

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

أ. العنوان باللغة العربية:

دور الضغوط الإدارية في مرونة القادة وقدرتهم على التكيف: دراسة حالة شركة عبد اللطيف جميل للسيارات.

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

The Role of Managerial Stress on Leaders' Resilience and Adaptability: A Case Study of Abdul Latif Jameel Motors.

أحمد فاروق علي محمد

221001150

الإدارة

اسم الباحث ::

الرقم الأكاديمي ::

الكلية :

14 45 هـ - 20 24 م

مقدمة الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الضغوط الإدارية في تعزيز مرونة قادة الشركات وقدرتهم على التكيف في قطاع السيارات السعودي، وفي بيئة عمل تزداد تعقيداً يوماً بعد يوم تبرز القدرة على التكيف والمرونة كمفاتيح رئيسية للنجاح في القيادة. ومن ثم فإن أحد أهم الأمور التي يجب أن يقوم بها القادة هو التأقلم مع التغيرات المستمرة (Kouzes & Posner, 2017). وهذا يُظهر بوضوح الحاجة الملحة للقادة لتطوير قدراتهم على التعامل مع الضغوط المختلفة، حيث يشير إلى الجوانب الإيجابية للضغوط وكيف يمكن أن تُعتبر محفزاً للتحسين الذاتي والقيادة الفعالة (ماكجونيجال، 2015). كذلك الدور الحيوي الذي تلعبه الضغوط الإدارية في تشكيل سمات القيادة وكذلك الصحة النفسية للقادة. وإظهار كيفية تأثير تلك الضغوط بشكل إيجابي وسلي على الأفراد (Trama & Singh, 2019).

يُعدُّ اكتساب سمات القيادة وتطويرها محورياً في علم الإدارة، حيث تظهر العديد من الدراسات دور الضغوط الإدارية في تعزيز مرونة القادة وقدرتهم على التكيف، خاصة في بيئات العمل الديناميكية التي تتطلب استجابة سريعة ومهارات قيادية مرنة. وتُعتبر هذه الضغوط، رغم ما تفرضه من تحديات، أداة فعالة لتطوير الصفات القيادية وصقل الصحة النفسية، مما يساهم في تحسين كفاءة القادة وتمكينهم من مواجهة التحديات بثقة. وكما أشار النبي محمد ﷺ في حديثه الشريف "إِنَّمَا الْعِلْمُ بِالتَّعَلُّمِ، وَإِنَّمَا الْجُلْمُ بِالتَّحَلُّمِ" (البهقي، سنن البهقي)، فإن اكتساب الصفات القيادية مثل العلم والصبر يكون عبر التعلم والممارسة، ما يجعل الضغوط وسيلة لإعداد القادة. ومن ثم فإن هذه الدراسة تسهم في تحليل كيفية تأثير الضغوط الإدارية على إعداد القادة وتطوير سماتهم القيادية، بحيث يصبح التعرض للضغوط بمثابة محفز فعال للتحسين الذاتي وبناء الكفاءة القيادية المطلوبة للتعامل مع ضغوط العمل اليومية المتزايدة، خاصة في قطاع السيارات السعودي الذي يتسم بسرعة التغير والتعقيد.

ويُعد النبي محمد ﷺ أعظم الشخصيات تأثيراً في التاريخ، حيث تجاوز تأثيره البُعد الديني ليشمل بناء مجتمع متكامل يركز على أسس اقتصادية وسياسية واجتماعية متينة. لقد أرسى النبي ﷺ نموذجاً حضارياً شاملاً ومتميزاً، يعكس رؤية قيادية استثنائية وقدرة على تحويل المبادئ إلى واقع عملي يخدم الإنسانية بأسرها (جبارة، 2021). وقد تميز النبي ﷺ بقدرات قيادية استثنائية تمثلت في رؤيته المستقبلية، وقيادته المهمة التي بُنيت على القيم الأخلاقية، والعدالة، وتمكين الأفراد، مما جعله نموذجاً مرجعياً في القيادة الحديثة. ومن الأمثلة على قدرته القيادية العظيمة موقفه مع الصحابي خباب بن الأرت، الذي جاء يشكو من التعذيب الشديد والضغوط التي يتعرض لها، فكان رد النبي ﷺ بتأكيده على أن الصبر على الضغوط هو جزء من المسيرة التي تعزز من قوة التحمل والمرونة، مما يشير إلى أن هذه الضغوط هي بمثابة إعداد وتدريب لصقل مهارات قيادية قادرة على مواجهة التحديات وتحقيق التمكين (المباركفوري، 2002).

تأتي هذه الدراسة لتحليل دور الضغوط الإدارية في بناء مرونة القادة وقدرتهم على التكيف، وذلك من خلال استلهام المبادئ القيادية التي أرساها النبي محمد ﷺ، والتي لا تزال ذات صلة بتحسين نماذج القيادة المعاصرة. ففي بيئات العمل المعقدة والمتغيرة، يُعد التعرض للضغوط عنصراً محفزاً لبناء المهارات القيادية الأساسية التي تؤهل القادة لتحقيق النجاح والاستقرار في مؤسساتهم (Ihsan & Ritonga, 2022)، وبخاصة في القطاعات الحيوية مثل قطاع السيارات السعودي.

يُعدُّ قطاع السيارات في المملكة العربية السعودية من القطاعات الحيوية التي تخضع لتحولات كبيرة في إطار رؤية 2030 التي تم الإعلان عنها في 25 أبريل 2016، حيث تهدف هذه الرؤية إلى تحقيق التنمية المستدامة وتنويع الاقتصاد السعودي بعيداً عن الاعتماد الكلي على النفط، من خلال تحويل القطاعات الاقتصادية وتعزيز البنية التحتية وتنمية القدرات البشرية (رؤية السعودية 2030، 2016). وفي هذا السياق، يُواجه قادة الشركات في قطاع السيارات الخاص، مثل قادة شركة عبد اللطيف جميل، تحديات جديدة تتطلب منهم تطوير مهارات التكيف والمرونة لمواكبة التغيرات السريعة في بيئة العمل وتلبية الاحتياجات المتزايدة للعملاء. تأسست شركة عبد اللطيف جميل في عام 1945، وتعد من أكبر الشركات الرائدة في السوق السعودي للسيارات، حيث تقدم مجموعة متكاملة من الخدمات تشمل بيع السيارات الجديدة والمستعملة، وصيانة السيارات، وتوفير قطع الغيار، بالإضافة إلى خدمات ما بعد البيع (عبد اللطيف جميل، 2023).

ومع السعي نحو تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، يواجه قادة شركة عبد اللطيف جميل ضغوطاً متزايدة تتعلق بتحقيق الجودة والكفاءة، بالإضافة إلى التحديات التنظيمية والتكنولوجية. في ضوء هذه التحولات، يصبح من الضروري فهم كيفية تأثير الضغوط الإدارية على مرونة قادة الشركة وقدرتهم على التكيف لتحقيق أهداف الشركة، واستكشاف الثقافة التنظيمية التي قد تساهم في تعزيز هذه المرونة وقدرتهم على مواجهة التحديات. تأتي هذه الدراسة لتحليل تأثير هذه الضغوط على أداء قادة الشركة وقدرتهم على تحقيق النجاح في سوق السيارات السعودي.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

مشكلة البحث:

في ظل التحديات المتزايدة لدى بيئات العمل الديناميكية، يواجه قادة قطاع السيارات لدى شركة عبد اللطيف جميل ضغوطاً إدارية مستمرة، هذه الضغوط إذا لم تُدار بشكل فعال، يمكن أن تؤدي إلى تأثيرات سلبية على الصحة النفسية والفعالية الإدارية للقادة، تشير الدراسات إلى أن 67% من القادة يعتقدون أن مستوى الضغط والقلق الذي يواجهونه في بيئة العمل يمكن التحكم فيه، مما يعكس قدراً من القدرة على التكيف مع تحديات وضغوط القيادة. في المقابل، يظهر أن 33% من القادة غير متأكدين أو يعانون من الارتباك حول كيفية إدارة هذا الضغط، مما يبرز فجوة واضحة في القدرة على التعامل الفعّال مع الضغوط في مواقع القيادة. وقد تركز معظم الدراسات، على التأثيرات السلبية للضغوط الناتج عن أساليب القيادة، حيث يظهر أن القادة الذين يعانون من ضغوط عالية قد لا يديرون هذا القلق بفعالية، مما ينعكس سلباً على مؤسستهم ويزيد من مستوى القلق لديهم. (Mitchell et al. 2024) ومع ذلك، فإن هذا التركيز على الجانب السلبي للقلق يكشف فجوة بحثية مهمة، حيث لم تُعطَ الدراسات اهتماماً كافياً للأثار الإيجابية المحتملة للضغوط كدافع لتحسين الأداء أو كعامل لتعزيز التكيف الشخصي والمهني.

