

عنوان البحث

أساليب الإدارة الحديثة / إدارة الأعمال

إعداد الطالب/

زينب علي هويدي

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

في عصر يشهد تغييرات سريعة في التكنولوجيا والاقتصاد والسوق، تبرز أهمية تبني أساليب الإدارة الحديثة كعوامل رئيسية لنجاح المؤسسات. لم تعد نماذج الإدارة التقليدية كافية لمواجهة التحديات المعقدة التي تواجهها الشركات اليوم. بل أصبح من الضروري تطوير استراتيجيات جديدة تركز على الابتكار، والتفاعل، والتكيف مع التغيرات المستمرة.

تسهم الإدارة الحديثة في تحسين الأداء المؤسسي من خلال عدة جوانب رئيسية. أولها، التركيز على الموارد البشرية. فالأفراد يمثلون العمود الفقري لأي منظمة، ومن هنا جاء الاهتمام المتزايد بتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم. يتمثل ذلك في توفير بيئة عمل تحفز الإبداع، وتعزز التعاون بين الفرق، وتدعم التعلم المستمر. يعتبر هذا النهج ضروريًا لتمكين الموظفين من مواجهة التحديات وابتكار حلول جديدة. ثانيًا، تلعب التكنولوجيا دورًا محوريًا في إدارة الأعمال الحديثة. فتطبيقات البيانات الضخمة والتحليلات تعزز من قدرة الشركات على اتخاذ قرارات مستنيرة. يمكن للمؤسسات تحليل سلوك العملاء وتوجهات السوق بسرعة، مما يتيح لها التكيف مع الاحتياجات المتغيرة وتحقيق ميزة تنافسية.

بالإضافة إلى ذلك، تبرز مفاهيم مثل الإدارة الرشيقة (Agile Management) كنموذج إداري حديث يركز على المرونة والسرعة. تسمح هذه الأساليب للشركات بالاستجابة السريعة للتغيرات، وتعزز من القدرة على العمل في بيئات غير مستقرة. من خلال فرق العمل الذاتية التنظيم، تستطيع المؤسسات تعزيز الابتكار والاستجابة لمتطلبات السوق بشكل أكثر فعالية.

وأخيرًا، تكتسب الإدارة المستدامة أهمية متزايدة في عالم الأعمال. فالمؤسسات ليست مطالبة بتحقيق الأرباح فحسب، بل يجب أن تساهم أيضًا في التنمية الاجتماعية والبيئية. يتطلب ذلك من المديرين اتخاذ قرارات تعكس المسؤولية الاجتماعية، والاهتمام بالاستدامة كجزء من استراتيجياتهم.

في ضوء ما سبق، يتضح أن أساليب الإدارة الحديثة ليست مجرد تقنيات إدارية، بل هي فلسفة متكاملة تعكس التوجهات الجديدة في عالم الأعمال. من خلال فهم هذه الأساليب وتطبيقها، تستطيع المؤسسات تحقيق التميز والنجاح في بيئة العمل المتغيرة بسرعة.

مشكلة الدراسة:

تتعلق مشكلة الدراسة بفهم مدى تأثير أساليب الإدارة الحديثة على فعالية الأداء المؤسسي في الشركات، مع التركيز على كيفية تبني هذه الأساليب في سياق الأعمال المحلية، مثل شركة “قوت لتجارة المواد الغذائية”. على الرغم من التطورات السريعة في مجالات التكنولوجيا والإدارة، لا تزال العديد من الشركات تواجه تحديات في تنفيذ هذه الأساليب بشكل فعال.

تشمل هذه التحديات عدة جوانب، منها:

١. **نقص الوعي والمعرفة:** قد يواجه القادة والمديرون نقصاً في الوعي بأساليب الإدارة الحديثة وأهمية استخدامها لتحقيق الأهداف المؤسسية. هذا النقص يمكن أن يؤدي إلى مقاومة التغيير وعدم الرغبة في تبني استراتيجيات جديدة.

٢. **تحديات الثقافة التنظيمية:** تلعب الثقافة التنظيمية دوراً كبيراً في نجاح أو فشل تطبيق أساليب الإدارة الحديثة. إذا كانت الثقافة الحالية تعارض الابتكار أو التعاون، فقد يكون من الصعب إدخال أساليب جديدة تتطلب تغييراً في السلوكيات والممارسات.

