراسة الحالية

التكامل النظري للنموذج المقترح

أهداف المهمة



- عرض وتحليل نظرية القدرات الديناميكية المرتبطة بموضوع الدراسة.
- تحديد مدى ملاءمة النظرية لتفسير متغيرات الدراسة.
- مناقشة القيمة التفسيرية والحدود النظرية للمدخل المختار.

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

أهمية المدخل النظري

- يمثل المدخل النظري الركيزة العلمية التي تستند إليها الدراسة في تفسير العلاقات بين المتغيرات وبناء منطقها البحثي بصورة متماسكة .
- يوفر إطارا تفسيريا يربط بين الممارسات القيادية والنتائج التنظيمية من خلال الكشف عن الآليات التي تنتقل عبرها التأثيرات داخل المنظمة .
- يساهم في تأسيس الفرضيات وصياغة النموذج المفاهيمي على أسس علمية تضمن الاتساق بين المشكلة البحثية وأهداف الدراسة ومتغيراتها .
- يضيف على الدراسة قوة تفسيرية تتجاوز الوصف والتحليل الارتباطي إلى فهم أعمق للعمليات التنظيمية التي تقود إلى الابتكار في المؤسسات الصحية.

أهمية الإطار النظري في تأسيس المنطق التفسيري للدراسة

Chapter

- يمثل الإطار النظري الأساس العلمي الذي يوجه تفسير العلاقات بين متغيرات الدراسة، من خلال توضيح الكيفية التي يمكن أن تؤثر بها القيادة الاستراتيجية في تشكيل السلوكيات والمخرجات التنظيمية
- يساعد الإطار النظري على الانتقال من دراسة العلاقات المباشرة بين المتغيرات إلى فهم الآليات التنظيمية الكامنة وراء حدوثها، وهو ما يتوافق مع توجه الدراسة نحو اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي

أهمية الإطار النظري في تأسيس المنطق التفسيري للدراسة

- يسهم اعتماد إطار نظري مناسب في بناء نموذج بحثي متماسك يربط بين الممارسات القيادية والاتجاهات السلوكية للعاملين والنتائج الابتكارية داخل المؤسسات الصحية
- يوفر الإطار النظري أساساً لتفسير قدرة المؤسسات الصحية على تحويل الموارد والقدرات التنظيمية إلى ممارسات ابتكارية، بما يدعم بناء فرضيات أكثر دقة وفهماً أعمق للظاهرة محل الدراسة لذا فإن اختيار نظرية القدرات الديناميكية لا يهدف فقط إلى دعم النموذج البحثي، بل إلى تفسير المنطق التنظيمي الذي تنتقل من خلاله تأثيرات القيادة الاستراتيجية إلى تحقيق الابتكار التنظيمي عبر الرضا الوظيفي.

التعريف بنظرية القدرات الديناميكية

Chapter

- تعد نظرية القدرات الديناميكية أحد المداخل الحديثة في الإدارة الاستراتيجية، وقد طورها Teece et al. (1997) لتفسير كيفية قدرة المنظمات على التكيف مع البيئات المتغيرة من خلال تطوير مواردها وإعادة تشكيل قدراتها التنظيمية.
- تنطلق النظرية من أن الميزة التنظيمية لا تتحقق من خلال امتلاك الموارد فقط، بل من خلال قدرة المنظمة على استثمار هذه الموارد وتجديدها بما يحقق الاستجابة للتغيرات ويدعم الاستدامة التنظيمية.

التعريف بنظرية القدرات الديناميكية

Chapter

- تركز النظرية على قدرة المنظمة في استشعار التغيرات والفرص، اغتنامها من خلال القرارات الاستراتيجية، وإعادة تكوين الموارد والعمليات بما يعزز التطوير والابتكار .
- في سياق الدراسة الحالية، توفر النظرية أساسا تفسيريا لفهم دور القيادة الاستراتيجية باعتبارها المحرك لبناء القدرات التنظيمية، وتحويل الإمكانيات المتاحة إلى ممارسات ابتكارية داخل المؤسسات الصحية .
- تتميز النظرية بملاءمتها للنموذج المقترح لأنها لا تفسر وجود الابتكار فقط، بل تفسر الكيفية التي تنتقل بها الممارسات القيادية إلى نتائج تنظيمية ابتكارية عبر تفعيل العوامل البشرية والتنظيمية، ومنها الرضا الوظيفي.

