



Journal Homepage: - www.journalijar.com

INTERNATIONAL JOURNAL OF ADVANCED RESEARCH (IJAR)

Article DOI: 10.21474/IJAR01/18639
DOI URL: <http://dx.doi.org/10.21474/IJAR01/18639>



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

Manuscript Info

Manuscript History

Received: 28 February 2024
Final Accepted: 31 March 2024
Published: April 2024

Abstract

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

Introduction:-

يُقدم هذا الورق بحثاً حول احتياجات وتطلعات المجتمع

تواجه المؤسسات غير الربحية في المملكة العربية السعودية تحديات، منها عدم القدرة على تحقيق الخطط الاستراتيجية بالشكل المطلوب، والتبعية بجزء منها للقيادة الإدارية.

نتائج الأبحاث تشير إلى أن القيادة التي يمتلكها القدر على تحفيز موظفيهم بشكل فعال قادرين على تعزيز تحقيق الأهداف التنظيمية بشكل أفضل.

القيادة 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 بشكل أفضل وتقديم خدمات عالية الجودة للمجتمع.

لفضل

الكلمات المفتاحية: القطاع غير الربحي، القيادة الإدارية في المملكة العربية السعودية، اتخاذ

القرار، الحد من المخاطر، المعلومات الاستراتيجية

I. مقدمة

العمل غير الربحي هو النشاط الذي يهدف إلى تحقيق أهداف اجتماعية أو بيئية أو ثقافية، دون هدف تحقيق الربح بأحاديته.

تقوم المنظمات غير الربحية بتنفيذ مجموعة متنوعة من الأنشطة والمشاريع التي تستهدف مختلف فئات المجتمع، وتدعم التنمية المحلية، وتعزز الثقافة والفنون، وتحافظ على البيئة والتنوع

البيولوجي وتكافؤ وتغزير العدالة الاجتماعية.

بشكل عام، نجحت هذه المنظمات في تحقيق تأثير إيجابي في مجالات مختلفة، من خلال تقديم الخدمات الإنسانية، وتقديم الخدمات الطبية والصحية، وتعزيز التعليم وتنمية المهارات، ودعم ريادة الأعمال وتنمية الاقتصاد المحلي.

بشكل عام، القيادة تعد دوراً أساسياً في إدارة المنظمات الحكومية، وتعتبر عنصرًا أساسياً في تحقيق التغيير الاجتماعي المستدام وتحقيق الأهداف الإنسانية والبيئية الاقتصادية

يهدف دور القيادة في هذه المنظمات إلى توجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف النبيلة والسند المعنى المدلول، من خلال تعزيز التعاون والابتكار والتميز في تحقيقه لإيجابي في المجتمعات التي تعمل فيها). بال، 2014).

II. التحديات التي تواجهها المنظمات في المملكة العربية السعودية:

1. يعد الافتقار إلى القيادة الفعالة أحد التحديات الرئيسية التي تواجه المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية.
2. يعتبر ضعف التواصل مع أصحاب المصلحة المهمة التي تواجهها المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية. تعتبر التحديات الثقافية من العوامل المؤثرة على أداء تنفيذ المنظمات الحكومية التكاملي وبناء جسور التفاهم بين أعضاء المنظمة من مختلف الثقافات والخلفيات، لتحقيق التنوع والشمول وتعزيز الأداء العام للمنظمة (طارق، 2015:5). (الافتقار إلى التكنولوجيا والمعدات والمرافق اللازمة لتنفيذ الأنشطة المشار إليها بفعالية وفعالية.
6. التحديات القانونية والنظم التي تنظم عمل المنظمات، والتي قد تكون معقدة أو غير واضحة في بعض الأحيان، مما يزيد من التحديات التنظيمية والإدارية التي تواجه المنظمات. تعتبر هذه المشكلات من التحديات التي تتطلب حلولاً مبتكرة وتوجيهات قيادية قوية لضمان استمرار نجاح المنظمات غير الحكومية في تحقيق أهدافها بشكل فعال في المملكة العربية السعودية (عبد الوهاب، 2020).