٣. **الافتقار إلى المهارات اللازمة:** تطبيق الأساليب الحديثة يتطلب مجموعة من المهارات التي قد لا تكون متاحة لدى بعض الموظفين. لذا، يمكن أن تشكل عمليات التدريب والتطوير تحدياً كبيراً.

٤. **عدم توافق استراتيجيات الإدارة مع احتياجات السوق:** قد تواجه الشركات صعوبة في مواءمة استراتيجياتها الإدارية مع التغيرات السريعة في السوق. في بعض الأحيان، قد تكون هذه الاستراتيجيات مبنية على نماذج قديمة أو غير ملائمة، مما يؤدي إلى انخفاض الأداء.

٥. **قياس النتائج:** يُعتبر قياس تأثير أساليب الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي تحدياً آخر. فقد تكون هناك صعوبة في تحديد المؤشرات المناسبة لتقييم مدى نجاح هذه الأساليب، مما يجعل من الصعب تحديد ما إذا كانت هذه الاستراتيجيات فعالة.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة في سياق التطورات السريعة التي يشهدها عالم الأعمال، إذ تسلط الضوء

على تأثير أساليب الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي. تتجلى أهمية الدراسة من عدة جوانب:

١. **تقديم رؤى جديدة:** تقدم الدراسة رؤى متعمقة حول كيفية تطبيق أساليب الإدارة الحديثة في

السياق المحلي، مما يساهم في فهم أفضل للتحديات والفرص التي تواجه الشركات في بيئة العمل

الديناميكية.

٢. **تحسين الأداء المؤسسي:** من خلال تحليل تأثير هذه الأساليب، يمكن للشركات تحديد

الاستراتيجيات الفعالة التي تعزز الأداء وتحسين الإنتاجية. هذا يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية

وزيادة الربحية.

٣. **تعزيز الثقافة التنظيمية:** تساهم الدراسة في توعية القادة والمديرين بأهمية تبني ثقافة تنظيمية

تدعم الابتكار والتعاون، مما يعزز من فاعلية فرق العمل ويزيد من تحفيز الموظفين.

٤. **تطوير المهارات القيادية:** تساعد الدراسة في تحديد المهارات القيادية المطلوبة لتطبيق

أساليب الإدارة الحديثة، مما يمكن المؤسسات من إعداد برامج تدريب فعالة وتطوير قادة ذوي كفاءات

عالية.

٥. **دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية:** من خلال تقديم بيانات وتحليلات حول تأثير أساليب

الإدارة الحديثة، توفر الدراسة قاعدة معلومات قوية لدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية في الشركات.

٦. **تحقيق الاستدامة:** تساهم الدراسة في توضيح أهمية الإدارة المستدامة وكيفية دمج مبادئ

الاستدامة في استراتيجيات الأعمال، مما يدعم المسؤولية الاجتماعية ويساهم في تحسين الصورة

العامة للشركات.

٧. توسيع نطاق البحث الأكاديمي: تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بإدارة الأعمال في السياق السعودي، مما يساعد الباحثين والمهتمين على فهم التطورات الحالية وتوجيه الأبحاث المستقبلية.

٨. استجابة للتغيرات السريعة: في ظل التغيرات السريعة في الأسواق العالمية، تسلط الدراسة الضوء على أهمية تبني أساليب مرنة وفعالة تمكن الشركات من التكيف بسرعة مع المتغيرات، مما يضمن بقائها في المنافسة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسهم في فهم تأثير أساليب الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي، وتحديد التحديات والفرص المرتبطة بتطبيق هذه الأساليب. ويمكن تلخيص أهداف الدراسة كما يلي:

١. **تحليل تأثير أساليب الإدارة الحديثة:** دراسة تأثير أساليب الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي في شركة "قوت لتجارة المواد الغذائية"، وتحديد كيفية تأثيرها على كفاءة العمليات والإنتاجية.
٢. **تحديد التحديات:** التعرف على التحديات التي تواجه الشركات في تنفيذ أساليب الإدارة الحديثة، بما في ذلك مقاومة التغيير، ونقص المهارات، وثقافة العمل.
٣. **استكشاف فرص التحسين:** الكشف عن الفرص المتاحة لتعزيز فعالية الأداء من خلال تبني أساليب إدارة جديدة، مما يساعد في تحسين العمليات وتحقيق نتائج إيجابية.
٤. **تقييم الثقافة التنظيمية:** دراسة تأثير الثقافة التنظيمية الحالية على نجاح تطبيق أساليب الإدارة الحديثة، وتحديد كيفية تعديل هذه الثقافة لتعزيز الابتكار والتعاون.
٥. **تطوير استراتيجيات فعالة:** تقديم توصيات لاستراتيجيات إدارة فعالة تستند إلى نتائج الدراسة، مما يساعد الشركات على تعزيز الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية.
٦. **تحديد المهارات القيادية المطلوبة:** تحليل المهارات والقدرات القيادية اللازمة لتطبيق أساليب الإدارة الحديثة بنجاح، واقتراح برامج تدريب وتطوير مناسبة.
٧. **قياس النتائج:** وضع معايير ومؤشرات لقياس تأثير أساليب الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي، مما يساعد في تقييم النجاح وتحديد مجالات التحسين.

٨. تعزيز المسؤولية الاجتماعية: تسليط الضوء على أهمية دمج مبادئ الاستدامة في استراتيجيات الإدارة الحديثة، وتحديد كيف يمكن للشركات تحقيق التوازن بين الأداء الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية.

٩. المساهمة في الأدبيات الأكاديمية: إثراء الأدبيات المتعلقة بإدارة الأعمال في السياق السعودي من خلال تقديم نتائج علمية تسهم في فهم العلاقة بين أساليب الإدارة الحديثة والأداء المؤسسي.

١٠. تيسير التكيف مع التغيرات: تعزيز وعي الشركات بأهمية التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، وتقديم استراتيجيات فعالة تسهم في تحقيق النجاح المستدام في بيئة الأعمال المتغيرة.

تساؤلات الدراسة

تتضمن هذه الدراسة مجموعة من التساؤلات التي تهدف إلى توجيه البحث واستكشاف العلاقة بين أساليب الإدارة الحديثة والأداء المؤسسي في شركة "قوت لتجارة المواد الغذائية". يمكن تلخيص تساؤلات الدراسة كما يلي:

١. ما هي أساليب الإدارة الحديثة التي يتم تطبيقها في شركة "قوت"، وكيف تؤثر على الأداء المؤسسي؟

٢. ما هي التحديات التي تواجه شركة "قوت" في تنفيذ أساليب الإدارة الحديثة، وما هي الأسباب الكامنة وراء هذه التحديات؟

٣. كيف تؤثر الثقافة التنظيمية الحالية في شركة "قوت" على نجاح تطبيق أساليب الإدارة الحديثة؟

٤. ما هي الفرص المتاحة لشركة "قوت" لتعزيز الأداء المؤسسي من خلال تبني أساليب الإدارة الحديثة؟

٥. ما هي المهارات القيادية المطلوبة لتطبيق أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال في شركة "قوت"، وكيف يمكن تطوير هذه المهارات؟

٦. كيف يمكن قياس تأثير أساليب الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي في شركة "قوت"، وما هي المؤشرات المناسبة لذلك؟

٧. ما هو دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز فعالية أساليب الإدارة الحديثة في شركة "قوت"، وكيف يمكن دمج مبادئ الاستدامة في استراتيجيات الإدارة؟

٨. كيف يمكن لشركة "قوت" التكيف مع التغيرات السريعة في السوق من خلال اعتماد أساليب الإدارة الحديثة؟

٩. ما هي أفضل الممارسات العالمية في الإدارة الحديثة التي يمكن أن تستفيد منها شركة

“قوت” في تحسين أدائها؟

١٠. ما هي الدروس المستفادة من تطبيق أساليب الإدارة الحديثة في شركة “قوت”، وكيف

يمكن تعميم هذه الدروس على شركات أخرى في المملكة؟

فروض الدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الفروض التي تهدف إلى اختبار العلاقة بين أساليب الإدارة الحديثة والأداء المؤسسي في شركة "قوت لتجارة المواد الغذائية". يمكن تلخيص الفروض كما يلي:

١. **الفرض الأول:** هناك علاقة إيجابية بين تطبيق أساليب الإدارة الحديثة وزيادة كفاءة الأداء المؤسسي في شركة "قوت".