المفاهيم الرئيسة لنظرية القدرات الديناميكية

Chapter

الارتباط بالدراسة الحالية	التفسير النظري	المفهوم الرئيس
يوضح دور القيادة الاستراتيجية في قراءة المتغيرات وتحديد مجالات التطوير والابتكار داخل المؤسسات الصحية.	قدرة المنظمة على رصد التحولات البيئية وتحديد الفرص والتحديات التي تتطلب استجابة استراتيجية.	استشعار الفرص والتغيرات
يفسر كيفية مساهمة القيادة الاستراتيجية في توظيف الموارد البشرية والتنظيمية لدعم الابتكار التنظيمي.	قدرة المنظمة على تحويل الفرص المكتشفة إلى قرارات وممارسات فعلية من خلال توجيه الموارد وتطوير المبادرات.	اغتنام الفرص
يرتبط بقدرة المؤسسات الصحية على تطوير العمليات والخدمات وتحقيق الابتكار التنظيمي المستدام.	قدرة المنظمة على إعادة تصميم عملياتها وأساليب عملها بما يتوافق مع التغيرات المستمرة.	إعادة تشكيل الموارد والقدرات
يفسر انتقال أثر القيادة الاستراتيجية إلى الابتكار التنظيمي عبر العوامل البشرية والتنظيمية، ومنها الرضا الوظيفي.	تفترض النظرية أن القيمة التنظيمية لا تنتج من امتلاك الموارد فقط، بل من القدرة على تطويرها وإعادة توظيفها بفاعلية.	المنطق التفسيري للنظرية

القيادة الاستراتيجية كمحرك لبناء القدرات التنظيمية في ضوء نظرية القدرات الديناميكية

الدلالة في سياق الدراسة	التفسير في ضوء نظرية القدرات الديناميكية	البعد القيادي
تفسر دور القيادة الاستراتيجية في توجيه المؤسسات الصحية نحو التكيف مع المتغيرات وتعزيز الابتكار التنظيمي.	تمثل القيادة قدرة المنظمة على استشعار التحولات البيئية وتحديد الاتجاهات المستقبلية التي تتطلب تطويرا مستمرا في القدرات التنظيمية.	الرؤية الاستراتيجية واستشراف المستقبل
توضح كيفية توظيف القيادة لرأس المال البشري والموارد التنظيمية لدعم المبادرات الابتكارية.	لا تركز النظرية على امتلاك الموارد فقط، بل على قدرة القيادة في إعادة تشكيلها وتحويلها إلى قدرات تحقق قيمة تنظيمية.	تعبئة الموارد وإعادة توظيفها
ترتبط بتفسير دور الرضا الوظيفي في تعزيز استعداد العاملين للمشاركة وتقديم الأفكار الجديدة.	تعد مشاركة العاملين وتطوير المعرفة من الآليات التي تمكن المنظمة من تجديد قدراتها وتحقيق المرونة التنظيمية.	تمكين العاملين وبناء ثقافة التعلم
تفسر قدرة القيادة الاستراتيجية على دعم ابتكار العمليات والخدمات داخل المؤسسات الصحية.	تنظر النظرية إلى القيادة كقوة محركة لإعادة تصميم الهياكل والعمليات بما يتلاءم مع التغيرات المستمرة.	قيادة التغيير وإعادة تشكيل العمليات

