



INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH (IJAR)

Journal Homepage: – www.ijar.in



Article DOI: 10.21474/ijar.v12i04.982-988

DOI URL: <http://dx.doi.org/10.21474/ijar.v12i04.982-988>

RESEARCH ARTICLE

THE RELATIONSHIP OF ADMINISTRATIVE LEADERSHIP TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE NON-PROFIT SECTOR IN THE KINGDOM OF SAUDI ARABIA

Muhammad Bin Yahya Al-Asir and Dr. Mohammed Bin Faisal Asher

Abstract

Manuscript Info

Manuscript History

Received: 28 February 2024

Final Accepted: 31 March 2024

Published: April 2024

Copy Right, IJAR, 2024.. All rights reserved.

Introduction: –

خلاصة:

القطاع غير الربحي يُعتبر أحد أهم ركائز التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية، حيث يُقدم خدمات وبرامج تلبي احتياجات وتطلعات المجتمع. وتواجه المؤسسات غير الربحية في المملكة العربية السعودية تحديات، منها عدم القدرة على تحقيق الخطط الاستراتيجية بالشكل المطلوب، والتي يُعزى جزء منها إلى افتقارها إلى قيادة إدارية فعالة.

ونتائج الأبحاث تشير إلى أن القادة الذين يمتلكون القدرة على توجيه وتحفيز موظفيهم بشكل فعال قادرون على تعزيز تحقيق الأهداف التنظيمية بشكلٍ فاعل. فالقيادة الإدارية تلعب دوراً حاسماً في تحسين أداء العاملين في القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية. ومن خلال تطوير القيادة الإدارية، يستطيع المنظمات غير الربحية تحقيق أهدافها بشكلٍ أفضل وتقديم خدمات عالية الجودة للمجتمع.

الكلمات المفتاحية: القطاع غير الربحي، القيادة الإدارية في المملكة العربية السعودية، اتخاذ القرار، الحد من المخاطر، المعلومات الاستراتيجية.

مقدمة

العمل غير الربحي هو النشاط الذي يقوم به أفراد أو مؤسسات أو منظمات غير ربحية بهدف تحقيق أهداف اجتماعية أو بيئية أو ثقافية، دون هدف تحقيق أرباح مالية. وتقوم المنظمات غير الربحية بتنفيذ مجموعة متنوعة من الأنشطة والمشاريع التي تستهدف فئات مختلفة في المجتمع، وتدعم التنمية المحلية، وتعزز الثقافة والفنون، وتحافظ على البيئة والتنوع البيولوجي، وتكافح الفقر وتعزز العدالة الاجتماعية.

بشكل عام، نجحت هذه المنظمات في تحقيق تأثير إيجابي في مجالات مختلفة، من خلال تقديم المساعدات الإنسانية، وتقديم الخدمات الطبية والصحية، وتعزيز التعليم وتنمية المهارات، ودعم ريادة الأعمال وتنمية الاقتصاد المحلي فالقيادة تلعب دورًا حاسمًا في إدارة المنظمات غير الحكومية، وتعتبر عنصرًا أساسيًا في تحقيق التغيير الاجتماعي المستدام وتحقيق الأهداف الإنسانية والبيئية والاقتصادية.

يهدف دور القيادة في هذه المنظمات إلى توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف النبيلة والاستدامة على المدى الطويل، من خلال تعزيز التعاون والابتكار والتميز في تحقيق تحول إيجابي في المجتمعات التي تعمل فيها. (بلال، ٢٠١٤).