III. دور القيادة الإدارية:

1. يعد القطاع غير الربحي أحد القطاعات الحيوية في المملكة العربية السعودية، والذي يعمل على تقديم الخدمات المساعدة للمجتمعات المحلية وتحقيق النفع العام (البرسعيدي، 2019:2). وتواجه هذه المؤسسات تحديات كبيرة في تحقيق أهدافها ورؤيتها الاجتماعية بسبب البيئة التنافسية والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المستمرة (عبد الوهاب، 2020).
3. يعد القيادة الفعالة من أهم وظائف تحقيق الأهداف التنظيمية وتحفزهم على العمل بجد واجتهاد، مما يمكنهم من تحقيق أهدافهم غير الربحية بشكل فعال (النحر اف عن أهداف محددة) الغاريز، أ.س، والجابري، إ.م، 2017).
4. وتشير دراسة (العليو جميل، 2019) إلى أن القيادة الإدارية يمكن أن تكون عاملاً مهماً في تحقيق الأهداف التنظيمية للمنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية.
5. ومن أجل تحسين أداء المؤسسات غير الربحية، يجب على القيادة الإدارية أن تكون حيوية في تحفيز العاملين وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف (الموسى المحميد، ع.م، الفطاني، ع.م، 2018).
6. القيادة الإدارية تهدف إلى تحقيق الأهداف المرجوة من خلال توجيه وإدارة الموظفين بما يتوافق مع أهداف المنظمة، وتشجيع الابتكار والإبداع، وتمييز مهارات الموظفين (سالم، 2016).
7. وتؤثر عملية القيادة الإدارية على العديد من جوانب الثقافة التنظيمية، والتوجيه الإداري، والتواصل داخل المنظمة، والمسؤولية الاجتماعية (العجمي، 2019:8). ويتضمن البحث تحليل عوامل القيادة الإدارية التي تؤثر على أداء الموظفين، وكذلك تحليل تأثير هذا العامل على جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات غير الربحية (سالم، 2020).

IV. أسئلة البحث:

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

الموظفين في المنظمات غير الربحية؟

V. أهداف البحث:

1. أساليب القيادة الإدارية التي يتبناها المدير ونفيل المؤسسات غير الربحية، والتعرف على أساليب الأكثر فعالية لتحسين أداء العاملين. 2. أساليب القيادة الإدارية التي يتبناها المدير ونفيل المؤسسات غير الربحية، والتعرف على أساليب الأكثر فعالية لتحسين أداء العاملين. 3. تحليل تأثير العوامل الديموغرافية للموظفين على العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين خاصة العمر والجنس والتعليم والخبرة. 4. تحليل العوامل الإدارية الأخرى التي تؤثر على العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء التواصل والتدريب العاملين في المنظمات غير الربحية، بما في ذلك الاتصال، والتطوير والتحفيز والمكافآت.

VI. كيفية تحقيق

1. سيتم استخدام نموذج القيادة الشاملة القيادة التحولية كمنهج تحليلي للقيادة الإدارية في هذه الدراسة. سيتم تحليل البيانات باستخدام برامج إحصائية متخصصة، مثل SPSS.
2. سيتم تحليل البيانات باستخدام الوصفية الاستنتاجية إحصائية، وسيتم استخدام هذه البيانات الاستنتاجية لتحليل النتائج.

صحة تضمين النتائج

واستنتاجات

صحيحة. سيتم استخدام أساليب البحث العلمية المعتمدة لتحليل البيانات واستخلاص الاستنتاجات اللازمة من عمل البحث تحقيقاً لأهدافه.

I. أهمية البحث:

1. تعزيز الشفافية المساءلة للمؤسسات غير الربحية يمكن أن يساهم في تحسين إدارتها وتطويرها مما يعزز دورها في المجتمع. 2. من خلال فهم العلاقة بين القيادة الإدارية وأداء الموظفين في القطاع غير الربحي، يمكن تطوير القيادة الإدارية وتحسين أداء العاملين في المؤسسات غير الربحية. 3. يعتبر القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية منتشرًا على نطاق واسع، ولذلك، من المهم فهم عميق أكثر لديمقراطية التحليل وتطوير هذا القطاع. 4. البحث يمكن أن يؤثر على أداء المنظمات غير الربحية كشكل عام يمكن أن يساهم في تحسين الإدارة العامة لهذا القطاع في المملكة العربية السعودية في البلدان الأخرى.