كما تبين للباحث بعد مراجعته للأدبيات السابقة، أن هناك محدودية في الأبحاث التي ركزت على العلاقة بين الضغوط الإدارية وأثرها الإيجابي على الأداء الوظيفي للقادة، خصوصاً في ظل التغيرات السريعة والتحديات الحديثة التي تواجه المؤسسات. وتوضح هذه الفجوة البحثية الحاجة إلى دراسات معمقة حول أسباب هذا التفاوت في قدرة القادة على إدارة الضغوط، وتحديد استراتيجيات التدخل الممكنة التي قد تساعد القادة الذين يعانون من الارتباك في اكتساب مهارات أفضل لإدارة الضغط النفسي والقلق بشكل فعّال. ومع ذلك، يُظهر البحث الأولي أنه، تماماً كما تعمل اللقاحات عن طريق تحفيز الجسم البشري على بناء مناعة ضد الأمراض، يمكن أن تؤدي الضغوط الإدارية، إذا تم تقديمها وإدارتها بشكل مدروس، إلى تعزيز القدرات القيادية وتحسين مرونة وتكيف القادة مع التحديات المستقبلية، حيث يمكن اعتبارها بمثابة الأجسام المضادة التي تمنح القادة المناعة المستقبلية في حال مواجهة ضغوط مشابهة مستقبلاً. ومع ذلك، تبقى الحاجة إلى فهم كيفية تحقيق هذا التأثير بشكل فعال وما هي الاستراتيجيات والممارسات التي يمكن أن تساعد القادة على استخدام الضغوط الإدارية لصالحهم بدلاً من أن تصبح عبئاً.

تساؤلات البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير الضغوط الإدارية على القادة وقدرتهم على التكيف والصمود أمام المصاعب في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات، ومن ثم الإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما أنواع الضغوط الإدارية التي يواجهها القادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات بالمملكة العربية السعودية؟

يهدف هذا السؤال إلى تحديد الأنواع المختلفة من الضغوط التي تواجه القادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات. من خلال تحديد هذه الأنواع، يمكن فهم التحديات المتنوعة التي يتعرض لها القادة والاختلافات بينها، مما يساعد في وضع أسس لتحليل الأثر النفسي والإداري لهذه الضغوط.

السؤال الثاني: كيف تؤثر هذه الضغوط الإدارية على الصحة النفسية واللياقة النفسية للقادة؟

يركز هذا السؤال على دراسة العلاقة بين الضغوط الإدارية وتأثيرها على الصحة النفسية للقادة، بما في ذلك الجوانب المتعلقة بالمرونة النفسية والتكيف مع التحديات. يستكشف السؤال كذلك إذا كانت تلك الضغوط قد تساهم في تعزيز مناعة القادة النفسية، مما يجعلهم أكثر قدرة على التعامل مع التحديات المستقبلية.

السؤال الثالث: ما الاستراتيجيات والسياسات التنظيمية التي يتبناها القادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات للتعامل مع هذه الضغوط الإدارية؟

يهدف هذا السؤال إلى تحليل الأساليب والاستراتيجيات التي يستخدمها القادة في مواجهة الضغوط الإدارية، واستكشاف كيف يساعد الدعم المؤسسي والسياسات التنظيمية المطبقة في تمكين القادة من التكيف مع الضغوط بشكل فعال. يتناول السؤال دور التدريب المؤسسي والدعم التنظيمي في تهيئة بيئة عمل داعمة للقادة، مما يعزز من أدائهم وقدرتهم على مواجهة التحديات.

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

يمكن إبراز أهمية البحث الحالي والذي يدرس تأثير الضغوط الإدارية على مرونة وتكيف القادة مع التغيرات، خصوصاً في سياق معين كقطاع السيارات السعودي ، سواء على الصعيد النظري أو التطبيقي. هذه الأهمية تنبع من الحاجة إلى فهم دقيق وعميق لكيفية تفاعل القادة مع الضغوط والتحديات الإدارية، وكيف يمكن لهذه التفاعلات أن تؤثر على أدائهم وأداء منظماتهم.

الأهمية النظرية:

يمكن أن تتضمن الأهمية النظرية للبحث ما يلي:

- عمق الفهم النظري للضغوط الإدارية: الدراسة تساهم في تطوير النظريات المتعلقة بالضغوط الإدارية وتأثيرها على القادة، مما يعزز الفهم الأكاديمي لسمات القيادة في بيئات العمل الصعبة.
- استكشاف مفهوم المرونة القيادية: تقديم إضافات نظرية حول كيفية تطوير وصقل مرونة القادة تحت الضغط، والتي تعتبر من الموضوعات الحيوية في الدراسات الإدارية.
- الترابط بين الضغوط الإدارية والمرونة القيادية: البحث في كيفية تحفيز الضغوط الإدارية للقادة على تبني سلوكيات قيادية مبتكرة وتحسين القدرة على التكيف مع المتغيرات المستمرة.

الأهمية التطبيقية:

يمكن أن تتضمن الأهمية التطبيقية للبحث ما يلي:

- تحسين برامج تطوير القادة: المعلومات المستخلصة من الدراسة يمكن أن تستخدم لتحسين برامج التطوير القيادي لدى شركة عبد اللطيف جميل للسيارات، بما يضمن إعداد قادة أكثر قدرة على التعامل مع الضغوط والتحديات.
- تعزيز استراتيجيات التكيف في الشركات: تقديم بيانات قيمة للشركات في قطاع السيارات السعودي تساعد على تصميم استراتيجيات فعالة للتكيف مع الضغوط الإدارية، مما يعزز من قدرتهم على الاستمرار والتنافسية.
- دعم تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030: فهم تأثير الضغوط الإدارية وكيفية التعامل معها يمكن أن يساهم في تحقيق الأهداف الطموحة لرؤية 2030 بالمملكة العربية السعودية، خاصة فيما يتعلق بتعزيز الابتكار والتنمية الاقتصادية.
- تقديم نماذج وأدوات ملموسة للقيادة: الدراسة توفر أدوات عملية يمكن للقادة استخدامها لتحسين قدرتهم على التكيف والتعامل مع الضغوط، مما يساهم في بناء منظمات أكثر صلابة ومرونة.

أي ان الدراسة قد تقدم رؤى مفيدة حول العوامل التي يمكن أن تؤثر على فعالية القادة تحت الضغوط، بما في ذلك الخصائص الشخصية والدعم التنظيمي والبيئة الثقافية. هذه المعرفة تعد حيوية للشركات التي تسعى لتحسين قيادتها وضمان نجاحها على المدى البعيد.

أهداف البحث:

الهدف الرئيس للدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وتصنيف أنواع الضغوط الإدارية التي يواجهها قادة شركة عبد اللطيف جميل للسيارات في المملكة العربية السعودية، وفهم تأثير هذه الضغوط على المرونة القيادية والمناعة النفسية للقادة، مع التركيز على دور السياسات التنظيمية والدعم المؤسسي في التخفيف من هذه الضغوط وتعزيز قدرتهم على التكيف.

الأهداف الفرعية:

- تحديد وتصنيف أنواع الضغوط الإدارية الأكثر شيوعاً التي يواجهها قادة شركة عبد اللطيف جميل للسيارات، وفهم تأثيرها على المرونة القيادية وقدرتهم على التكيف مع تحديات بيئة العمل.
- تحليل العلاقة بين مستويات الضغوط الإدارية والمرونة القيادية والمناعة النفسية للقادة، مع التركيز على كيفية تأثير هذه الضغوط على أدائهم الوظيفي وقدرتهم على مواجهة التحديات.
- تقييم دور السياسات التنظيمية والدعم المؤسسي المقدمة من شركة عبد اللطيف جميل في تخفيف آثار الضغوط الإدارية، وتعزيز قدرة القادة على الصمود في بيئة العمل، بما يساهم في تحسين أدائهم واستدامة بيئة العمل.

فرضيات الدراسة:

الفرضية رئيسية:

للضغوط الإدارية تأثير إيجابي على اكتساب القادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات في المملكة العربية السعودية للمناعة النفسية والمرونة في بيئة العمل، حيث تسهم هذه الضغوط في تعزيز قدرتهم على التكيف والتعامل بفعالية مع التحديات بدعم من الاستراتيجيات المؤسسية والتنظيمية.

فرضيات فرعية:

الفرضية الثانية:

هناك علاقة طردية بين مستوى الضغوط الإدارية ومستوى المرونة النفسية والمناعة النفسية لدى قادة شركة عبد اللطيف جميل للسيارات، مما يعزز قدرتهم على التكيف والتعامل مع تحديات بيئة العمل بفعالية. تهدف هذه الفرضية إلى قياس تأثير الضغوط الإدارية في تعزيز المرونة النفسية، حيث يُتوقع أن تساهم الضغوط الإدارية في بناء المناعة النفسية التي تساعد القادة على مواجهة التحديات.