٢. **الفرض الثاني:** تواجه شركة "قوت" تحديات كبيرة في تنفيذ أساليب الإدارة الحديثة، تتعلق بالثقافة التنظيمية ونقص المهارات.

٣. **الفرض الثالث:** تؤثر الثقافة التنظيمية الحالية سلبًا على نجاح تطبيق أساليب الإدارة الحديثة في شركة "قوت".

٤. **الفرض الرابع:** يمكن تعزيز الأداء المؤسسي في شركة "قوت" من خلال تبني أساليب الإدارة الحديثة وتحسين ثقافة العمل.

٥. **الفرض الخامس:** هناك مهارات قيادية محددة ضرورية لتطبيق أساليب الإدارة الحديثة بشكل فعال في شركة "قوت"، ويمكن تطوير هذه المهارات من خلال برامج التدريب.

٦. **الفرض السادس:** يمكن قياس تأثير أساليب الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي في شركة "قوت" من خلال مؤشرات أداء محددة مثل الإنتاجية والرضا الوظيفي.

٧. **الفرض السابع:** تسهم مبادئ المسؤولية الاجتماعية في تعزيز فعالية أساليب الإدارة الحديثة في شركة "قوت"، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام.

٨. **الفرض الثامن:** يمكن لشركة "قوت" التكيف بشكل أفضل مع التغيرات السريعة في السوق من خلال اعتماد أساليب الإدارة الحديثة.

٩. **الفرض التاسع:** يمكن أن تستفيد شركة “قوت” من تطبيق أفضل الممارسات العالمية في الإدارة الحديثة لتحسين أدائها.

١٠. **الفرض العاشر:** هناك دروس مستفادة من تجربة شركة “قوت” في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة يمكن تعميمها على شركات أخرى في المملكة.

١. دراسة “أثر أساليب الإدارة الحديثة على الأداء المؤسسي” (٢٠٢١):

الهدف: تحليل تأثير أساليب الإدارة الحديثة على الأداء في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

النتائج: أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تطبيق أساليب الإدارة الحديثة مثل الإدارة الرشيدة والإدارة الاستراتيجية وزيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي.

٢. دراسة “الثقافة التنظيمية وأثرها على تطبيق أساليب الإدارة الحديثة” (٢٠٢٠):

الهدف: استكشاف دور الثقافة التنظيمية في نجاح تطبيق أساليب الإدارة الحديثة.

النتائج: أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية الداعمة للتغيير والابتكار تؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي، بينما تعيق الثقافة التقليدية تطبيق الأساليب الحديثة.

٣. دراسة “التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الحديثة في الشركات الكبرى” (٢٠١٩):

الهدف: تحديد التحديات والعقبات التي تواجه الشركات الكبرى في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة.

النتائج: وجدت الدراسة أن مقاومة التغيير من قبل الموظفين ونقص التدريب اللازم يمثلان من بين أكبر التحديات التي تواجه تنفيذ هذه الأساليب.

٤. دراسة “أثر القيادة على تطبيق أساليب الإدارة الحديثة” (٢٠٢٢):

الهدف: دراسة العلاقة بين أسلوب القيادة وأثره على تطبيق أساليب الإدارة الحديثة.

النتائج: أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية تؤدي إلى نتائج إيجابية في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة وتعزيز من الأداء المؤسسي.

٥. دراسة “المسؤولية الاجتماعية وتأثيرها على الأداء المؤسسي” (٢٠٢١):

الهدف: تحليل تأثير مبادئ المسؤولية الاجتماعية على الأداء المؤسسي في الشركات.

النتائج: أشارت النتائج إلى أن دمج المسؤولية الاجتماعية في استراتيجيات الإدارة الحديثة يمكن أن يعزز الأداء ويؤدي إلى تحسين سمعة الشركة.