II. حدود البحث:

- الحدود الزمنية: من عام 2010 حتى عام 2022، وذلك لتوفر بيانات السجلات الإدارية التي تعتمد عليها المؤسسات غير الربحية خلال هذه الفترة.
- الحدود المكانية: للبحث سيتم تحديد النطاق الجغرافي للمملكة العربية السعودية بمنطقة الرياض.
- من المهم أن نتذكر أن نتائج البحث قد تتغير مع مرور سنوات القيادة الإدارية في هذه المؤسسات خلال الفترة المحددة.
- البحث يساهم في زيادة الفهم بشأن كيفية تحسين أداء العاملين في المؤسسات غير الربحية وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها خلال الفترة المذكورة.

III. العوامل المؤثرة على القيادة الإدارية:

1. الثقافة التنظيمية تساعد على تحقيق أداء مؤسسي عالٍ وتحسين رضا الموظفين الأداء (المالي). الكاتب: عبدالعزيز الموسى، السنة 2019م.
2. القدر اتالقيادية المهارة اتالدارية تمنح التحفيز وتوجيه الموظفين. الكاتب: علي الحارثي، السنة 2018م.
3. التوجه المستر اتيجيو الرؤية المستقبلية
4. التفاعل اتواصلات فعاليز بدمن مستو بالتقنين القادة الموظفين يعزز التنامو والواء للمنظمة). الكاتب: سعد العنزي، السنة 2017م.
5. التدريرو التطوير: بيز بدمن مستو معارف مهار اتالموظفين يؤيد التحسين اتهم والسيطر على العوامل لتتؤثر عليهم). الكاتب: عبد هلال المطيري، السنة 2015م.

IV. فرضيات البحث:

1. الفرضية الأولى تنص هذا الفرضية علو وجود علاقة ايجابية معنو يتبين القيادة الإدارية وأداء العاملين في القطاع غير الربحي
2. الفرضية الثانية تنص هذا الفرضية علو أن القيادة الإدارية الخالقية تؤثر ايجاباً على أداء العاملين في القطاع غير الربحي
3. الفرضية الثالثة تنص هذا الفرضية علو أن القيادة الإدارية تؤثر بشكل مباشر على رضا العاملين في المنظمات غير الربحية
4. الفرضية الرابعة تنص هذا الفرضية علو أن القيادة الإدارية تؤثر بشكل مباشر على تحسين المهارات والكفاءات الوظيفية

V. متغير اتالبحث:

1. المتغير المستقل في هذا البحث هو القيادة الإدارية التي هو يمثل المتغير الذبيسيطر عليه بحثو بسعد الاختبار أثر هلع المتغير التابع هو أداء العاملين في القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية
2. المتغير المعتمد في هذا البحث هو أداء العاملين في القطاع غير الربحي

VI. الإطار النظري الدراسات السابقة:

1. يصبح الموظفون أكثر استعداداً للمساهمة بفعالية في تحقيق الأهداف (طارق، 2015).
 - القيادة التحويلية
 - القيادة المعاملات
 - القيادة الديمقراطية
 - القيادة المستر اتيجية
 - قيادة عدم التدخل
 - القيادة الخادمت
 - القيادة المستبدادية
 - القيادة التكتيكية

2. ويكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة نظراً للدور المتمثل في تطوير البحث وتحقيق التنمية المستدامة وتوفير الخدمات الأساسية للمجتمع، عاطف، 2012).
3. ولكلمة هذا النوع أعم من أن يعمد الاختيار بينها على طبيعة العمل والهدف والسياق الثقافي والتنظيمي للمنظمة، مير في، 2019).
4. ببساطة، فإن تاريخ القيادة الإداري يظهر تطوراً مستمراً في الفهم الممارسة، معالتر كليلي على القيادة باعتبارها عملية ديناميكية تتطور بعلا التفاعل المتبادل بين القيادة والتابع، بال، 2014).

VII. نظريات القيادة الحديثة:

- تتميز دور المرأفي المجتمع المدني والعمال الاجتماعي، حيث شاركت المرأة في الأعمال الخيرية والعمال الاجتماعي ساهم في تحقيق التنمية المجتمعية عبر القيادة النسائية إضافة إلى قيمة الملكة العربية السعودية، إذ تساهم في تعزيز التنوع وتحقيق التنمية المستدامة تمثل المرأة أمثلة المرأتمو نجاحاً لهما للشباب والمجتمع ككل، وتثبت كفاءتها وقدراتها في مختلف المجالات:

- ومن خلال القيادة المستدامة، تستطيع الملكة العربية السعودية تحقيق أداء اقتصادي والاجتماعي يطرقة مستدامة، والحفاظ على البيئة للأجيال القادمة
- ومن القيادة الاستراتيجية للقيادة المستدامة الذكية، تعكس هذا التطور اتجاه المملكة المستمر نحو النمو والتنمية المستدامة، سالم، 2016).