الفرضية الثالثة:

يسهم الدعم المؤسسي والسياسات التنظيمية المقدمة من شركة عبد اللطيف جميل للسيارات في تمكين القادة من إدارة الضغوط الإدارية بفعالية، مما يخفف من آثارها السلبية ويعزز القدرة على الأداء المستدام. تسعى هذه الفرضية إلى اختبار مدى تأثير الدعم المؤسسي والسياسات التنظيمية في تخفيف الضغوط الإدارية، ودورها في تحسين قدرة القادة على التعامل مع الضغوط بشكل يساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

الدراسات المرجعية:

التعليق العام:

تشارك الدراسات المرجعية المعروضة مع الدراسة المقترحة في تسليط الضوء على مفهوم الضغوط وأثرها على الأفراد والمنظمات، خصوصاً في سياق القيادة والتكيف مع التحديات. تناولت هذه الدراسات أبعاداً متنوعة للضغوط، بما في ذلك الآثار الإيجابية والسلبية، والطرق التي يمكن للقادة من خلالها تحويل الضغوط إلى فرص للنمو والتطوير، وهو موضوع محوري في الدراسة المقترحة.

أوجه التشابه:

1. **التحديات كفرص للنمو:** تشير الدراسات إلى أن التحديات والضغوط ليست مجرد عقبات، بل يمكن استغلالها لتعزيز مهارات القيادة وتحفيز الابتكار. هذا يشبه منظور الدراسة المقترحة التي ترى أن الضغوط الإدارية تساهم في بناء مرونة القادة وقدرتهم على التكيف.
2. **دور القيادة في التكيف مع الضغوط:** أكدت الدراسات المرجعية على أهمية القيادة في إدارة الضغوط وبناء بيئة مرنة، وهو ما يتوافق مع هدف الدراسة المقترحة في تحليل كيفية تأثير الضغوط الإدارية على مرونة القادة.
3. **التأثير المزدوج للضغوط:** معظم الدراسات تناولت الطبيعة المزدوجة للضغوط من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبي، وهو ما يتوافق مع رؤية الدراسة المقترحة التي تهدف إلى فهم هذه الطبيعة وتوظيفها لصالح القادة.

أوجه الاختلاف:

1. **التركيز على الضغوط الإدارية:** بينما ركزت بعض الدراسات المرجعية على الضغوط بشكل عام، تنفرد الدراسة المقترحة بتسليط الضوء على الضغوط الإدارية تحديداً وتأثيرها المباشر على مرونة القادة في قطاع السيارات.
2. **البيئة البحثية:** تختلف الدراسة المقترحة عن الدراسات المرجعية من حيث البيئة التي تركز عليها؛ حيث تستند إلى حالة شركة عبد اللطيف جميل، مما يمنحها بعداً تطبيقياً فريداً.
3. **تطوير استراتيجيات مرونة القادة:** تتميز الدراسة المقترحة بتقديم رؤية عملية لكيفية تطوير مهارات القادة لمواجهة الضغوط، وهو ما قد لا يكون محور التركيز الرئيسي في جميع الدراسات المرجعية.

على الرغم من أن الدراسات السابقة قد تناولت موضوع الضغوط وأثرها من زوايا مختلفة، إلا أن محدودية الدراسات التي ربطت بشكل مباشر بين "الضغوط الإدارية" كمتغير مستقل و "مرونة القادة وقدرتهم على التكيف" كمتغير تابع تمثل فجوة بحثية مهمة.

الدافع الرئيسي لإجراء الدراسة الحالية هو سد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل عميق وممنهج يوضح هذه العلاقة في سياق عملي وتطبيقي، خاصة في قطاع السيارات في شركة عبد اللطيف جميل.

ما يميز الدراسة المقترحة:

1. ربط مباشرين الضغوط الإدارية ومرونة القادة: تضيف الدراسة المقترحة بُعدًا جديدًا لم يتم تناوله بشكل مكثف في الدراسات السابقة.
2. التطبيق على بيئة عمل سعودية: يُعد تطبيق هذه العلاقة على شركة عبد اللطيف جميل فرصة لتقديم رؤى عملية تتماشى مع رؤية المملكة 2030، وتعكس تحديات وخصوصية بيئة العمل المحلية.
3. اقتراح استراتيجيات عملية: لا تقتصر الدراسة على تحليل العلاقة بين المتغيرين، بل تهدف أيضًا إلى تقديم حلول عملية يمكن للقادة الاستفادة منها لتحسين أدائهم وتعزيز مرونتهم في مواجهة الضغوط الإدارية.



الأدبيات السابقة:

1. دور تقنيات بناء المرونة في تطوير العمليات الإدارية وإدارة الأداء من وجهة

نظر الكادر الإداري في جامعة تبوك. (الفواز، 2024)

الأهداف:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور تقنيات بناء المرونة في تطوير العمليات الإدارية وإدارة الأداء من وجهة نظر الكادر الإداري في جامعة تبوك. كما سعت إلى تحليل الفروق بين استجابات أفراد العينة بناءً على المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة.

الفرضيات:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقنيات بناء المرونة وتطوير العمليات الإدارية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقنيات بناء المرونة وإدارة الأداء.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة بناءً على المتغيرات الديموغرافية.

المجتمع:

يتألف مجتمع الدراسة من الكادر الإداري العامل في جامعة تبوك.

العينة:

عينة عشوائية منتظمة تضم 50 مشاركاً من الكادر الإداري، موزعين على النحو التالي:

- الجنس: 29% ذكور، 71% إناث.
- المؤهل العلمي: 77.4% بكالوريوس، 9.7% ماجستير، 12.9% دكتوراه.
- سنوات الخبرة: 6.5% أقل من 5 سنوات، 16.1% بين 5-10 سنوات، 77.4% أكثر من 10 سنوات.

أهم النتائج:

أظهرت الدراسة أن تقنيات بناء المرونة تلعب دوراً مهماً في تحسين العمليات الإدارية وتعزيز إدارة الأداء. كما تبين أن هناك تأثيراً واضحاً لهذه التقنيات على الأداء الوظيفي، في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة بناءً على المؤهل العلمي.

أهم التوصيات:

1. تقديم برامج تدريبية لتطوير مهارات الكادر الإداري في تطبيق تقنيات بناء المرونة.
2. تعزيز السياسات المؤسسية التي تدعم تقنيات بناء المرونة لتحسين الأداء الإداري.
3. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية لتقييم فعالية هذه التقنيات في قطاعات مختلفة.

2. الصلابة النفسية ودورها في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة كلية التربية في جامعة إدلب" (شاهين، 2021).

الأهداف:

1. التعرف على مستوى الصلابة النفسية لدى عينة من طلبة قسبي معلم صف والإرشاد النفسي بكلية التربية بجامعة إدلب.
2. الكشف عن الفروق في مستوى الصلابة النفسية وفقاً لمتغيري الجنس والمستوى الدراسي.
3. تحديد مستوى الضغوط الحياتية لدى العينة.
4. الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية ومستوى الضغوط الحياتية.

الفرضيات:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية لدى العينة حسب الجنس.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الصلابة النفسية حسب المستوى الدراسي.
3. وجود علاقة ارتباطية بين الصلابة النفسية ومستوى الضغوط الحياتية.

مجتمع الدراسة:

طلبة السنة الأولى والثالثة في قسبي معلم الصف والإرشاد النفسي بكلية التربية بجامعة إدلب.

العينة:

عينة عشوائية من الطلبة بلغ عددها 166 طالباً وطالبة.

أهم النتائج:

1. أظهرت الدراسة أن مستوى الصلابة النفسية لدى العينة كان مرتفعاً بشكل عام.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصلابة النفسية حسب متغير الجنس.
3. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط الاجتماعية والاقتصادية لصالح طلبة السنة الأولى.

أهم التوصيات:

1. بناء برامج تدريبية لتحسين الصلابة النفسية لدى الطلبة الجامعيين.
2. تعزيز الدعم النفسي والاجتماعي المقدم للطلبة لمساعدتهم في مواجهة الضغوط الحياتية.
3. إجراء دراسات إضافية لفحص أثر الصلابة النفسية في مواجهة أنواع أخرى من الضغوط.

3. أثر المرونة الاستراتيجية في تقليل الصراع التنظيمي (فرهود وعبد، 2024):

الأهداف

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور المرونة الاستراتيجية في تقليل الصراع التنظيمي داخل المؤسسات. تسعى أيضاً إلى تسليط الضوء على كيفية استثمار المرونة الاستراتيجية لمواجهة التحديات التنافسية والبيئية، وتعزيز الانسجام بين العاملين داخل المنظمة.

الفرضيات

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الاستراتيجية على الصراع التنظيمي عند مستوى دلالة 0.05.