الابتكار التنظيمي كمخرج للقدرات الديناميكية: منظور نظرية القدرات الديناميكية

علاقته بالدراسة الحالية	كيف تفسر النظرية الابتكار التنظيمي	المفهوم النظري
يفسر قدرة المؤسسات الصحية على تطوير الخدمات والعمليات الإدارية بصورة مستمرة.	تفترض النظرية أن الابتكار ينتج عن قدرة المنظمة على تطوير مواردها وإعادة تشكيل قدراتها لمواكبة التغيرات.	تجديد القدرات التنظيمية
يوضح دور القيادة الاستراتيجية في توجيه الموارد نحو تحقيق الابتكار التنظيمي.	تري النظرية أن الابتكار لا يعتمد على توفر الموارد فقط، بل على قدرة المنظمة في إعادة توظيفها لإنتاج أساليب عمل جديدة.	إعادة تشكيل الموارد والعمليات
يفسر أهمية بيئة العمل الداعمة والرضا الوظيفي في تعزيز مشاركة العاملين بالأفكار التطويرية.	يرتبط الابتكار بقدرة المنظمة على اكتساب المعرفة وتحويلها إلى ممارسات جديدة قابلة للتطبيق.	التعلم والتكيف التنظيمي
يدعم اعتبار الابتكار التنظيمي مخرجا رئيسا للقدرات القيادية والتنظيمية داخل المؤسسات الصحية.	يمثل الابتكار نتيجة نهائية لقدرة المنظمة على تحويل إمكاناتها الداخلية إلى تحسينات ملموسة في الأداء والخدمات.	تحقيق القيمة التنظيمية

التفسير النظري للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي في ضوء نظرية القدرات الديناميكية

آلية التأثير	التفسير النظري	انعكاسها على الدراسة
بناء القدرات التنظيمية	تفترض النظرية أن القيادة الاستراتيجية تمثل المحرك الأساسي لبناء القدرات التي تمكن المنظمة من التكيف والتجديد المستمر.	تفسر دور القيادة في تهيئة الظروف التنظيمية الداعمة للابتكار داخل المؤسسات الصحية.
توجيه الموارد وإعادة تشكيلها	تري النظرية أن القيمة لا تنتج من امتلاك الموارد، بل من قدرة القيادة على إعادة توظيفها وتحويلها إلى قدرات جديدة.	توضح كيفية انتقال تأثير القيادة إلى تطوير العمليات والخدمات وتحقيق الابتكار التنظيمي.
تعزيز التعلم والتكيف التنظيمي	تسهم القيادة في بناء بيئة تشجع التعلم وتبادل المعرفة والاستجابة للتغيرات، وهي عناصر أساسية لظهور الابتكار.	تفسر أهمية الممارسات القيادية في تحفيز العاملين على المشاركة وتقديم المبادرات التطويرية.
تحقيق الابتكار التنظيمي	يعد الابتكار مخرجا لقدرة المنظمة على دمج مواردها ومعارفها وإعادة تشكيل أساليب العمل.	يدعم افتراض وجود أثر إيجابي للقيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي.

الموقع التفسيري للرضا الوظيفي ضمن إطار نظرية القدرات الديناميكية

علاقته بالدراسة الحالية	التفسير النظري	البعد التفسيري
يوضح دور الرضا الوظيفي في نقل أثر القيادة الاستراتيجية إلى الابتكار التنظيمي من خلال تعزيز مشاركة العاملين ودافعيتهم.	تفسر النظرية أن تحقيق النتائج التنظيمية لا يعتمد على القدرات الاستراتيجية فقط، بل على قدرة المنظمة في تفعيل العنصر البشري وتحويل القدرات إلى سلوكيات فعلية.	الرضا الوظيفي كآلية لنقل التأثير
يفسر مساهمة الرضا الوظيفي في خلق مناخ تنظيمي يساعد على تبني الأفكار الجديدة والممارسات الابتكارية.	تتطلب القدرات الديناميكية بيئة تنظيمية تشجع التعلم والتكيف والمشاركة، وهي عناصر ترتبط باتجاهات العاملين ودرجة رضاهم عن بيئة العمل.	تهيئة البيئة الداخلية الداعمة للتجديد
يربط بين رضا الموظفين وقدرتهم على الإسهام في تطوير العمليات والخدمات داخل المؤسسات الصحية.	تنظر النظرية إلى العاملين باعتبارهم جزءا من قدرة المنظمة على التكيف والتجديد، وليسوا مجرد موارد تشغيلية.	تفعيل رأس المال البشري كقدرة تنظيمية
يدعم اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي.	يمثل الرضا الوظيفي حلقة تفسيرية توضح كيف تتحول الممارسات القيادية إلى مخرجات تنظيمية قابلة للملاحظة.	الدور الوسيط في النموذج البحثي

