

العنوان باللغة العربية

تأثير المهارات القيادية على الأداء المؤسسي لدى رواد الأعمال بمدينة
الرياض في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

فايز بن مصلح الشهري

عبدالعزیز الشنقيطي

بسام محمد

إشراف/

د/ وليد سليمان

العام الدراسي:

2024

المقدمة

خلال العقد الماضي، تزايد الاهتمام بالقيادة المؤسسية باعتبارها واحدة من أكثر الموضوعات التي تمت دراستها على نطاق واسع في مجال السلوك التنظيمي، وقد نمت أبحاث القيادة بشكل كبير في الآونة الأخيرة من خلال مساهمات الأكاديميين والممارسين من جميع أنحاء العالم، مع تزايد أهميتها في إحداث التغيير المؤسسي لمواكبة مستجدات العصر، والتي باتت تؤثر بشكل كبير على بيئة عمل المؤسسات.

فالقيادة هي أحد المحددات الرئيسية لنجاح أي مؤسسة أو منظمة أو دولة، وهي عملية تأثير تحدث الفرق بين النجاح والفشل وبين الربح والخسارة في أي مؤسسة (Ibrahim & Daniel, 2019). وبشكل عام، تركز القيادة على إيجاد رؤية لمستقبل المؤسسة، ووضع استراتيجية لتحقيق تلك الرؤية، وتوصيل تلك الرؤية إلى جميع العاملين في المؤسسة لمشاركة تلك الرؤية والعمل على تحقيقها (Nandasinghe, 2020).

وفي حين تعد المهارات القيادية في العصر الحالي شريان الحياة في مؤسسات الأعمال على اختلاف أنواعها، كونه إحدى الركائز الأساسية لجميع الأنشطة المؤسسية؛ فإن الهدف الرئيس للقادة هو تحفيز المرؤوسين وتوجيه طاقاتهم نحو تحقيق أفضل أداء ممكن لتحقيق أهداف المؤسسة. وتعتمد فعالية هذا التوجيه على ما يتمتع به القادة من مهارات ذاتية، إنسانية، إدارية وفنية وغيرها، تساعد في ضمان ثقة المرؤوسين بقادتهم ومؤسساتهم (الحربي، 2023، ص233). فالمهارات القيادية عبارة عن مجموعة من القدرات التي يمتلكها قادة المؤسسات والتي تمكنهم من ممارسة مهام ومسؤوليات أدوارهم القيادية بكفاءة عالية (عيناء، 2023).

ويعد الأداء المؤسسي منظومة متكاملة لأنشطة المؤسسة وأعمالها في إطار تفاعلها مع بيئتها الداخلية والخارجية من أجل تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية؛ بما في ذلك أداء الأفراد والوحدات الإدارية بالمؤسسة. والأداء المؤسسي بذلك انعكاس لكيفية إدارة واستخدام موارد المؤسسة بصورة تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة عالية (مصطفى، 2021).

ويؤكد (Alessa 2021) أن نجاح المؤسسة وفعاليتها في تحقيق الأهداف يستند بشكل أساسي إلى رسالة واضحة ورؤية واضحة مع مهارات وأسلوب القيادة التي تستهدف رفع مستويات الأداء المؤسسي، وإدخال اتجاهات حديثة في مجال التطوير المؤسسي، والتكيف مع التغيرات المختلفة في البيئة الداخلية والخارجية (p2). وبذلك، فإن اختيار القادة الإداريين من ذوي المهارات والجدارات القيادية التي تمكنهم من تولي مسؤولية إحداث التغيير وتحمل مخاطره أمر بالغ الأهمية في المؤسسات الحديثة لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف المؤسسية.

ويأتي اهتمام المملكة العربية السعودية بريادة الأعمال نظرًا للدور الحيوي الذي يؤديه هذا المجال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للدول. فقد جاءت رؤية المملكة 2030 لتؤكد على دور المهارات القيادية في مختلف المؤسسات، خاصة على مستوى رواد الأعمال، باعتبارهم عنصرًا فاعلاً في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

كما تفوقت المملكة بتصدرها المرتبة الأولى عالمياً وفق مؤشر المرصد العالمي لريادة الأعمال، الذي يرصده المركز الوطني لقياس أداء الأجهزة العامة " أداء"، في مؤشر توفر الفرص الجيدة لبدء عمل تجاري"، ما يؤكد النجاح غير المسبوق للمملكة في مجال ريادة الأعمال مدعوماً برؤية القيادة الحكيمة للمملكة (أداء، 2021).