- i. التحديات التي تواجه هذه المنظمات في المملكة العربية السعودية:
 - i. يعد الافتقار إلى القيادة الفعالة أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المنظمات غير الحكومية في المملكة العربية السعودية.
 - ii. يعتبر ضعف التواصل من العوامل المهمة التي تواجه المنظمات غير الحكومية في المملكة العربية السعودية.
 - iii. تعتبر التحديات الثقافية من العوامل المؤثرة على أداء وتنفيذ المنظمات غير الحكومية في المملكة العربية السعودية.
 - iv. يجب على القادة توجيه الجهود نحو تعزيز التكامل وبناء جسور التفاهم بين أعضاء المنظمة من مختلف الثقافات والخلفيات، لتحقيق التنوع والتضامن وتعزيز الأداء العام للمنظمة (طارق، ٢٠١٥).
 - v. الافتقار إلى التكنولوجيا والمعدات والمرافق اللازمة لتنفيذ الأنشطة والمشاريع بكفاءة وفعالية.
 - vi. التحديات القانونية والأنظمة التي تنظم عمل المنظمات، والتي قد تكون معقدة أو غير واضحة في بعض الأحيان، مما يزيد من التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه المنظمات.
 - vii. تعتبر هذه المشكلات من التحديات التي تتطلب حلولاً مبتكرة وتوجيهات قيادية قوية لضمان استمرارية ونجاح المنظمات غير الحكومية في تحقيق أهدافها بشكل فعال في المملكة العربية السعودية (عبد الوهاب، ٢٠٢٠).

دور القيادة الإدارية:

١. يعد القطاع غير الربحي أحد القطاعات الحيوية في المملكة العربية السعودية، والذي يعمل على تقديم الخدمات والمساعدة للمجتمعات المحلية وتحقيق النفع العام (البرسعيدي، ٢٠١٩).
٢. وتواجه هذه المؤسسات تحديات كبيرة في تحقيق أهدافها ورسالتها الاجتماعية بسبب البيئة التنافسية والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المستمرة (عبد الواحد، ٢٠٢٠).
٣. يعد القيادة الفعالة تمكن الموظفين من تحقيق الأهداف التنظيمية وتحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم. من جانبها، يمكن أن تؤدي القيادة غير الفعالة إلى تراجع الأداء والانحراف عن الأهداف المحددة (الغاريز، أ. س، والجابري، إ.م. ٢٠١٧).
٤. وتشير دراسة (العلي وجميل، ٢٠١٩) إلى أن القيادة الإدارية تعد من أهم العوامل التي تؤثر على أداء العاملين في المؤسسات غير الربحية في المملكة العربية السعودية.
٥. ومن أجل تحسين أداء المؤسسات غير الربحية تلعب القيادة الإدارية دوراً حيوياً في تحفيز العاملين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المؤسسية (المحيميد، ع. م، والقحطاني، ع. م (٢٠١٨).
٦. القيادة الإدارية تهدف إلى تحقيق الأهداف المرجوة من خلال توجيه وإدارة الموظفين بما يتوافق مع متطلبات وأهداف المنظمة، وتشجيع الابتكار والإبداع، وتنمية مهارات الموظفين (سالم، ٢٠١٦).
٧. وتتأثر عملية القيادة الإدارية بعوامل عديدة منها الثقافة التنظيمية، والتوجيه الإداري، والتواصل داخل المنظمة، والمسؤولية الاجتماعية (العجمي، ٢٠١٩).
٨. ويتضمن البحث تحليل عوامل القيادة الإدارية التي تؤثر على أداء الموظفين، وكذلك تحليل تأثير هذه العوامل على جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات غير الربحية (سالم، ٢٠٢٠).

أسئلة البحث:

١. ما أهمية قياس أداء العاملين في المنظمات غير الربحية؟
٢. ما هي الخصائص المشتركة للمنظمات غير الربحية في منطقة الرياض؟
٣. هل تؤثر العوامل الديموغرافية للموظفين على العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين في المنظمات غير الربحية؟

أهداف البحث:

١. أساليب القيادة الإدارية التي يتبعها المديرون في المؤسسات غير الربحية، والتعرف على الأساليب الأكثر فعالية في تحسين أداء العاملين.
٢. أساليب القيادة الإدارية التي يتبعها المديرون في المؤسسات غير الربحية، والتعرف على الأساليب الأكثر فعالية في تحسين أداء العاملين.
٣. تحليل تأثير العوامل الديموغرافية للموظفين على العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين وخاصة العمر، والجنس، والتعليم، والخبرة.