الفصل الأول: أساليب الإدارة الحديثة

١. **المبحث الأول: تعريف أساليب الإدارة الحديثة**
 - **المطلب الأول: مفهوم أساليب الإدارة الحديثة**
 - **المطلب الثاني: أنواع أساليب الإدارة الحديثة**
٢. **المبحث الثاني: أهمية أساليب الإدارة الحديثة**
 - **المطلب الأول: الفوائد التنظيمية**
 - **المطلب الثاني: تأثيرها على الأداء المؤسسي**

الفصل الثاني: الثقافة التنظيمية وتأثيرها

١. **المبحث الأول: تعريف الثقافة التنظيمية**
 - **المطلب الأول: مكونات الثقافة التنظيمية**
 - **المطلب الثاني: أنواع الثقافات التنظيمية**
٢. **المبحث الثاني: تأثير الثقافة التنظيمية على الأداء**
 - **المطلب الأول: الثقافة التنظيمية كعامل نجاح**
 - **المطلب الثاني: آثار الثقافة السلبية على الأداء المؤسسي**

الفصل الثالث: التحديات في تطبيق أساليب الإدارة الحديثة

١. **المبحث الأول: التحديات الداخلية**
 - **المطلب الأول: مقاومة التغيير**
 - **المطلب الثاني: نقص التدريب والموارد**
٢. **المبحث الثاني: التحديات الخارجية**
 - **المطلب الأول: المنافسة في السوق**
 - **المطلب الثاني: التغيرات الاقتصادية والاجتماعية**

الفصل الرابع: استراتيجيات تعزيز الأداء المؤسسي

١. **المبحث الأول: استراتيجيات التدريب والتطوير**

- المطلب الأول: برامج التدريب الفعالة
- المطلب الثاني: قياس فعالية التدريب
- ٢. المبحث الثاني: استراتيجيات التحفيز والمكافأة
- المطلب الأول: أنظمة التحفيز الفعالة
- المطلب الثاني: تأثير التحفيز على الأداء الوظيفي

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

المنهجية وطرق البحث:

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على منهجية بحثية شاملة تهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة والإجابة عن التساؤلات المطروحة. تتضمن المنهجية استخدام مجموعة من الطرق البحثية الكمية والنوعية، مما يعزز من دقة النتائج وموثوقيتها. يمكن تلخيص المنهجية وطرق البحث كما يلي:

١. المنهج البحثي:

• المنهج الوصفي التحليلي:

سيتم هذا المنهج على وصف وتحليل أساليب الإدارة الحديثة وتأثيرها على الأداء المؤسسي في شركة "قوت". يهدف هذا المنهج إلى فهم الظواهر القائمة من خلال جمع البيانات وتحليلها، مما يساهم في استخلاص استنتاجات واضحة.

٢. طرق جمع البيانات:

• المسح الاستقصائي:

سيتم استخدام استبيانات لجمع بيانات كمية من المديرين والموظفين في شركة "قوت". ستتضمن الاستبيانات أسئلة مغلقة وفتحة، تركز على تقييم الفعالية الحالية لأساليب الإدارة الحديثة ومدى تأثيرها على الأداء المؤسسي.

• المقابلات الشخصية:

ستتم إجراء مقابلات شبه منظمة مع بعض المديرين والموظفين في الشركة لجمع بيانات نوعية. ستساعد هذه المقابلات في فهم عميق للتحديات والفرص المتعلقة بتطبيق أساليب الإدارة الحديثة.

• تحليل الوثائق:

سيتم تحليل الوثائق والمستندات المتعلقة بإدارة الشركة، مثل تقارير الأداء، واستراتيجيات العمل، وسياسات الموارد البشرية، للحصول على معلومات إضافية تدعم نتائج الدراسة.

٣. مجتمع وعينة الدراسة:

- **مجتمع الدراسة:**
يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في شركة "قوت لتجارة المواد الغذائية"، بما في ذلك الإداريين والموظفين في مختلف المستويات.