- نظريات القيادة الحديثة التي عامة القيادة، بفترة التأسيس البناء 1932-1970، بفترة التطوير 1970-2000، العصر الحديث 2000 إلى الوقت الحاضر).

VIII. تحقيق الأهداف التنظيمية:

1. وضوح الأهداف

2. تخفيض التكاليف

3. تخصيص الموارد 4. مراقبة وقياس

5. الأداء، التكيف والتحسن

6. الاتصال

- تحديد الأولويات، إذ توجيهاً للجهود ونحوها، يشكّل فعلاً لتحقيق الأهداف الملحة ونالتحلي عن الرؤية الاستراتيجية، يعتبر تحدياً كبيراً يواجهه القادة الإداريين

- تحقيقاً للستدامة، النمو يتطلب تفكيراً استراتيجياً والتزاماً بالتحسين المستمر، وهو عملية مستدامة تتطلب بالضرورة التفاني لتحقيق النجاح على المدى الطويل، طارق، 2015).

- يساهم تحفيز الموظفين في تعزيز رضاهم وزيادة إنتاجيتهم، مشاركتهم في العمل، وهو عنصر أساسي لتحقيق الأهداف التنظيمية بشكل فعال، عاطف، 2012).

- يساهم تحسين الأداء التنظيمي في تحقيق النجاح والاستدامة للمنظمة، وهو عملية مستمرة ودائمة تتطلب تفكيراً استراتيجياً والتزاماً بالتحسين المستمر، عاطف، 2012).

- يساهم تشجيع الابتكار والابتداء في تطوير المنظمة، وهو قدرتها على التكيف مع السوق، وهو عملية تتطلب تفكيراً استراتيجياً واستثماراً في الثقافة الابتداءية، سالم، 2016).

- تحقيقاً للأهداف التنظيمية، يعتمد على القيادة الإدارية القوية والتفكير الاستراتيجي، حيث من خلالها تستطيع المنظمة تحقيق النجاح والاستدامة، مختلفاً، سالم، 2016).

- التحدي الحالي هو كيفية تحقيق أهدافها مع الحفاظ على الرضا والتميز، وهو عملية مستمرة، ويتطلب من القادة الإداريين القدرة على تحديد الأولويات وتوجيه الجهود بشكل فعال

- القيادة الإدارية التي تتحداً بالمهارة أو أدوية متعددة لتغلب على التحديات وضمان النجاح، السندام، البيئة التنظيمية المعاصرة، مع التعلم المستمر والتكيف مع التغيير، نظريات

وأساليب القيادة، 2023).

- تنفيذ التوصيات يمكن أن يساهم في تحسين عاقله القيادة الإدارية بأداء موظفي القطاع غير الربحي ويزيد الكفاءة تحقيقاً لهداف المؤسسة السعودية

IX. خاتمة:

وفي ختام بحثنا يقتر حنر يز التدريب المستمر للقيادة الإدارية بقطاع غير الربحي بهدف تحسين مهاراته القيادة والتواصل الفعالي وينبغي تعزيز الشفافية والتفاعل الإيجابي بين القادة والموظفين، كما ينبغي تعزيز ثقافة التحفيز والعزائم إنجازات وفي المملكة العربية السعودية، تشهد المنظمات غير الربحية نموًا مستدامًا وتأثيرًا اجتماعيًا بفضل جهود القيادة الفعالة لقيادة الإداريين المستمرين في تعزيز مهاراتهم وتطوير استراتيجياتهم لتحقيق أهدافهم المتمثلة في دعم المجتمع والاستدامة. هذا القطاع مهم ونحن نعلم أن القيادة الإدارية تستمر في تحقيق التقدم والتطور في المملكة العربية السعودية وسيكون لها الأثر الإيجابي على المجتمع وتحسين جودة الخدمات والبرامج التي تقدمها المنظمات غير الربحية