٤. تحليل العوامل الإدارية الأخرى التي تؤثر على العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء العاملين في المنظمات غير الربحية، بما في ذلك الاتصال، التواصل والتدريب، والتطوير، والتحفيز، والمكافآت.

كيفية تحقيق:

١. سيتم استخدام نموذج القيادة الشاملة (القيادة التحويلية) كنموذج لتحليل القيادة الإدارية في هذه الدراسة. سيتم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية مخصصة، مثل SPSS.
٢. سيتم تحليل البيانات باستخدام الوصفية والاستنتاجية إحصائيات، وسيتم استخدام هذه البيانات لاستنتاج نتائج الدراسة.
٣. تحليل البيانات سيتم بعمق باستخدام البرامج الإحصائية المتخصصة لضمان دقة النتائج واستنتاجات صحيحة.
٤. سيتم استخدام الوسائل والأساليب العلمية المعتمدة لتحليل البيانات واستخلاص الاستنتاجات اللازمة لدعم البحث وتحقيق أهدافه.

أهمية البحث:

١. تعزيز الشفافية والمساءلة في المؤسسات غير الربحية يمكن أن يساهم في تحسين إدارتها وتطويرها، مما يعود بالنفع على قدرتها على تحقيق أهدافها.
٢. من خلال فهم العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين في القطاع غير الربحي، يمكن تطوير القيادة الإدارية لتحقيق تحسين الأداء العام للمؤسسات غير الربحية.
٣. يعتبر القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية منتشر على نطاق واسع، ولذلك، من المهم دعم بحوث أكاديمية تهدف إلى تحليل وتطوير هذا القطاع.
٤. البحث في عوامل تؤثر على أداء المنظمات غير الربحية بشكل عام يمكن أن يساهم في تحسين الإدارة العامة لهذا القطاع في المملكة العربية السعودية وفي البلدان الأخرى.

حدود البحث:

- الحدود الزمانية: - من عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠٢٢، وذلك للتعرف على الأساليب الإدارية التي تم اعتمادها في المؤسسات غير الربحية خلال هذه الفترة.
- الحدود المكانية: - للبحث فسيتم تحديدها لتشمل المملكة العربية السعودية منطقة الرياض.
- من المتوقع أن تساهم نتائج هذا البحث في تطوير ممارسات القيادة الإدارية في هذه المؤسسات خلال الفترة المحددة.
- البحث سيساهم في زيادة الفهم بشأن كيفية تحسين الأداء العام للمؤسسات غير الربحية وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها خلال الفترة المذكورة.

العوامل المؤثرة على القيادة الإدارية:

١. الثقافة التنظيمية: تساعد على تحقيق أداء مؤسسي عالي وتحسين رضا الموظفين والأداء المالي. (الكاتب: عبد العزيز موسى، السنة: ٢٠١٩م).
٢. القدرات القيادية والمهارات الإدارية. من خلال تحفيز وتوجيه الموظفين. (الكاتب: علي الحارثي، السنة: ٢٠١٨م).
٣. التوجه الاستراتيجي والرؤية المستقبلية.
٤. التفاعل والتواصل الفعال يزيد من مستوى الثقة بين القادة والموظفين ويعزز الانتماء والولاء للمنظمة. (الكاتب: سعد العنزي، السنة: ٢٠١٧م).
٥. التدريب والتطوير: يزيد من مستوى معارف ومهارات الموظفين ويؤدي إلى تحسين أدائهم والسيطرة على العوامل التي تؤثر عليهم. (الكاتب: عبد الله المطيري، السنة: ٢٠١٥م).

فرضيات البحث:

١. الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين القيادة الإدارية وأداء العاملين في القطاع غير الربحي.
٢. الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على أن القيادة الإدارية الأخلاقية تؤثر إيجاباً على أداء العاملين في القطاع غير الربحي.
٣. الفرضية الثالثة: تنص هذه الفرضية على أن القيادة الإدارية تؤثر بشكل مباشر على رضا العاملين في المنظمات غير الربحية.
٤. الفرضية الرابعة: تنص هذه الفرضية على أن القيادة الإدارية تؤثر بشكل مباشر على تحسين المهارات والكفاءات الوظيفية.