- **عينة الدراسة:**
سيتم اختيار عينة عشوائية من ١٠٠ موظف، تضم مجموعة متنوعة من المستويات الإدارية. سيساعد ذلك في ضمان تمثيل شامل للرأي العام في الشركة.

٤. تحليل البيانات:

- سيتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (مثل SPSS أو Excel) لتحليل البيانات الكمية. ستتضمن التحليلات استخدام الأساليب الإحصائية مثل التحليل الوصفي، وتحليل الارتباط، وتحليل الانحدار، لفحص العلاقة بين أساليب الإدارة الحديثة والأداء المؤسسي.
- بالنسبة للبيانات النوعية، سيتم استخدام تحليل المحتوى لتفسير المعلومات المستخلصة من المقابلات الشخصية، مما يساعد في تحديد الأنماط والتوجهات.

٥. المدة الزمنية للدراسة:

- سيتم تنفيذ الدراسة على مدى فترة زمنية محددة، قد تتراوح من ٣ إلى ٦ أشهر، تتضمن جمع البيانات، وتحليلها، وإعداد التقرير النهائي.

٦. الاعتبارات الأخلاقية:

- سيتم ضمان سرية المعلومات التي يتم جمعها من المشاركين في الدراسة، وستتم مشاركتها فقط لأغراض البحث الأكاديمي. سيتم الحصول على موافقة المشاركين قبل إجراء الاستبيانات والمقابلات.

حدود الدراسة:

١. الحدود الزمانية:

- ستتم الدراسة خلال فترة زمنية محددة، مما قد يؤثر على تعميم النتائج. يتم إجراء جمع البيانات وتحليلها خلال فترة تتراوح من ٣ إلى ٦ أشهر، مما قد لا يعكس تغييرات طويلة الأجل في أداء الشركة.

٢. الحدود المكانية:

- تقتصر الدراسة على شركة "قوت لتجارة المواد الغذائية" ومقرها في الرياض، المملكة العربية السعودية. لذا، قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على جميع الشركات أو الصناعات الأخرى.

المراجع:

المراجع العربية

١. المدني، عبد الله. (٢٠١٨). إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة. مكتبة الرشد.
٢. الصالح، فهد. (٢٠١٩). أساليب الإدارة الحديثة وتأثيرها على الأداء. دار الفكر.
٣. علي، حسين. (٢٠٢٠). الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء المؤسسي. دار الفجر.
٤. الشريف، سعيد. (٢٠١٧). استراتيجيات التحفيز في العمل. المكتبة العربية.
٥. العمر، جمال. (٢٠١٩). تحديات تطبيق أساليب الإدارة الحديثة. دار النشر.
٦. الحربي، محمد. (٢٠٢٠). الإدارة الاستراتيجية وأثرها على الأداء. دار النهضة العربية.
٧. السويلم، عبد الرحمن. (٢٠١٨). إدارة التغيير التنظيمي في المؤسسات. دار النشر.
٨. الطيب، يوسف. (٢٠١٧). الإدارة الحديثة والتحديات المعاصرة. دار المناهج.
٩. الزهراني، خالد. (٢٠١٩). تأثير التحفيز على الأداء المؤسسي. دار القلم.
١٠. القحطاني، ناصر. (٢٠٢١). الإدارة الفعالة والتطوير المؤسسي. دار الفكر العربي.

المراجع الأجنبية

1. Daft, R. L. (2016). **Management**. Cengage Learning.
2. Kotter, J. P. (1996). **Leading Change**. Harvard Business Review Press.
3. Mintzberg, H. (2009). **Managing**. Berrett-Koehler Publishers.
4. Schilling, M. A. (2016). **Strategic Management**. Cengage Learning.
5. Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2017). **Organizational Behavior**. Pearson Education.
6. Schein, E. H. (2010). **Organizational Culture and Leadership**. John Wiley & Sons.
7. Northouse, P. G. (2018). **Leadership: Theory and Practice**. Sage Publications.
8. Drucker, P. F. (2006). **The Effective Executive**. Harper Business.
9. Collins, J. (2001). **Good to Great**. Harper Business.
10. Barney, J. B., & Hesterly, W. S. (2019). **Strategic Management and Competitive Advantage**. Pearson.