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الاستراتيجية على استراتيجيات تجنب الصراع.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الاستراتيجية على استراتيجيات حل الصراع بالاعتماد على التعاون.
- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للمرونة الاستراتيجية على استراتيجيات تسوية النزاعات.

مجتمع الدراسة:

المدرء والمشرفون في شركة الاتحاد للصناعات الغذائية.

العينة:

تم اختيار عينة شملت 500 فرد من الكوادر الإدارية، بما في ذلك مدرء المصانع ورؤساء الأقسام والمشرفين على الوحدات.

أهم النتائج:

1. تساهم المرونة الاستراتيجية بشكل كبير في تقليل الصراعات التنظيمية من خلال تحسين القدرة إلى التكيف مع التغيرات الخارجية وتعزيز التعاون بين الموظفين.
2. أظهرت أبعاد المرونة الاستراتيجية، مثل التكيف مع البيئة التنافسية، تأثيرًا إيجابيًا في تقليل التوترات داخل المنظمة.

أهم التوصيات:

1. التخطيط الاستراتيجي الاستباقي: يجب على متخذي القرار تبني استراتيجيات استباقية لمعالجة نقاط الضعف التنظيمية والتخفيف من مقاومة التغيير.
2. برامج إدارة الصراع: تطوير برامج تدريبية شاملة لتعزيز مهارات التواصل والتعاون وحل النزاعات بين الموظفين.
3. نظم تحفيزية عادلة: تطبيق أنظمة مكافآت شفافة لتعزيز العدالة وتقليل العوامل التي قد تؤدي إلى الصراعات.

4. التحقيق في العلاقة بين سمات الشخصية مثل الصلابة والكمالية مع الضغط والأعراض النفسية الجسدية: دراسة مقطعية بين الممرضات في إيران. (Dehkordi & Fathabadi, 2017)

الأهداف:

1. استكشاف العلاقة بين سمات الشخصية مثل الصلابة والكمالية ومستويات الضغط النفسي لدى الممرضات.
2. دراسة تأثير سمات الشخصية على الأعراض النفسية الجسدية التي يعاني منها الممرضات.
3. تحليل كيفية تأثير هذه السمات على قدرة الممرضات على مواجهة الضغوط في بيئات العمل الصعبة.

الفرضيات:

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية (الصلابة والكمالية) ومستويات الضغط النفسي لدى الممرضات.
2. سمات الشخصية تؤثر على ظهور الأعراض النفسية الجسدية لدى الممرضات.
3. تلعب الصلابة الشخصية دورًا وقائيًا في تقليل آثار الضغط النفسي.

المجتمع:

الممرضات العاملات في المستشفيات الواقعة في محافظة مازندران، إيران.

العينة:

شملت الدراسة 340 ممرضًا وممرضة تم اختيارهم من مستشفى كبير باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية.

أهم النتائج:

1. تبين وجود ارتباط قوي بين الصلابة الشخصية وانخفاض مستويات الضغط النفسي لدى الممرضات، مما يعزز القدرة على التعامل مع بيئات العمل المجهدة.

2. الكمالية العالية كانت مرتبطة بزيادة ظهور الأعراض النفسية الجسدية، مما يشير إلى تأثيرها السلبي عند تزايد الضغوط.

3. النتائج أكدت أهمية دعم السمات الإيجابية مثل الصلابة لتقليل الآثار النفسية والجسدية الناتجة عن الضغط.

أهم التوصيات:

1. برامج تدريبية: توصي الدراسة بتنفيذ برامج تدريبية تركز على تطوير السمات الشخصية الإيجابية مثل الصلابة للتعامل مع الضغوط بشكل فعال.
2. خدمات الدعم النفسي: توفير خدمات الدعم النفسي والاجتماعي للممرضات للحد من تأثير الضغوط وتحسين الرفاهية العامة.
3. تثقيف حول الكمالية: تشجيع التوازن بين الكمالية الصحية وتحقيق الأهداف دون الإضرار بالصحة النفسية.
4. تحسين بيئة العمل: تعزيز بيئة عمل داعمة تقلل من الضغوط المهنية وتعزز من رفاهية الممرضات.

5. استكشاف تأثير الأحداث الحياتية المجهدة على جودة الحياة: صنع المعنى

وإعادة بناء السرد (Kring et al., 2024)

الأهداف:

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير الأحداث الحياتية المجهدة على جودة الحياة من خلال فهم كيفية تأثير هذه الأحداث على الهوية الذاتية وكيفية إعادة بناء السرد الشخصي واستعادة المعنى لتحسين جودة الحياة.

الفرضيات:

الدراسة لم تذكر فروضاً محددة، ولكنها ركزت على استقصاء كيفية ارتباط "القاعدة الأساسية" (العلاقات الاجتماعية القوية، الأمن الاقتصادي، والاستقرار السكني) بجودة الحياة وكيف تؤثر الأحداث الحياتية المجهدة على هذه العوامل.

المجتمع:

المشاركون من إحدى البلديات في الدنمارك.

العينة:

11 مشاركاً تم اختيارهم بناءً على معايير تشمل انخفاض الرضا العام عن الحياة وحدث أكثر من حدث مجهد أثر سلباً على جودة حياتهم.

أهم النتائج:

1. العلاقات الاجتماعية القوية والاستقرار الاقتصادي والسكني تعتبر أساساً لتحسين جودة الحياة.
2. الأحداث الحياتية المجهدة تساعد الأفراد على إعادة التفكير في حياتهم واكتشاف معنى جديد لها.
3. الدعم الاجتماعي والاندماج في الأنشطة المجتمعية يمكن أن يساهم في تعزيز جودة الحياة.

أهم التوصيات:

1. ينبغي لصانعي السياسات ومقدمي الخدمات الصحية والاجتماعية دعم الأسس الأساسية لجودة الحياة، بما في ذلك الأمن الاجتماعي والاقتصادي.
2. تعزيز الانخراط في الأنشطة المجتمعية لتحسين العلاقات الاجتماعية.
3. تشجيع الأفراد على تقبل التغيرات الناتجة عن الأحداث الحياتية المجهدة والتركيز على الخيارات المتاحة.

6. Examining The Impact of Work Stress, Work Motivation, And Work Discipline on Employee Performance, (Adriansah et al. 2023)

الأهداف:

1. تحليل تأثير ضغط العمل على أداء الموظفين.
2. تقييم دور دافعية العمل في تحسين الأداء الوظيفي.
3. استكشاف العلاقة بين الانضباط الوظيفي ومستوى الأداء.
4. دراسة التأثير التكاملي بين هذه المتغيرات الثلاثة على الأداء الوظيفي العام.

الفرضيات:

1. هناك تأثير سلبي لضغط العمل الزائد على أداء الموظفين.
2. دافعية العمل تعزز الأداء الوظيفي بشكل إيجابي.
3. الانضباط الوظيفي يساهم في تحسين الالتزام والإنتاجية.
4. التأثير التكاملي بين ضغط العمل، دافعية العمل، والانضباط الوظيفي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.

المجتمع:

- موظفو شركة PT. Manakarra Unggul Lestari في إندونيسيا.

العينة:

- تم اختيار 278 موظفًا باستخدام العينة العشوائية.

أهم النتائج:

1. ضغط العمل بمستوى معتدل كان له تأثير إيجابي كمحفز، بينما الضغط الزائد أثر سلبًا على الأداء.
2. دافعية العمل لعبت دورًا حاسمًا في تعزيز الأداء الوظيفي.

3. الانضباط الوظيفي ساهم بشكل مباشر في تحسين إنتاجية الموظفين والالتزام بمهام العمل.
4. التفاعل بين المتغيرات الثلاثة أظهر أن الإدارة الفعالة لهذه العوامل تحسن الأداء الوظيفي.

أهم التوصيات:

1. إدارة ضغط العمل: توفير بيئة عمل مريحة تقلل من الضغوط السلبية وتعزز الضغوط الإيجابية.
2. تعزيز دافعية العمل: تصميم برامج تحفيزية تناسب احتياجات الموظفين.
3. تعزيز الانضباط الوظيفي: تطوير سياسات تنظيمية واضحة تدعم الالتزام.
4. التدريب الإداري: تقديم تدريب للقادة لتحسين إدارتهم لضغط العمل، دافعية الموظفين، والانضباط الوظيفي.

7. The Role of Leadership in Promoting Stress Resilience in The Workplace, (Tamdjidi, 2023)

دور القيادة في تعزيز المرونة في التعامل مع الضغوط في مكان العمل

الأهداف:

1. استكشاف دور القيادة في تعزيز مرونة التعامل مع الضغوط في بيئة العمل.
2. تحديد الممارسات القيادية التي تساهم في تحسين رفاهية الموظفين وتعزيز قدرتهم على مواجهة التحديات.
3. تقييم تأثير أنماط القيادة المختلفة على ثقافة العمل والمرونة التنظيمية.