متغيرات البحث:

١. المتغير المستقل في هذا البحث هو القيادة الإدارية وهو يمثل المتغير الذي يسيطر عليه الباحث ويسعى لاختبار أثره على المتغير التابع وهو أداء العاملين في القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية.
٢. المتغير المعتمد في هذا البحث هو أداء العاملين في القطاع غير الربحي.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

١. يصبح الموظفون أكثر استعداداً للمساهمة بفعالية في تحقيق الأهداف (طارق، ٢٠١٥).

 - (القيادة التحويلية)
 - (القيادة المعاملات)
 - (القيادة الديمقراطية)
 - (القيادة الاستراتيجية)
 - (قيادة عدم التدخل)
 - (القيادة الخادمة)
 - (القيادة الاستبدادية)
 - (القيادة التكتيكية)

٢. ويكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة نظراً للدور المتنامي للقطاع غير الربحي في تحقيق التنمية المستدامة وتوفير الخدمات الأساسية للمجتمع (عاطف، ٢٠١٢).
٣. ولكل من هذه الأنواع مميزات وعيوب، ويعتمد الاختيار بينها على طبيعة العمل والأهداف والسياق الثقافي والتنظيمي للمنظمة (ميرفي، ٢٠١٩).
٤. ببساطة، فإن تاريخ القيادة الإدارية يظهر تطوراً مستمراً في الفهم والممارسة، مع التركيز الحالي على القيادة باعتبارها عملية ديناميكية تنطوي على التفاعل والتأثير المتبادل بين القادة والأتباع (بلال، ٢٠١٤).

نظريات القيادة الحديثة:

- تم تعزيز دور المرأة في المجتمع المدني والعمل الاجتماعي، حيث شاركت المرأة بفعالية في الأعمال الخيرية والعمل الاجتماعي وساهمت في تحقيق التنمية المجتمعية. تعتبر القيادة النسائية إضافة قيمة للمملكة العربية السعودية، إذ تساهم في تعزيز التنوع وتحقيق التنمية المستدامة. تمثل المرأة نموذجاً ملهماً للشباب والمجتمع ككل، وتثبت كفاءتها وقدراتها في مختلف المجالات.
- ومن خلال القيادة المستدامة، تستطيع المملكة العربية السعودية تحقيق الرخاء الاقتصادي والاجتماعي بطريقة مستدامة، والحفاظ على البيئة للأجيال القادمة.
- ومن القيادة الاستراتيجية إلى القيادة المستدامة والذكية، تعكس هذه التطورات جهود المملكة المستمرة نحو النمو والتنمية المستدامة (سالم، ٢٠١٦).

- نظريات القيادة الحديثة: الزعامة القبلية، فترة التأسيس والبناء (١٩٣٢-١٩٧٠)، فترة التطوير: (١٩٧٠-٢٠٠٠)، العصر الحديث (٢٠٠٠ إلى الوقت الحاضر).

تحقيق الأهداف التنظيمية:

١. وضوح الأهداف
٢. تحفيز الفريق
٣. تخصيص الموارد
٤. مراقبة وقياس الأداء
٥. التكيف والتحسين
٦. الاتصالات