X. المراجع:

1. WGH. (2023). 1. النظر في أساليب القيادة.
2. مير في، م. (2019). أنماط القيادة وكيف تكشف أسلوها وتستخدمه.
3. السكارنة، بال (2014). القيادة الإدارية الفعالة: مسار.
4. القحطاني، سالم (2016). القيادة الإدارية: التحول نحو نموذج القيادة العالمية.
5. المكووي، عاطف (2012). كتاب القيادة الإدارية: مؤسسة طبية للنشر والتوزيع. (الوحيدشي، عبدالوهاب) 2020. دور القيادة الإدارية في تطوير أداء العاملين في المنظمات غير الربحية: بحث تطبيقي على العاملين في منظمات العمل الخيري بمنطقة القصيم. مجلة الدار: القيادة والسلامية.
7. عامر، طارق (2015). القيادة الإدارية: القائد الإداري.
8. فهم (2023). القيادة في المنظمات غير الربحية.
9. العتيبي، م. و، الزهراني، ف. (2019). أثر النماط القيادية على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة والدراسات التجارية، 4(64-76).
10. القحطاني، ع. (2016). أثر القيادة على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: المجلة الدولية للاقتصاد والتجارة والإدارة، 12(4) 32-45.
11. العلي، س. وجميل، ع. (2019). تأثير التنظيمية ثقافة العلاقات بين أنماط القيادة وأداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والإنسانية 2(7) 76-91.
12. السعداوي، أف، وحسين، س. (2016). دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: المجلة الدولية للاقتصاد والتجارة والإدارة 5(8) 29-36.
13. الفرج، ف. أ. (2017). أثر التواصل على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: المجلة الدولية للاقتصاد والتجارة والإدارة، 12(6) 18-24.
14. العجمي، ر. أ. (2017). أثر التدريب على تطوير أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والعمال 9(8) 1-13.
15. البوسعيدي، س. ح. (2019). أثر الابتكار على أداء العاملين في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية: المجلة الأكاديمية الدولية للبحوث

الأعمال والعلوم الاجتماعية (9)، 2(423-436).

(2018). أثر القيادة على الأداء التنظيمي

المحميد، ع. م.، والقحطاني، ع.

.16

في المنظمات غير الربحية "المؤسسات المالية العربية السعودية" مجلة الإدارة

والسرا (9) 1(181، 47-33.

17. الغريز، ع.، والجابري، أم. (2017). العوامل التي تؤثر على أداء العاملين

في المنظمات غير الربحية المالية العربية السعودية. المجلة الدولية لدراسات

الموارد البشرية (7)، 4(12-27).

18. الماضي، ف. أ.، والصبحي، م. أ. (2016). أثر التوازن بين العمل والحياة

على أداء الموظفين في المنظمات غير الربحية المالية العربية السعودية. مجلة الأعمال

وعلوم الإدارة (4)، 2(260-34).

19. الشمري، ع. (2016). أثر أسلوب القيادة على أداء العاملين في المنظمات

غير الربحية المالية العربية السعودية. مجلة العلوم التجارية والإدارية (4)، 6(174-181).

.181-174

20. الزهراني، ف. ب.، والعتيبي، م. (2018). أثر النمط القيادية على الأداء

التنظيمي في المنظمات غير الربحية المالية العربية السعودية. مجلة الأعمال والعلوم الإدارية (6)، 1(8-1). تقرير الخدمات المجتمعية غير الربحية للمملكة العربية

السعودية الصادر عن الهيئة العامة للإحصاء السنة 2018:

21. دراسة عن القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية. دراسة لصالح جامعة

الإمام محمد بن سعود الإسلامية السنة 2016م.

22. الحميدان، طارق (2014). أثر الرؤية الاستراتيجية على أداء المنظمات غير

الربحية.

23. الحارثي، علي (2018). أثر القيادة الإدارية على الأداء المؤسسي للمنظمات

غير الربحية.

24. العنزي، سعد (2017). أثر الاتصال الفعال على أداء العاملين في المنظمات

غير الربحية.

25. المطيري، عبد هلال (2015). أثر التدريب على تطوير أداء العاملين في

المنظمات غير الربحية.

26. عطية عبد الواحد سالم (2020). القيادة الإدارية في دورها في مواجهة تحديات

التغيير والتطوير في منظمات الأعمال. دراسة نظرية تحليلية. مجلة الاقتصاد وإدارة

الأعمال، المجلد 4، ص 2، ص 74-99.

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-986501>

27. عبد الواحد، سالم (2020). القيادة الإدارية في دورها في مواجهة تحديات التغيير

والتطوير في منظمات الأعمال. دراسة نظرية تحليلية. مجلة الاقتصاد وإدارة

الأعمال.