الفرضيات:

1. القيادة الفعالة تساهم في تحسين مرونة الموظفين وتقليل تأثير الضغوط النفسية.
2. استراتيجيات القيادة التشاركية والداعمة تعزز من رفاهية الموظفين وتحسن أداءهم الوظيفي.
3. العلاقة الإيجابية بين القادة والموظفين تساهم في بناء ثقافة تنظيمية داعمة للمرونة.

المجتمع:

الموظفون العاملون في بيئات عمل تتطلب مستويات عالية من التحمل والمرونة النفسية.

العينة:

شملت العينة 150 موظفًا وقائدًا من مختلف المستويات الإدارية في شركات متعددة القطاعات. تم اختيار العينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية لضمان التمثيل المتوازن.

أهم النتائج:

1. القادة الذين يتبنون أساليب القيادة التشاركية والداعمة يحققون نتائج إيجابية في تعزيز مرونة الموظفين.
2. توفير بيئة عمل داعمة نفسياً يقلل من تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي.
3. ثقافة العمل التي تشجع على التواصل المفتوح وتعزيز الثقة بين القادة والموظفين تُسهم في تحسين الأداء التنظيمي.
4. التدريب القيادي المتخصص يمكن أن يكون أداة فعّالة في تعزيز المرونة في مواجهة الضغوط.

أهم التوصيات:

1. تطوير برامج تدريبية للقادة تركز على بناء مهارات القيادة التشاركية والداعمة.
2. تعزيز ثقافة العمل التي تُشجع على التواصل المفتوح والتعاون بين الموظفين والقادة.
3. تقديم دعم نفسي وتنظيمي للموظفين للتكيف مع تحديات بيئة العمل.
4. تطبيق سياسات تنظيمية تُشجع على تقليل الضغوط النفسية وتحسين رفاهية الموظفين.
5. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية لتقييم تأثير القيادة على مرونة الموظفين في قطاعات مختلفة.

8. Leadership-Resilience (Saraswathi et al, 2023).

الأهداف:

1. استكشاف دور القيادة في تعزيز المرونة النفسية والتنظيمية لدى الموظفين.
2. تحليل العلاقة بين أنماط القيادة والقدرة على التكيف مع التحديات المهنية والضغط.
3. تحديد الممارسات القيادية التي تعزز من قدرة المنظمات على مواجهة التحديات المتغيرة.

الفرضيات:

1. القيادة الفعّالة تعزز المرونة لدى الأفراد والمنظمات.
2. هناك علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والمرونة النفسية والتنظيمية.
3. تأثير القيادة على المرونة يتفاوت حسب القطاع والبيئة التنظيمية.

المجتمع:

العاملون في القطاعات الخدمية والصناعية التي تتسم ببيئات عمل ديناميكية.

العينة:

شملت الدراسة 200 موظف وقائد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل مستويات إدارية مختلفة.

أهم النتائج:

1. القادة الذين يتبنون أساليب القيادة التحويلية يحققون مستويات أعلى من المرونة بين الموظفين.
2. التدريب المستمر للقيادة على مهارات القيادة التحويلية يُحسن قدرة المنظمات على التكيف مع الأزمات.
3. الموظفون الذين يعملون تحت قيادة داعمة يظهرون قدرة أكبر على التكيف مع تحديات العمل والضغط.
4. بيئة العمل التي تعزز الثقة والتواصل المفتوح تساهم في تحسين المرونة الفردية والتنظيمية.

أهم التوصيات:

1. تعزيز برامج التدريب القيادي التي تركز على تطوير القيادة التحويلية والداعمة.
2. تبني سياسات تنظيمية تعزز ثقافة العمل الإيجابية والمرنة.
3. توفير موارد دعم نفسي وتنظيمي تساعد الموظفين على التكيف مع التحديات.
4. تشجيع التواصل المفتوح والثقة بين القادة والموظفين لتعزيز المرونة الجماعية.
5. إجراء دراسات إضافية لفهم تأثير القيادة على المرونة في قطاعات متنوعة وفي بيئات ثقافية مختلفة.

9. الصلابة النفسية كمتنبئ بالضغوط النفسية لدى الأطباء والممرضين

خلال جائحة كورونا في الأردن (Bani Mostafa, 2023)

الأهداف:

1. قياس مستوى الصلابة النفسية والضغوط النفسية لدى الأطباء والممرضين العاملين خلال جائحة كورونا في الأردن.
2. دراسة العلاقة بين الصلابة النفسية كعامل متنبئ ومستوى الضغوط النفسية.
3. استكشاف دور العوامل الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، المهنة) في التأثير على العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط النفسية.

الفرضيات:

1. الصلابة النفسية تؤثر بشكل مباشر على مستوى الضغوط النفسية للأطباء والممرضين.
2. هناك اختلافات ديموغرافية تؤثر على العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط النفسية.
3. الأطباء والممرضون الذين يمتلكون مستويات أعلى من الصلابة النفسية يظهرون قدرة أفضل على التكيف مع الضغوط النفسية.

المجتمع:

الأطباء والممرضون العاملون في المستشفيات الأردنية خلال جائحة كورونا.

العينة:

150 مشاركاً من الأطباء والممرضين تم اختيارهم باستخدام طريقة العينة العشوائية.

أهم النتائج:

1. الصلابة النفسية تفسر نسبة كبيرة من التباين في مستويات الضغوط النفسية لدى الأطباء والممرضين.
2. الأفراد الذين يمتلكون صلابة نفسية أعلى يظهرون مرونة أكبر في التعامل مع التحديات المرتبطة بجائحة كورونا.
3. العوامل الديموغرافية مثل العمر والجنس أثرت بشكل طفيف على العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط النفسية.

أهم التوصيات:

1. توفير برامج تدريبية وورش عمل تهدف إلى تعزيز الصلابة النفسية للعاملين في القطاع الصحي.
2. تقديم دعم نفسي ومهني شامل للأطباء والممرضين خلال فترات الأزمات.
3. تعزيز الوعي بأهمية الصلابة النفسية كعامل أساسي في التكيف مع الضغوط المهنية.
4. إجراء دراسات مستقبلية تشمل عينة أكبر لفهم التأثيرات طويلة المدى للصلابة النفسية على الأداء المهني.

10. القيادة، أسلوب حياة يجب تعليمه منذ بداية التعليم المدرسي

(Cahyono et al. 2023)

الأهداف:

1. تحليل أهمية تعليم القيادة كمهارة حياتية يجب تطويرها منذ المراحل الدراسية المبكرة.
2. استكشاف طرق وأساليب دمج تعليم القيادة في المناهج الدراسية.
3. قياس تأثير تعليم القيادة على تطوير مهارات اتخاذ القرار وتحسين الأداء الشخصي والجماعي لدى الطلاب.

الفرضيات:

1. تعليم القيادة في المدارس يعزز من مهارات الطلاب الشخصية والاجتماعية.
2. المناهج الدراسية التي تحتوي على برامج تعليم القيادة تساعد الطلاب على تحسين قدراتهم في حل المشكلات واتخاذ القرارات.
3. تعليم القيادة منذ الصغر يساهم في بناء جيل يتمتع بقدرات قيادية مستدامة.

المجتمع:

الطلاب في مراحل التعليم الأساسي في المدارس الإندونيسية.

العينة:

شملت العينة 200 طالب وطالبة من المرحلة الإعدادية تم اختيارهم عشوائيًا من مدارس متنوعة لضمان تمثيل مختلف الخلفيات.

أهم النتائج:

1. الطلاب الذين تلقوا تعليمًا يتعلق بالقيادة أظهروا تحسنًا ملحوظًا في مهاراتهم الشخصية والاجتماعية.

2. البرامج الدراسية التي تضمنت تدريباً على القيادة ساعدت في تطوير مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات.

3. تعزيز مهارات القيادة لدى الطلاب ساهم في تحسين تفاعلهم مع زملائهم ومعلميهم، مما أدى إلى بيئة مدرسية أكثر إيجابية وإنتاجية.

أهم التوصيات:

1. إدراج برامج تعليم القيادة في المناهج الدراسية لجميع المراحل التعليمية المبكرة.
2. تطوير ورش عمل ودورات تدريبية للمعلمين لتمكينهم من تعليم مهارات القيادة بشكل فعال.
3. إجراء دراسات مستقبلية لقياس تأثير تعليم القيادة على الأداء الأكاديمي والسلوك الاجتماعي للطلاب على المدى الطويل.
4. توسيع نطاق الدراسة لتشمل مدارس في مناطق وثقافات مختلفة لفهم الأثر العام لتعليم القيادة.

11. Building a Generation of Qualified Leaders: Leadership Education Strategies in Schools (Cahyono et al. 2023)

الأهداف:

1. تحليل استراتيجيات تعليم القيادة في المدارس التي تهدف إلى تطوير قادة مؤهلين في المستقبل.
2. تقييم فعالية البرامج التعليمية في تعزيز مهارات القيادة لدى الطلاب.
3. تقديم توصيات لتحسين مناهج تعليم القيادة لضمان تطوير قدرات الطلاب القيادية.