مدى ملائمة نظرية القدرات الديناميكية لمتغيرات الدراسة

Chapter

متغير الدراسة	درجة الملاءمة النظرية	التفسير التحليلي
القيادة الاستراتيجية	ملاءمة عالية	تتوافق القيادة الاستراتيجية بصورة مباشرة مع النظرية، باعتبارها الآلية التي تمكن المنظمة من استشعار التغيرات، وتطوير قدراتها، وإعادة توظيف مواردها لتحقيق التكيف والتميز التنظيمي.
الرضا الوظيفي	ملاءمة تفسيرية	لا يمثل الرضا الوظيفي قدرة ديناميكية مستقلة، لكنه يمثل عاملا بشريا داعما يوضح كيفية تفعيل القدرات التنظيمية من خلال تعزيز التزام العاملين ومشاركتهم واستعدادهم للتغيير.
الابتكار التنظيمي	ملاءمة جوهرية	يتوافق الابتكار التنظيمي مع مخرجات النظرية باعتباره نتيجة لقدرة المنظمة على إعادة تشكيل مواردها وعملياتها وتحويل المعرفة والقدرات الداخلية إلى ممارسات جديدة.

مقارنة المداخل النظرية واختيار الإطار الأكثر ملاءمة للدراسة

التقييم التحليلي للملاءمة	مدى ارتباطه بمتغيرات الدراسة	المنطلق الفكري الرئيس	المدخل النظري
تقدم تفسيراً مهماً لأهمية الموارد التنظيمية، إلا أنها تركز بصورة أكبر على امتلاك الموارد ولا تفسر بصورة كافية كيفية تطويرها وإعادة تشكيلها في البيئات المتغيرة.	ترتبط بالقيادة الاستراتيجية باعتبارها وسيلة لتوظيف الموارد، وبالابتكار التنظيمي باعتباره نتيجة لاستثمار الموارد.	تفترض أن تحقيق التميز التنظيمي يعتمد على امتلاك موارد داخلية قيمة ونادرة يصعب تقليدها، خاصة الموارد البشرية والمعرفية.	نظرية الموارد
تدعم تفسير الجانب السلوكي للرضا الوظيفي، لكنها لا تقدم إطاراً شاملاً لتفسير بناء القدرات التنظيمية وتحقيق الابتكار.	ترتبط بالرضا الوظيفي من خلال تفسير أثر الممارسات القيادية والتنظيمية في اتجاهات العاملين وسلوكياتهم.	تفسر العلاقة بين المنظمة والعاملين باعتبارها عملية تبادل متبادل تؤثر في الاتجاهات والسلوكيات التنظيمية.	نظرية التبادل الاجتماعي
تعد الإطار الأكثر شمولية وملاءمة للدراسة، لأنها لا تركز فقط على امتلاك الموارد أو اتجاهات العاملين، بل تفسر كيفية تحويل الموارد والقدرات القيادية إلى نتائج تنظيمية مبتكرة في البيئات الصحية المتغيرة.	ترتبط بصورة مباشرة بالقيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي، كما تسمح بتفسير دور الرضا الوظيفي كآلية داعمة لتحويل القدرات إلى مخرجات ابتكارية.	تركز على قدرة المنظمة على استشعار التغيرات، واستثمار الفرص، وإعادة تشكيل مواردها وقدراتها لتحقيق التكيف والتجديد المستمر.	نظرية القدرات الديناميكية