مما سبق يتبين أن القيادة تُعد عاملاً هاماً في المؤسسات؛ فالمهارات القيادية لقادة المؤسسات هي إحدى أهم العوامل التي تؤثر على أداء المؤسسات ونموها. وعلاوة على ذلك، تؤدي القيادة دوراً حاسماً في إحداث التغييرات اللازمة للإدارة الفعالة، الأمر الذي يتطلب أن يكون لدى القادة القدرة على تحقيق التغييرات اللازمة في المؤسسات من خلال رؤيتهم للمستقبل، ومن خلال توضيح رؤيتهم للمرؤوسين وتمكينهم من تحمل مسؤوليات تحقيق تلك الرؤية. وبالتالي، تحاول هذه الدراسة دراسة تأثير المهارات القيادية على الأداء المؤسسي لدى رواد الأعمال في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة

مع تطور المؤسسات وتغير ممارسات القيادة، أصبح تأثير القيادة ذا أهمية كبيرة في تحديد ممارسات القيادة المؤسسية ودورها في تحقيق الأهداف المؤسسية. لقد كشف النمو الهائل في أبحاث القيادة عن ثماره من خلال التطورات النظرية في العمليات التي يؤثر فيها القائد على المؤسسة أو غيرها بما يتناسب مع البيئة التنظيمية المتغيرة باستمرار في عصرنا الحالي (Ererd & Durgun , 2020).

وتعد المهارات القيادية أحد الموضوعات حظيت باهتمام كبير من قبل المتخصصين والباحثين في مجال تطوير المؤسسات خلال العقود القليلة الماضية. فقد أكدت الأدبيات أن أهم ما يميز المؤسسات الحديثة هي مدى تمتع القادة في هذه المؤسسات بمهارات وقدرات قيادية (ذاتية، إنسانية، فنية وإدارية) تستطيع من خلالها إدارة العمليات والأنشطة الإدارية بكفاءة وفعالية وتحقيق مستويات من الأداء المؤسسي (جاف وآخرون، 2019). فالمهارات التي يمتلكها القادة في المؤسسات بمثابة الصمام المسؤول عن صحة المؤسسة، وحدث أي خلل في هذا الصمام يؤدي بالتالي إلى تدهور المؤسسة (عيناء، 2023).

بينما أكدت نتائج العديد من الدراسات على الدور الحيوي للمهارات القيادية في المؤسسات على تحسين الأداء المؤسسي وتحقيق كفاءة وفعالية المؤسسات. حيث يؤكد إبراهيم ودانيال (2019) Ibrahim and Daniel أن العديد من المؤسسات قد فشلت بسبب عدم فعالية القادة، الأمر الذي يؤدي إلى غياب التنسيق، وانخفاض الإنتاجية، وارتفاع تكاليف التشغيل، وغياب روح الفريق، إلخ. كل هذا على المدى الطويل قد يؤدي إلى عدم قدرة هذه المؤسسات على البقاء والاستمرارية في بيئة الأعمال التي أصبحت أكثر تعقيداً وأشد تنافسية.

وتؤكد دراسة ويؤكد إبراهيم ودانيال (2019) Ibrahim and Daniel أن أسلوب القيادة الضعيف يمثل أحد التحديات لتوليد أفكار جديدة وحل المشاكل. كذلك، يرى إيردي ودورغون (2020) Ererd and Durgun أنه الرغم من وجود عدد كبير من الأدبيات المتعلقة بكيفية تأثير القيادة على أداء المؤسسات، فإنه لا يزال هناك نقص في إجراء مراجعة واضحة ومتناسكة حول كيفية تأثير القيادة على أداء المؤسسات.

كما أكدت نتائج دراسة جاف وآخرون (2019) أن مهارات القيادة الإدارية تساهم في بناء مناخ تنظيمي ملائم وتعزيز العلاقات الإنسانية بين العاملين بالمؤسسة وتحفيزهم على المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات المتعلقة بتحسين الأداء. كما تؤكد دراسة الحامدي (2023) أنه لضمان نجاح رواد الأعمال فإن ذلك يتطلب توافر مجموعة من المهارات القيادية التي تحقق كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي، إذ يواجه رواد الأعمال العديد من التحديات التي تتطلب منهم امتلاك المهارات القيادية التي تعزز فرصهم في مواجهة هذه التحديات والقدرة على تحقيق النجاح والتميز. كذلك، أوصت دراسة (امتنان النعيمي) (2022) بضرورة العمل على توفير كافة سبل الدعم لرواد الأعمال للمساهمة في تعزيز دورهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

تأسيساً على ما قد سبق، فقد أولت رؤية المملكة 2030 بقيادة صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الدفاع -حفظه الله- اهتماماً متزايداً بدعم رواد الأعمال بالمملكة ليكونوا عنصراً في بناء مستقبل وطنهم (أداء، 2021)، الأمر الذي يؤكد على أهمية دراسة أثر تعزيز المهارات القيادية لرواد الأعمال في المملكة لتطوير الأداء المؤسسي وفق رؤية المملكة 2030.