الفرضيات:

1. استراتيجيات تعليم القيادة تساهم بشكل كبير في تطوير المهارات القيادية لدى الطلاب.
2. وجود مناهج تعليمية متخصصة يعزز من كفاءة الطلاب في اتخاذ القرارات وحل المشكلات.
3. تدريب الطلاب على مهارات القيادة في المدارس يساهم في بناء جيل قيادي مؤهل لمواجهة التحديات المستقبلية.

المجتمع:

طلاب المدارس الإعدادية والثانوية في إندونيسيا.

العينة:

شملت الدراسة 250 طالباً من مختلف المدارس، تم اختيارهم باستخدام طريقة العينة العشوائية التطبيقية لضمان تمثيل جميع الفئات

أهم النتائج:

1. الطلاب الذين شاركوا في برامج تعليم القيادة أظهروا تحسناً واضحاً في مهاراتهم الاجتماعية والقيادية.
2. تدريب الطلاب على القيادة ساهم في تعزيز ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على التفاعل مع زملائهم ومعلمهم.
3. المناهج الدراسية التي تضمنت برامج تعليم القيادة ساعدت في تحسين مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات.
4. أظهرت الدراسة أن تعزيز مهارات القيادة لدى الطلاب ينعكس إيجابياً على أدائهم الأكاديمي وتفاعلهم مع بيئتهم المدرسية.

أهم التوصيات:

1. تطوير برامج تعليم القيادة لتكون جزءاً أساسياً من المناهج الدراسية في جميع المراحل التعليمية.
2. توفير ورش عمل ودورات تدريبية للمعلمين لمساعدتهم على تعزيز مهارات القيادة لدى الطلاب.
3. إجراء دراسات مستقبلية لتقييم الأثر الطويل الأمد لتعليم القيادة على حياة الطلاب الأكاديمية والمهنية.
4. توسيع نطاق الدراسة لتشمل مدارس من مناطق جغرافية وثقافات مختلفة لفهم الفروقات والتأثيرات بشكل أوسع.

12. Building up Resilience and Effective Leaders in the Workplace (Yu et al., 2021)

الأهداف:

1. استكشاف العلاقة بين المرونة النفسية والقيادة الفعالة في بيئة العمل.
2. تحليل دور المرونة كعامل حاسم لتحسين أداء القادة في مواجهة تحديات العمل.
3. تقديم استراتيجيات لتعزيز المرونة لدى القادة بما يساهم في تطوير المنظمات وزيادة كفاءتها.

الفرضيات:

1. المرونة النفسية تُعد عاملاً رئيسياً لتحسين أداء القادة في بيئات العمل ذات الضغط العالي.
2. القيادة الفعالة تعتمد بشكل كبير على قدرة القائد على التكيف مع الظروف الصعبة والتغلب على التحديات.
3. الاستراتيجيات التي تعزز المرونة النفسية للقادة تساهم في تحسين الأداء التنظيمي العام.

المجتمع:

قادة في منظمات مختلفة حول العالم.

العينة:

شملت الدراسة 200 قائد من قطاعات مختلفة، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية، لضمان تمثيل شامل للفئات المستهدفة.

أهم النتائج:

1. أظهرت الدراسة أن القادة الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من المرونة النفسية قادرون على تحسين أداء فرقهم بشكل ملحوظ.

2. تبين أن التدريب على المرونة يساعد القادة في التكيف بشكل أسرع مع التغيرات التنظيمية ويقلل من تأثير الضغوط النفسية.

3. تعزيز المرونة لدى القادة يساهم في خلق بيئة عمل أكثر إنتاجية وإيجابية.

4. المرونة النفسية للقادة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحسين مهاراتهم في اتخاذ القرار وحل المشكلات.

أهم التوصيات:

1. إدراج برامج تدريبية لتعزيز المرونة النفسية ضمن سياسات التطوير المهني للقادة.
2. تشجيع المنظمات على توفير بيئة عمل تدعم التكيف والمرونة في مواجهة التحديات.
3. إجراء دراسات مستقبلية لتحليل التأثيرات طويلة المدى لتعزيز المرونة النفسية على الأداء القيادي.
4. توسيع نطاق الدراسة ليشمل فئات مختلفة من الموظفين لدراسة العلاقة بين المرونة والأداء الوظيفي.

13. Resilient Leadership Learning from Crisis, (Willis & Nadkarny, 2020) .

الأهداف:

1. تقديم استراتيجيات عملية لتعزيز القيادة المرنة في أوقات الأزمات.
2. استكشاف كيفية تعامل القادة مع التحديات غير المتوقعة وتطوير حلول مستدامة.
3. توضيح أهمية الجوانب الشخصية والاجتماعية في القيادة بجانب الجوانب التقنية.

الفرضيات:

1. القيادة المرنة تُعزز قدرة المؤسسات على مواجهة الأزمات وتحقيق التعافي السريع.
2. القادة الذين يعتمدون على نهج متوازن بين المهارات التقنية والمرونة النفسية يتمتعون بقدرة أعلى على إدارة التحديات.

3. تطبيق استراتيجيات القيادة المرنة يساهم في تحسين الأداء التنظيمي أثناء وبعد الأزمات.

المجتمع:

قادة من قطاعات مختلفة حول العالم، شملت مجالات الأعمال، والصحة، والتعليم، والصناعات الخدمية.

العينة:

التقرير يستند إلى دراسات حالة وتحليل بيانات نوعية جمعت من مقابلات مع 150 قائدًا عملوا خلال أزمات متعددة مثل الكوارث الطبيعية والجائحة العالمية.

أهم النتائج:

1. القادة المرنون يعتمدون على استراتيجيات فعالة لإدارة الفرق في ظل الظروف الضاغطة، مثل تعزيز التواصل المفتوح ودعم رفاهية الفريق.
2. أهمية بناء ثقافة تنظيمية تعتمد على المرونة والتكيف مع التغيرات المستمرة.
3. أظهرت الدراسة أن القادة الذين يجمعون بين المهارات التقنية والاجتماعية يحققون نتائج أفضل خلال الأزمات.
4. القيادة المرنة لا تقتصر فقط على التعامل مع الأزمات، بل تُعد أداة لتطوير الأداء التنظيمي على المدى الطويل.

أهم التوصيات:

1. تشجيع المؤسسات على توفير برامج تدريبية لتطوير القيادة المرنة.
2. بناء بيئة تنظيمية تعزز من التكيف والابتكار أثناء الأزمات.
3. إجراء المزيد من الدراسات حول تأثير القيادة المرنة على الأداء المؤسسي في أوقات الأزمات.
4. تعزيز الاستثمار في تقنيات دعم اتخاذ القرار التي تساعد القادة على التعامل مع الظروف غير المتوقعة.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

إن مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية هو جزء مهم من البحث، حيث توضح الفهم والاستخدام الدقيق للمصطلحات المحددة في سياق الدراسة. وفيما يلي سرد للمصطلحات المستخدمة في البحث:

الضغوط الإدارية:

الضغوط التي تواجهها القيادات والمدراء في مكان العمل والتي تنجم عن التحديات والمتطلبات الإدارية. يمكن تعريفها إجرائياً بأنها مقدار التوتر الذي يشعر به القادة بناءً على مقياس معين يتم تقييمه عبر استبانة يمكن توزيعها على القادة والمديرين.

اللياقة في بيئة العمل:

يمكن تعريفها بأنها القدرة التي يكتسبها القادة أو المديرون نتيجة التعرض للضغوط الإدارية. يشبه ذلك الطريقة التي يعمل بها اللقاح، حيث يُستخلص من الفيروس لتحفيز الجسم على إنتاج الأجسام المضادة. تعمل هذه الأجسام المضادة على حماية الجسم عند التعرض لضغوط مشابهة في المستقبل. من خلال هذا التعريف، يتم تسليط الضوء على الأهمية الكبيرة للتعرض المدروس والمنظم للضغوط كوسيلة لبناء مناعة نفسية ومرونة تعزز قدرة القادة على التعامل مع التحديات بفاعلية أكبر.

التعرض المنظم للضغوط:

مماثل لكيفية إعطاء اللقاحات، حيث يتم التعرض المنظم للضغوط بجرعات يمكن التحكم فيها بهدف تعزيز القدرة على التحمل.

تحفيز النمو الشخصي والمهني:

كما يستخلص اللقاح من الفيروس لتحفيز الجسم على إنتاج الأجسام المضادة، فإن التعرض المحسوب للضغوط يهدف إلى تحفيز القادة على تطوير مهارات التكيف والمرونة التي تعزز قدرتهم على التعامل مع الضغوط المستقبلية.