- تحديد الأولويات بذكاء وتوجيه الجهود نحوها بشكل فعال لتحقيق الأهداف الملحة دون التخلي عن الرؤية الاستراتيجية يعتبر تحدياً كبيراً يواجه القادة الإداريين.
- تحقيق الاستدامة والنمو يتطلب تفكيراً استراتيجياً والتزاماً بالتحسين المستمر، وهو عملية مستدامة تتطلب الرؤية والتفاني لتحقيق النجاح على المدى الطويل (طارق، ٢٠١٥).
- يساهم تحفيز الموظفين في تعزيز رضاهم وزيادة إنتاجيتهم ومشاركتهم في العمل، وهو عنصر أساسي في تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل فعال (عاطف، ٢٠١٢).
- يساهم تحسين الأداء التنظيمي في تحقيق النجاح والاستدامة للمنظمة، وهي عملية مستمرة ودائمة تتطلب تفكيراً استراتيجياً والتزاماً بالتحسين المستمر (عاطف، ٢٠١٢).
- يساهم تشجيع الابتكار والإبداع في تطوير منظمة قوية ومستدامة وقدرة تنافسية في السوق، وهو عملية تتطلب تفكيراً استراتيجياً واستثماراً في الثقافة الإبداعية (سالم، ٢٠١٦).
- تحقيق الأهداف التنظيمية يعتمد على القيادة الإدارية القوية والتفكير الاستراتيجي، حيث من خلالها تستطيع المنظمة تحقيق النجاح والاستدامة في مجالاتها المختلفة (سالم، ٢٠١٦).
- التحدي الحالي هو كيفية تحقيق أهداف اليوم مع الحفاظ على الرؤية طويلة المدى للمنظمة، ويتطلب من القادة الإداريين القدرة على التحديد الذكي للأولويات وتوجيه الجهود بشكل فعال.
- القيادة الإدارية تحتاج إلى مهارات وأدوات متعددة للتغلب على التحديات وضمان النجاح والاستدامة في البيئة التنظيمية المعاصرة، مع التعلم المستمر والتكيف مع التغييرات (نظريات وأساليب القيادة، ٢٠٢٣).
- تنفيذ التوصيات يمكن أن يساهم في تحسين علاقة القيادة الإدارية بأداء موظفي القطاع غير الربحي وزيادة الكفاءة في تحقيق أهداف المؤسسات في المملكة العربية السعودية.

خاتمة:

وفي ختام بحثنا يقترح تعزيز التدريب والتطوير المستمر للقادة الإداريين في القطاع غير الربحي بهدف تحسين مهارات القيادة والاتصال الفعال. وينبغي تعزيز الشفافية والتفاعل الإيجابي بين القادة والموظفين، كما ينبغي تعزيز ثقافة التحفيز والاعتراف بالإنجازات.

وفي المملكة العربية السعودية، تشهد المنظمات غير الربحية نموًا مستدامًا وتأثيرًا اجتماعيًا متزايدًا بفضل جهود القيادة الفعالة. يجب على القادة الإداريين الاستمرار في تعزيز مهاراتهم وتطوير استراتيجياتهم لتحقيق ذلك ضمان المزيد من النجاح والاستدامة في هذا القطاع المهم.

ونحن على ثقة من أن القيادة الإدارية ستستمر في تحقيق التقدم والتطور في المملكة العربية السعودية، وسيكون لها الأثر الإيجابي على المجتمع وتحسين جودة الخدمات والبرامج التي تقدمها المنظمات غير الربحية.

المراجع:

١. WGH. (٢٠٢٣) ، نظريات وأساليب القيادة.
٢. ميرفي، م. (٢٠١٩). أنماط القيادة: كيف تكتشف أسلوبك وتستفيد منه.
٣. السكارنة، بلال. (٢٠١٤). القيادة الإدارية الفعالة. دار المسيرة.
٤. القحطاني، سالم. (٢٠١٦). القيادة الإدارية - التحول نحو نموذج القيادة العالمية.
٥. المكاوي، عاطف. (٢٠١٢). كتاب القيادة الادارية. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
٦. الوحيشي، عبد الوهاب. (٢٠٢٠). دور القيادة الإدارية في تطوير أداء العاملين في المنظمات غير الربحية: بحث تطبيقي على العاملين في منظمات العمل الخيري بمنطقة القصيم. مجلة الإدارة والقيادة الإسلامية.
٧. عامر، طارق. (٢٠١٥). القيادة الإدارية والقائد الإداري.
٨. فهم. (٢٠٢٣). القيادة في المنظمات غير الربحية. محتوى.
٩. العتيبي، م.، والزهراني، ف. (٢٠١٩). أثر الأنماط القيادية على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية مجلة الإدارة الدراسات التجارية، ٥(٤)، ٦٤-٧٦.
١٠. القحطاني، ع. (٢٠١٦). أثر القيادة على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للاقتصاد والتجارة والإدارة، ٤(١٢)، ٣٢-٤٥.
١١. العلي، س. وجميل، ع. (٢٠١٩). تأثير التنظيمي ثقافة العلاقة بين أنماط القيادة وأداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، ٧(٢)، ٧٦-٩١.
١٢. السداوي، أ. ف، وحسين، س. (٢٠١٦). دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للاختراع في الأعمال والإدارة، ٥(٨)، ٢٩-٣٦.
١٣. الفرج، ف.أ. (٢٠١٧). أثر الاتصال على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للاختراع في الأعمال والإدارة، ٦(٧)، ١٨-٢٤.
١٤. العجمي، ر.أ. (٢٠١٧). أثر التدريب والتطوير على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والأعمال، ٨(٩)، ١-١٣.
١٥. البوسعيدي، س. ح. (٢٠١٩). "أثر الابتكار على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية". المجلة الأكاديمية الدولية للأبحاث في الأعمال والعلوم الاجتماعية، ٩(٢)، ٤٢٣-٤٣٦.
١٦. المحميد، ع. م، والقحطاني، ع. (٢٠١٨). "أثر القيادة على الأداء التنظيمي في المنظمات غير الربحية". المؤسسات في المملكة العربية السعودية. "مجلة الإدارة والاستراتيجية، ٩(١)، ٣٣-٤٧، ١٨١.

١٧. الغريز، ع.، والجابري، أ. م. (٢٠١٧). "العوامل التي تؤثر على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية". المجلة الدولية لدراسات الموارد البشرية، (٤)٧، ٢٧-١٢.
١٨. الماضي، ف. أ.، والصبحي، م. أ. (٢٠١٦). أثر التوازن بين العمل والحياة على أداء الموظف المؤسسات غير الربحية في المملكة العربية السعودية. مجلة الأعمال وعلوم الإدارة، (٢)٤، ٣٤-٢٦.
١٩. الشمري، ع. (٢٠١٦). أثر أسلوب القيادة على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية مجلة العلوم التجارية والإدارية، (٦)٤، ١٧٤-١٨١.
٢٠. الزهراني، ف.، والعنبي، م. (٢٠١٨). أثر الأنماط القيادية على الأداء التنظيمي في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية مجلة الأعمال والعلوم الإدارية، (١)٦، ١-٨. تقرير الخدمات المجتمعية غير الربحية للمملكة العربية السعودية الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء. السنة: ٢٠١٨.
٢١. دراسة عن القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية لصالح جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. السنة: ٢٠١٦ م.
٢٢. الحميدان، طارق. (٢٠١٤). أثر الرؤية الإستراتيجية على أداء المنظمات غير الربحية.
٢٣. الحارثي، علي. (٢٠١٨). أثر القيادة الإدارية على الأداء المؤسسي للمنظمات غير الربحية.
٢٤. العنزي، سعد. (٢٠١٧). أثر الاتصال الفعال على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية.
٢٥. المطيري، عبدالله. (٢٠١٥). أثر التدريب والتطوير على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية.
٢٦. عطية عبد الواحد سالم. ٢٠٢٠. القيادة الإدارية ودورها في مواجهة تحديات التغيير والتطوير في منظمات الأعمال: دراسة نظرية وتحليلية. مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد ٤، ص. ٢، ص. ٧٤-٩٩. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-986501>
٢٧. عبد الواحد، سالم (٢٠٢٠) القيادة الإدارية ودورها في مواجهة تحديات التغيير والتطوير في منظمات الأعمال. (دراسة نظرية تحليلية): مجلة الاقتصاد وإدارة الأعمال.