بذلك، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: "ما تأثير المهارات القيادية على الأداء المؤسسي لدى رواد الأعمال في المملكة العربية السعودية؟"

ويتفرع من السؤال الرئيس للدراسة التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما درجة توافر المهارات القيادية الذاتية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض؟
2. ما درجة توافر المهارات القيادية الإنسانية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض؟
3. ما درجة توافر المهارات القيادية الفنية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض؟
4. ما درجة توافر المهارات القيادية الإدارية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض؟
5. ما واقع الأداء المؤسسي بمؤسسات رواد الأعمال بمدينة الرياض؟
6. ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية (الذاتية- الإنسانية- الفنية- الإدارية) لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض والأداء المؤسسي؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على درجة توافر المهارات القيادية الذاتية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض.
2. التعرف على درجة توافر المهارات القيادية الإنسانية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض.
3. التعرف على درجة توافر المهارات القيادية الفنية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض.
4. التعرف على درجة توافر المهارات القيادية الإدارية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض.
5. الكشف عن واقع الأداء المؤسسي بمؤسسات رواد الأعمال بمدينة الرياض.

6. الكشف عن العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية (الذاتية- الإنسانية- الفنية- الإدارية) لدى رواد الاعمال بمدينة الرياض والأداء المؤسسي.

فروض الدراسة:

- الفرضية الرئيسية للدراسة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات القيادية على الأداء المؤسسي لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة معنوية $\alpha \leq 0.05$ "

وتتفرع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات القيادية الذاتية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض على الأداء المؤسسي عند مستوى دلالة معنوية $\alpha \leq 0.05$.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات القيادية الإنسانية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض على الأداء المؤسسي عند مستوى دلالة معنوية $\alpha \leq 0.05$.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات القيادية الفنية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض على الأداء المؤسسي عند مستوى دلالة معنوية $\alpha \leq 0.05$.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات القيادية الإدارية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض على الأداء المؤسسي عند مستوى دلالة معنوية $\alpha \leq 0.05$.
- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة الدراسة حول تأثير المهارات القيادية لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض على الأداء المؤسسي تعزو لمتغيرات (الجنس- المؤهل العلمي-سنوات الخبرة) عند مستوى دلالة معنوية $\alpha \leq 0.05$.

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية.

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها النظرية من خلال النقاط الآتية:

- تتناول الدراسة أحد الموضوعات التي تشغل الباحثين والمتخصصين في مجال العلوم الإدارية، والتي تتمثل في تأثير المهارات القيادية على الأداء المؤسسي لدى رواد الاعمال في المملكة العربية السعودية.

- تتفق أهداف الدراسة مع رؤية المملكة العربية السعودية (2030م)؛ إذ تسعى الرؤية إلى تحسين كفاءة وفعالية الأداء المؤسسي، والارتقاء بمهارات القيادات في كافة المؤسسات، خاصة رواد الأعمال.
- قد تسهم نتائج الدراسة في إثراء المكتبة العربية بإطار مفاهيمي حول مفهوم المهارات القيادية وأثرها في تطوير الأداء المؤسسي.

ثانيًا: الأهمية التطبيقية.

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها التطبيقية من خلال النقاط الآتية:

- قد تسهم نتائج الدراسة في مساعدة صناع القرار بالمملكة العربية السعودية في التعرف على واقع المهارات القيادية لدى رواد الأعمال بالمملكة، وذلك بما يؤدي إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتنمية وتطوير هذه المهارات بما يحقق رؤية المملكة 2030 في مجال ريادة الأعمال وتطوير الأداء المؤسسي.
- يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم تصورات وأفكار في تحسين أداء مؤسسات ريادة الأعمال من خلال تنمية المهارات القيادية لرواد الأعمال بالمملكة، الأمر الذي قد يساهم في زيادة فرصهم في النجاح والتميز.
- يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم مقترحات لتحسين الأداء المؤسسي من خلال تطوير المهارات القيادية، وتقديم قادة وبناءة للمستقبل لخدمة أهداف رؤية المملكة 2030.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية على تأثير المهارات القيادية على الأداء المؤسسي لدى رواد الأعمال في المملكة العربية السعودية
- الحدود المكانية: يتم تطبيق الدراسة الميدانية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: يتم تطبيق الدراسة الميدانية على جميع رواد الأعمال بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: يتم تطبيق الدراسة خلال عام (1445هـ، 2024م).