تطوير المناعة النفسية والمرونة:

من خلال التجارب المتكررة مع الضغوط الإدارية، يتم تعزيز "مناعة مكتسبة" تجعل القادة والمديرين أكثر قدرة على التعامل مع ضغوط مشابهة في المستقبل، وتقليل الأثر السلبي للضغوط على صحتهم النفسية والبدنية.

الوقاية والحماية طويلة المدى:

الهدف من تعزيز اللياقة في بيئة العمل هو توفير الحماية طويلة المدى للقادة من الآثار السلبية للضغوط، بطريقة تشبه الذي توفره الأجسام المضادة التي تحمي من الأمراض.

مرونة القادة:

قدرة القادة على التكيف مع الضغوط والصعوبات. إجرائياً، يمكن قياس هذه المرونة من خلال استبانة تقييم كيفية استجابة القادة للمواقف الصعبة.

التكيف:

التكيف مع الضغوط الإدارية في بيئة العمل يشير إلى قدرة الفرد، خاصةً القادة والمدراء، على التعامل مع التحديات والمطالب التي تفرضها الظروف الإدارية بطريقة فعالة وصحية. هذا التكيف يتطلب تطوير استراتيجيات تمكن الفرد من الحفاظ على الأداء الوظيفي والصحة النفسية على الرغم من الضغوطات.

تعريف إجرائي لمفهوم التكيف قد يشمل:

استخدام استراتيجيات التكيف الفعالة: يقيس هذا من خلال تقييم كيفية استجابة الفرد للضغوط الإدارية، مثل التخطيط المسبق، إعادة تقييم الأهداف، أو تعديل السلوكيات بناءً على المواقف.

الحفاظ على الأداء الوظيفي:

يمكن تقييم هذا عبر مراقبة استمرارية الأداء والإنتاجية في العمل رغم وجود ضغوط.

الحفاظ على الصحة النفسية: يقيس هذا من خلال استبانات تقييم مستويات القلق، الاكتئاب، أو الرضا عن الحياة والعمل.

إجراءات الدراسة:

في هذه البحث حيث نسعى لفحص دور الضغوط الإدارية على مرونة وقدرة التكيف لدى قادة قطاع السيارات في السعودية، تحديداً في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات. ومن ثم سيتم اتباع المنهج المختلط الذي يجمع بين المنهج الوصفي التحليلي والاستقصائي.

مجتمع الدراسة وعينة البحث:

يستهدف مجتمع الدراسة قادة شركة عبد اللطيف جميل للسيارات في السعودية، وسيتم اختيار عينة تمثيلية من القادة باستخدام أسلوب العينة العشوائية.

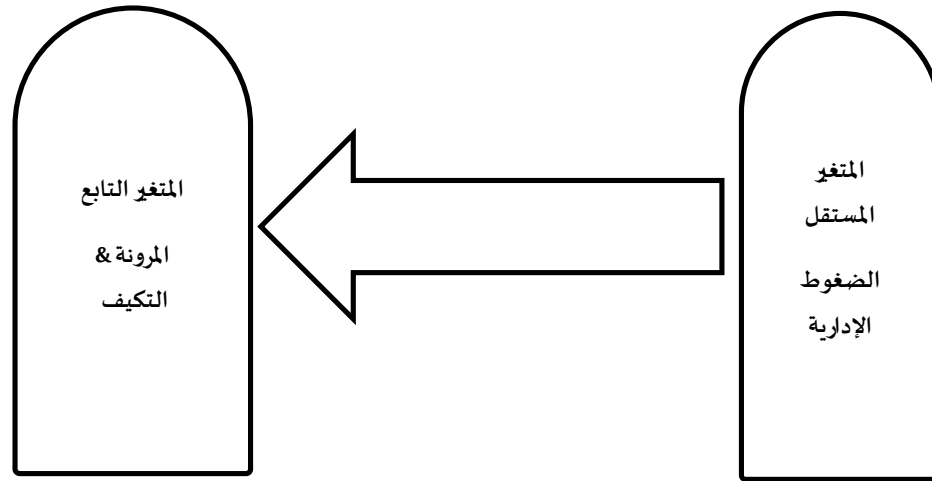
أدوات جمع البيانات:

سُتستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات الكمية حول مستويات الضغوط الإدارية والمرونة النفسية للقادة، بالإضافة إلى المقابلات لجمع البيانات الكيفية بهدف استكشاف الاستراتيجيات التي يعتمد عليها القادة للتعامل مع الضغوط الإدارية.

مصادر البيانات:

تعتمد الدراسة على البيانات الأولية التي سيتم جمعها مباشرة من القادة في الشركة من خلال الاستبانة والمقابلات

نموذج الدراسة:



الشكل من إعداد الباحث

حيث أن هدف البحث هو دراسة تأثير الضغوط الإدارية على القادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات، مع التركيز على استراتيجيات التكيف والمرونة القيادية. لتحقيق هذا الهدف، تم تقسيم العمل إلى ثلاث مراحل رئيسية:

المرحلة 1: التخطيط وتصميم الدراسة:

لأغراض هذا البحث، ستُستخدم المنهجية المختلطة التي تجمع بين الأساليب الكمية والنوعية لفهم أعمق للموضوع. تُستخدم الأساليب الكمية لقياس مدى وتأثير الضغوط الإدارية، بينما تُستخدم الأساليب النوعية لاستكشاف تجارب القادة والأساليب التي يعتمدونها للتكيف مع هذه الضغوط.

المرحلة 2: تحديد العينة وجمع البيانات وتحليلها:

سيتم اختيار العينة من بين القادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات. الاختيار سيكون قائماً على معايير محددة مثل الخبرة الإدارية والمستوى الوظيفي.

أدوات جمع البيانات ستشمل:

الاستبيانات: تصميم استبانة لقياس الضغوط الإدارية وتأثيراتها. ستستخدم مقاييس مثل مقياس الضغط النفسي لتقييم كيفية تأثير الضغوط على اللياقة والمرونة.

المقابلات: إجراء مقابلات مع القادة لفهم التحديات التي يواجهونها واستراتيجياتهم للتكيف مع الضغوط.

المقابلات ستُسجل وتُفَرَّغ نصياً لتحليل دقيق.

مراجعة الوثائق: تحليل المبادرات الداخلية والتقارير الإدارية لفهم البيئة التنظيمية والدعم المتاح للقادة.

المرحلة 3: تقديم النتائج والتوصيات

النتائج ستُعرض من خلال تقرير مفصل يشمل التحليلات والتفسيرات لكيفية تأثير الضغوط الإدارية على القادة. سيتم تقديم التوصيات للشركة لتحسين الدعم المؤسسي وتطوير برامج التدريب لتعزيز مرونة القادة. النتائج ستُعرض أيضاً في ندوات ومؤتمرات وربما تُنشر في مجلات أكاديمية.

المعايير الأخلاقية:

قبل بدء البحث، يجب الحصول على موافقة من الجهات المعنية وموافقات من المشاركين تضمن حماية بياناتهم وخصوصيتهم. يجب التأكيد على أن المشاركة طوعية وأن المعلومات ستُستخدم لأغراض بحثية فقط. من خلال هذه الإجراءات المنهجية، ستوفر الدراسة فهماً عميقاً لكيفية التأثير الإيجابي للضغوط الإدارية على تحسين مرونة ولياقة القادة في قطاع السيارات، مما يساهم في تعزيز استراتيجيات القيادة والإدارة في الشركات السعودية.

حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية)

حدود مكانية:

المكان: الدراسة محصورة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات، وهي تغطي فروع الشركة داخل المملكة العربية السعودية فقط. لن تشمل الدراسة فروع الشركة الدولية أو أي قطاعات أخرى خارج صناعة السيارات.

حدود زمانية:

تركز الدراسة على الفترة الزمنية المحددة من عام 2020 حتى 2023، مما يوفر إطاراً زمنياً لتقييم التأثيرات الحالية للضغوط الإدارية على القادة بالتزامن مع تطورات رؤية 2030.

حدود بشرية:

الدراسة مُحددة بالقادة الإداريين والتنفيذيين في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات. سيتم استثناء الموظفين الآخرين، مثل الفنيين أو العمال اليدويين، من هذه الدراسة. سيتم تحديد القادة بناءً على مراكزهم الإدارية ومسؤولياتهم التنظيمية. هذه الحدود تساعد في توفير إطار واضح للدراسة وتحديد الفئات والمجالات المستهدفة بالبحث، مما يعزز من دقة النتائج وتطبيقها في السياق المناسب.

خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

لتنفيذ خطة الدراسة المتعلقة بالتأثير الإيجابي للضغوط الإدارية على مرونة القادة وقدرتهم على التكيف في قطاع السيارات السعودي (دراسة حالة لشركة عبد اللطيف جميل للسيارات)، يمكن تقسيم الخطوات إلى مراحل زمنية محددة على مدى عام كامل كالتالي:

الشهر 1-2: تحديد الأهداف والفرضيات

صياغة الفرضيات: بناء على الدراسات السابقة وتحديد كيف يمكن للضغوط الإدارية أن تعزز مرونة القادة. مراجعة الأدبيات: البحث عن المقالات والدراسات السابقة التي تناولت مواضيع مشابهة لتعزيز الأساس النظري للدراسة.