نقاط القوة التفسيرية لنظرية القدرات الديناميكية

Chapter

نقطة القوة التفسيرية	القيمة العلمية للنظرية	انعكاسها على الدراسة الحالية
تفسير بناء الميزة التنظيمية المستدامة	تتجاوز النظرية التركيز على امتلاك الموارد، وتركز على قدرة المنظمة في تطوير مواردها وإعادة تشكيلها بما يحقق التكيف المستمر.	تفسر دور القيادة الاستراتيجية في بناء قدرات تنظيمية تمكن المؤسسات الصحية من تحقيق التطوير والابتكار.
تفسير العلاقة بين القيادة والابتكار	توفر النظرية منطقاً سببياً يوضح أن تأثير القيادة لا يقتصر على القرارات المباشرة، بل ينتقل عبر بناء القدرات التنظيمية وتحويلها إلى نتائج ابتكارية.	تدعم تفسير أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال المسارات التنظيمية والسلوكية.

نقاط القوة التفسيرية لنظرية القدرات الديناميكية

Chapter

نقطة القوة التفسيرية	القيمة العلمية للنظرية	انعكاسها على الدراسة الحالية
دمج البعد البشري في تفسير الأداء التنظيمي	تؤكد النظرية أن فاعلية القدرات التنظيمية تعتمد على قدرة العاملين على التعلم والمشاركة والتكيف مع التغيير.	تبرر إدخال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط يوضح دور العاملين في تفعيل القدرات وتحويلها إلى سلوكيات ابتكارية.
ملاءمتها للبيئات الصحية المتغيرة	تتميز النظرية بقدرتها على تفسير كيفية استمرار المنظمة في التطوير من خلال التعلم وإعادة التكوين والاستجابة للتغيرات البيئية.	تتوافق مع طبيعة المؤسسات الصحية التي تتطلب المرونة المستمرة وتحسين الخدمات والعمليات.

حدود نظرية القدرات الديناميكية وأوجه القصور

حدود النظرية	التفسير النقدي للحد	كيفية معالجة الدراسة الحالية لهذا القصور
التركيز على المستوى التنظيمي أكثر من البعد الفردي	تركز النظرية بصورة أساسية على قدرة المنظمة في تطوير مواردها وإعادة تشكيل قدراتها، لكنها لا تقدم تفسيراً عميقاً لكيفية استجابة الأفراد لهذه التحولات التنظيمية.	تعالج الدراسة هذا الجانب من خلال إدخال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط يوضح دور العامل البشري في تفعيل القدرات التنظيمية وتحويلها إلى سلوكيات ابتكارية.
عدم وضوح آليات انتقال القدرات إلى النتائج التنظيمية	تفترض النظرية أن القدرات الديناميكية تؤدي إلى تحسين الأداء والابتكار، إلا أن الكيفية التي تنتقل بها هذه القدرات إلى مخرجات ملموسة تحتاج إلى مزيد من التفسير التجريبي.	يقدم النموذج المقترح تفسيراً أكثر عمقا من خلال اختبار المسار الذي تنتقل فيه آثار القيادة الاستراتيجية إلى الابتكار التنظيمي عبر الرضا الوظيفي.

حدود نظرية القدرات الديناميكية وأوجه القصور

Chapter

حدود النظرية	التفسير النقدي للحد	كيفية معالجة الدراسة الحالية لهذا القصور
تعدد أبعاد القدرات الديناميكية وصعوبة قياسها	تعد النظرية إطارا واسعا ومتعدد المستويات، مما قد يؤدي إلى اختلاف طرق قياسها وتطبيقها بين السياقات التنظيمية المختلفة.	تعتمد الدراسة على متغيرات وأبعاد محددة قابلة للقياس تتناسب مع طبيعة المؤسسات الصحية السعودية.
محدودية تفسير العوامل الاجتماعية والثقافية	لا تركز النظرية بشكل كاف على تأثير العلاقات الإنسانية والثقافة التنظيمية في نجاح عمليات التغيير والابتكار.	يساهم تضمين الرضا الوظيفي في توسيع الإطار التفسيري للنظرية من خلال دمج البعد السلوكي والبشري في تفسير الابتكار التنظيمي.