مصطلحات الدراسة

- المهارات القيادية: مجموعة من المعارف التي يمتلكها الفرد نتيجة الخبرات الحياتية ويمارسها للتأثير على الآخرين لتحقيق أهداف معينة، وتتمثل في المهارات الذهنية مثل القدرة على التفكير الإبداعي، المهارات الإنسانية مثل القدرة على التفاعل مع الآخرين، المهارات الفنية وتتمثل في الجوانب التي تتعلق بقدرة الشخص على القيام بالمهام المتخصصة في مجال العمل، والمهارات الإدارية التي تتعلق بتحقيق أهداف المؤسسة (الجني، 2023، ص5).

وتعرف المهارات القيادية إجرائيًا بأنها: مجموعة السلوكيات والخبرات والمعارف، الإنسانية والفنية والذهنية والإدارية، التي يتمتع بها رواد الأعمال بمدينة الرياض والتي تمكنهم من التأثير على الآخرين ومواجهة التحديات وحل المشكلات واتخاذ القرارات وقيادة الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.

- الأداء المؤسسي: المحصلة النهائية لكافة الجهود والأنشطة والعمليات، على المستوى الفردي والوظيفي، المتعلقة بالأهداف والغايات النهائية التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها (النويصر وآخرون، 2023، ص13).

ويمكن تعريف الأداء المؤسسي إجرائيًا بأنه: مجموع المخرجات النهائية التي تنتج من تفاعل القيادة المؤسسية والعمليات التشغيلية والأنشطة الانتاجية والخدمية والمكونات المادية والبشرية داخل المؤسسة والتي تهدف إلى تحقيق الأهداف المؤسسية لمؤسسات ريادة الأعمال بمدينة الرياض بكفاءة وفعالية.

- ريادة الأعمال: هي القدرة على إيجاد أفكار خلاقة، وتحويل هذه الأفكار إلى أشياء فعلية تشكل قيمة وتساهم في تحقيق النمو الاقتصادي (الدليعي، 2018، ص18).

وتعرف ريادة الأعمال إجرائيًا بأنها: قدرة رواد الأعمال بمدينة الرياض على ابتكار مشروعات جديدة تمثل قيمة اقتصادية وتساعد في تحقيق رؤية المملكة 2030 في مجال النمو الاقتصادي.

- رواد الأعمال : أشخاص لديهم القدرة على اقتناص الفرص وتوظيفها في أنشطة وممارسات مؤسسية لإضافة قيمة للسوق وتحقيق التفوق والتميز للمؤسسة (الدليعي، 2018، ص18).

إجرائيًا، فإن رواد الأعمال يمكن تعريفهم بأنهم الأشخاص الذين لديهم مبادرات ريادية من خلال ابتكار أفكار جديدة للمشروعات والأنشطة في المؤسسات بمدينة الرياض مما يحقق لهم التفوق والتميز.

المنهجية وطرق البحث

منهج الدِّراسة:

ترتبط الدراسة الحالية بدراسة تأثير المهارات القيادية على الأداء المؤسسي لدى رواد الأعمال بمدينة الرياض؛ لذلك فإن المنهج الوصفي الارتباطي هو المنهج الأكثر ملاءمة وتناسباً لأهداف الدراسة، حيث يساعدنا في الكشف عن وجود أو عدم وجود علاقة بين المهارات القيادية والأداء المؤسسي، ومعرفة مقدار هذه العلاقة (سالبة أو موجبة).

فالمنهج الوصفي يهتم بالحالة الراهنة للظاهرة من حيث طبيعة الظروف والاتجاهات السائدة في الوقت الحالي، كما يهتم بوصف العلاقات بين الظواهر الجارية ويتضمن محاولات للتنبؤ بوقائع مستقبلية. كما أن المنهج الارتباطي يساعد في دراسة طبيعة العلاقات بين متغيرين أو أكثر بهدف الوصول إلى فهم متعمق حول ظاهرة الدراسة؛ فهو منهج يعمل على جمع البيانات من عدد من المتغيرات البحثية وتحديد العلاقة بينها والتعبير عن هذه العلاقة بشكل كمي (أبو زائدة، 2018).

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الافتراضية من جميع رواد الأعمال بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (50) رائد أعمال.

عينة الدراسة

سوف يتم اختيار عينة الدراسة الافتراضية بالطريقة العشوائية من إجمالي مجتمع الدراسة البالغ (50)، وذلك وفق جدول تحديد الحد الأدنى لحجم العينة المطلوب للمتغيرات النوعية والذي وضعه كلاً من كريجسي ومورجان Krejcie and Morgan.

أداة الدراسة

سوف تعتمد الدراسة الحالية على الاستبانة من خلال إعداد مجموعة من الأسئلة يتم استقصاء إجاباتها من عينة الدراسة. ووفقاً لذلك يتم تقسيم الاستبانة إلى جزئين أساسيين للاستبانة جزء البيانات الديموغرافية ويشمل (العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)، أما الجزء الثاني خاص بمحاور الأسئلة التي تناولت موضوع الدراسة.

الأساليب الإحصائية

سيتم رصد البيانات ومعالجتها إحصائياً عن طريق استخدام الأساليب الإحصائية التالية عبر برنامج الحزم

الإحصائية للعلوم الاجتماعية: (SPSS (Statics Package for Social Science)

- الإحصاء الوصفي، بما في ذلك التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لوصف أفراد عينة الدراسة وتحديد مدى الاستجابة لمحاور أداة الدراسة ونسب ومتوسطات هذه الاستجابات.

- معامل ثبات ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) للتحقق من ثبات فقرات الاستبانة.

- معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاستبانة.

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.

- المتوسطات والانحراف المعياري لحساب استجابات عينة الدراسة.

المراجع

المراجع العربية

- أبو زائدة، حاتم. (2018). *مناهج البحث العلمي*. الطبعة الثانية: مركز أبحاث المستقبل، فلسطين.
- جاف، نظيمة احمد رحيم؛ صادق، زانا مجيد؛ و اوامر، شيروان عمر. (2019). دور مهارات القيادة الإدارية في تعزيز الالتزام الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء الأقسام في ديوان محافظة أربيل. *مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع*، ع(36)، 99-115. DOI: 10.33193/JALHSS.36.7.115
- الجهني، نوره يوسف. (2023). مستوى المهارات القيادية لدى الطلبة الموهوبين في مرحلة التعليم العام بمنطقة القصيم. *مجلة العلوم التربوية والنفسية (JEPS)*، 7(5)، 1-16.
- الحامدي، خليفة بن محمد بن خليفة. (2023). المهارات القيادية لرواد الأعمال: دراسة تحليلية لواقع ريادة الأعمال بسلطنة عمان. *المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية*، 43(2)، 111-128.
- الحربي، عبدالعزيز بن مصلح. (2023). تأثير المهارات القيادية على التخطيط الاستراتيجي: دراسة ميدانية على قيادات المركز الوطني للأرصاد. *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، 4(42)، 231-274.
- عيناء، عبدالسلام محمد مهدي. (2023). أثر ضغوط العمل كمتغير وسيط بين المهارات القيادية والتكاليف الخفية بجامعة إقليم سبأ. *المجلة العلمية لجامعة إقليم سبأ*، 5(2)، 15-54.
- DOI: <https://doi.org/10.54582/TSJ.2.2.54>
- مصطفى، السيد فكري عبدالعزيز. (2021). تطوير الأداء المؤسسي بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية في ضوء نظام الإدارة المتكاملة. *مجلة كلية التربية ببنها*، 1(128)، 174-246.
- النعمي، امتنان حسن. (2022). دور ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على أمانة منطقة عسير. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، 6(25)، 71-93.
- النويصر، ناصر بن حسين؛ غوش، امهيجيت؛ و شمسي، محمد أنس. (2023). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء المؤسسي في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية على مجموعة من الجمعيات الخيرية بمدينة الرياض. *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، 4(47)، 6-35.

المراجع الأجنبية

- Alessa, G. S. (2021). The Dimensions of Transformational Leadership and Its Organizational Effects in Public Universities in Saudi Arabia: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*, vol. (12), 1-16.

Ererdi, C. & Durgun, U.E. (2020), Conceptual Review of Leadership on Organizational Performance, *Business & Management Studies: An International Journal (BMIJ)*, 8(1), 1044-1095

Doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1336>

Ibrahim A. U. & Daniel C. O. (2019). Impact of leadership on organisational performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 06(02), 367-374.

Nandasinghe.G. (2020). Leadership and Organization Performance: A Review on Theoretical and Empirical Perspectives. *Global Journal of Management and Business Research*, 20(4), 1-9.

Midocean University

College of Management

Department of MBA



Title in English

**The impact of leadership skills on the institutional performance of
entrepreneurs at Riyadh in the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by:

Fayez mussleh Alshehri

Bassam Mohammed Alnakhli

Abdulaziz alshanqiti

Supervised by:

Year:2024