مبررات اختيار نظرية القدرات الديناميكية كأساس نظري للدراسة الحالية

مبرر الاختيار	التفسير النظري المتقدم	ارتباطه بالنموذج البحثي
قدرتها على تفسير التحول من القيادة إلى الابتكار	تتميز النظرية بقدرتها على تفسير الآلية التي تتحول من خلالها الممارسات القيادية إلى قدرات تنظيمية قابلة للتجديد، بدلا من الاكتفاء بتفسير العلاقة المباشرة بين القيادة والمخرجات التنظيمية.	تفسر كيف تسهم القيادة الاستراتيجية في بناء بيئة تنظيمية تمكن المؤسسات الصحية من تطوير ممارسات وعمليات وخدمات مبتكرة.
توافقها مع طبيعة البيئات الصحية الديناميكية	تفترض النظرية أن استدامة التميز التنظيمي تعتمد على قدرة المنظمة في استشعار التغيرات، وإعادة تشكيل مواردها، وتطوير قدراتها بصورة مستمرة.	تتلاءم مع قطاع الخدمات الصحية الذي يتسم بالتغير التقني والتنظيمي والحاجة المستمرة إلى تحسين الأداء والابتكار.

ارتباطه بالنموذج البحثي	التفسير النظري المتقدم	مبرر الاختيار
تدعم تفسير دور القيادة الاستراتيجية في استثمار رأس المال البشري والموارد التنظيمية لتحقيق الابتكار التنظيمي.	لا تركز النظرية على امتلاك الموارد فقط، بل تركز على قدرة المنظمة في إعادة توزيع الموارد وتحويلها إلى قدرات استراتيجية تحقق قيمة مستدامة.	تجاوز محدودية منظور الموارد التقليدي
تبرر إدخال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط يفسر كيفية انتقال تأثير القيادة الاستراتيجية إلى السلوكيات الابتكارية لدى العاملين.	توفر النظرية إطارا يسمح بفهم العوامل الداخلية التي تعمل كآليات انتقال بين القدرات القيادية والنتائج التنظيمية، رغم أن بعض هذه العوامل لا تعد قدرات ديناميكية مباشرة.	قدرتها على تفسير الدور الوسيط للعوامل التنظيمية والبشرية
توفر أساسا نظريا لبناء نموذج الدراسة الذي يربط القيادة الاستراتيجية بالابتكار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي.	تتميز النظرية بأنها لا تدرس المتغيرات بصورة منفصلة، بل تفسر التفاعل بين القيادة والموارد والقدرات والمخرجات التنظيمية ضمن منظومة مترابطة.	ملاءمتها لبناء نموذج سببي متكامل

التكامل النظري للنموذج المقترح

Chapter

- تنطلق الدراسة من أن القيادة الاستراتيجية تمثل المحرك الأساسي لبناء القدرات التنظيمية وتوجيه الموارد نحو التكيف والتجديد .
- تفسر نظرية القدرات الديناميكية انتقال أثر القيادة من خلال تطوير القدرات الداخلية وتحويلها إلى ممارسات ابتكارية .
- يمثل الرضا الوظيفي آلية تفسيرية توضح كيفية تفاعل العاملين مع الممارسات القيادية وتحويلها إلى سلوكيات داعمة للابتكار .
- يعكس الابتكار التنظيمي المخرج النهائي لقدرة المنظمة على إعادة تشكيل مواردها وعملياتها وتحقيق التطوير المستمر .
- يقدم النموذج المقترح تفسيراً متكاملًا للعلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي يتجاوز اختبار العلاقات المباشرة إلى تفسير آلية التأثير.

شكرا لحسن استماعكم