الشهر 3-4: تصميم الدراسة وتطوير الأدوات

تطوير الأدوات: إنشاء الاستبيانات والمقابلات اللازمة لجمع البيانات.

تحديد مجتمع الدراسة والعينة: اختيار القادة والمديرين من شركة عبد اللطيف جميل للسيارات كعينة للدراسة.

الشهر 5-6: جمع البيانات

توزيع الاستبيانات وإجراء المقابلات: بدء جمع البيانات من القادة والمديرين في الشركة.

الشهر 7-8: تنظيم وتحليل البيانات

تنظيم البيانات: تصنيف البيانات وإعدادها للتحليل.

تحليل البيانات الأولي: استخدام الإحصاءات الوصفية والاستدلالية لفحص العلاقات بين المتغيرات.

الشهر 9-10: تفسير النتائج وكتابة التقرير

تفسير النتائج: ربط النتائج بالأدبيات النظرية وتحليل معنى هذه النتائج.

كتابة فصول النتائج والنقاش: إعداد تقرير الدراسة الشامل مع النتائج والتوصيات.

الشهر 11-12: المراجعة والتقديم

مراجعة التقرير: التحقق من دقة التقرير واستكمال بناءً على التغذية الراجعة لتقديم النتائج للشركة:

عرض النتائج على إدارة شركة عبد اللطيف جميل للسيارات والمشاركين في الدراسة.

المراجع العربية:

1. الزهراني، ع.، والسديري، م. (2021). ضغوط العمل وتأثيرها على المرونة الوظيفية: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية. مجلة جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل للعلوم الإدارية، 20(2).
2. سمك. (2024). رؤية نقدية لتقرير مؤشر المرونة العالمي. الأمن القومي والاستراتيجية، 2(3)، 132-137.
3. شاهين، أ.ع. (2021). الصلابة النفسية ودورها في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة لدى طلبة كلية التربية في جامعة إدلب. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(44)، 180-200.
4. الشرقاوي، م. (2019). دور ضغوط العمل في تعزيز مهارات اتخاذ القرار: دراسة تطبيقية في المؤسسات الفندقية. مجلة البحوث السياحية، 10(1)، 22-39.
5. العلوي، ع.، والفرج، م. (2020). ضغوط العمل وعلاقتها بالقدرة على التكيف في بيئة العمل: دراسة استطلاعية في الشركات الصناعية. مجلة الإدارة والعلوم الاقتصادية، 24(1).
6. العمرو، ع.، والمطيري، غ. (2020). ضغوط العمل وعلاقتها بالقدرة على التكيف في بيئة العمل: دراسة حالة في قطاع البنوك. مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، 12(1).
7. العمري، د. (2021). العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على المعلمين في المدارس الثانوية بمكة المكرمة. مجلة العلوم النفسية، 7(2)، 29-47.
8. فرهود، ه. غ.، وعبد، د. ح. (2024). أثر المرونة الاستراتيجية في تقليل الصراع التنظيمي. مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية، 20(1)، 700-723.
9. المباركفوري، صفى الرحمن. (2002). **الرحيق المختوم**. دار السلام.
10. النجار، ع. (2018). تأثير ضغوط العمل على الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية الفلسطينية. مجلة الإدارة العامة، 12(2)، 55-73.
11. نجوى مفوز مفيز الفواز. (2024). دور تقنيات بناء المرونة في تطوير العمليات الإدارية وإدارة الأداء من وجهة نظر الكادر الإداري في جامعة تبوك. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 8(6) (ملحق)، 1-17.
12. النفراوي، أ. ع. ا. ر.، & أحمد عبد السلام رجب. (2024). المرونة الاستراتيجية كمتغير وسيط بين القيادة الريادية والأداء الإبداعي للموظفين: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 38(1)، 811-857.

المراجع الأجنبية:

1. **Abdul Latif Jameel Motors. (Accessed on 10th Oct 2024).** Learn About Toyota KSA & Abdul Latif Jameel Motors. Retrieved from <https://www.toyota.com.sa/about-us>
2. **Adriansah, A., et al. (2023).** Examining The Impact Of Work Stress, Work Motivation, And Work Discipline on Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 6776-6785.

3. **Ahmed, G., & Amiri, N. (2019).** An Analysis of Strategic Leadership Effectiveness of Prophet Muhammad (PBUH) Based on Dave Ulrich Leadership Code. *Journal of Islamic Studies and Culture*.
4. **Ahmed, G., & Amiri, N. (2019).** An Analysis of Strategic Leadership Effectiveness of Prophet Muhammad (PBUH) Based on Dave Ulrich Leadership Code. *Journal of Islamic Studies and Culture*.
https://consensus.app/papers/analysis-strategic-leadership-effectiveness-prophet-ahmed/937911c0405e55f4b02c4db9d41aba52/?utm_source=chatgpt
5. **Al-Fawwaz, N. M. M. (2024).** The role of resilience-building techniques in developing administrative processes and performance management from the perspective of the administrative staff at the University of Tabuk. *Journal of Economic, Administrative, and Legal Sciences*, 8(6 Supplement), 1-17.
6. **Alsheeb, M. E., Nasir, B. M., & Awae, F. (2022).** Administrative leadership in Islam. *International Journal of Health Sciences*.
7. **Alsomaidae, M. (2023).** The Effect of Workplace Stress on Employee Engagement, the Mediation Role of Leadership Style. *American Journal of Economics and Business Innovation*.
8. **Ameen, M. (2017).** Administrative leadership and its impact on the worker performance: An applied research in the Iraqi Ministry of Education. *AL-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences*, 19, 201-218.
9. **Amiri, H., et al. (2022).** Effect of resilience training on stress coping strategies among employees engaged in hard jobs during COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy*.
10. **Antonopoulou, H. (2023).** Evolutionary Features of Personality Research and Leadership Traits. *Technium Business and Management*.
11. **Bani Mostafa, M. S. (2023).** Psychological Hardiness as Predictor of Psychological Stress among Doctors and Nurses during Covid-19 Pandemic in Jordan. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 50(5), 91-103.
12. **Barnett, J. H. (2024).** Unleashing Teacher Leadership: A Toolkit for Ensuring Effective Instruction in Every Classroom. ASCD. [رابط](#)
13. **Brown, M., & Davis, S. (2022).** Enhancing Workplace Agility: Strategies for Developing Flexibility and Adaptability. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 87-102.
14. **Brown, R. (2015).** Building children and young people's resilience: Lessons from psychology. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 14, 115-124.
15. **Bruce, P., et al. (2022).** Staff Stress and Interpersonal Conflict in Secondary Schools. *Societies*.
16. **Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022).** Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*.
17. **Cooper, A. L., Leslie, G., & Brown, J. (2022).** Defining the influence of external factors on nurse resilience. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31, 1523-1533.
18. **Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2019).** Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and

- compensation strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 84-94.
19. **Dietz, C., & Scheel, T. (2017).** Leadership and presenteeism among scientific staff: The role of accumulation of work and time pressure. *Frontiers in Psychology*, 8.
 20. **Farhoud, H. G., & Abd, D. H. (2024).** Effect of Strategic Flexibility on Reducing Organizational Conflict. *Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences*, 20(1), 700-723.
 21. **Hassan, T., Hassan, A. K., & Ibrahim, E. (2022).** Administrative and educational leadership and its impact on job satisfaction. *Iraqi Administrative Sciences Journal*.
 22. **Ihsan, R., & Ritonga, I. (2022).** The relevance of Prophet Muhammad's leadership as a modern leadership role model. *Jurnal EL-RIYASAH*.
 23. **Jebara, M. (2021).** Muhammad, the world-changer: An intimate portrait. St. Martin's Essentials.
 24. **Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017).** The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations. Jossey-Bass.
 25. **Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2022).** The Leadership Challenge.
 26. **Kring, L., Iversen, E., Ibsen, B., & Fehsenfeld, M. (2024).** Exploring the impact of stressful life events on quality of life: Meaning making and narrative reconstruction. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 19(1), 2330117. <https://doi.org/10.1080/17482631.2024.2330117>
 27. **Mahajan, A. (2023).** Stress management amongst industrial employees. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(3), 2979. رابط
 28. **Moghimidehkordi, B., & Sadat-Fathabadi, J. (2017).** Investigating the relationship between personality traits of hardiness and perfectionism with stress and psychosomatic symptoms: A cross-sectional study among nurses in Iran. *Journal of Nursing and Midwifery Research*, 22(4), 289–295.
 29. **Pusenius, K. (2019).** Agile mindset in the workplace: moving towards organizational agility.
 30. **Shwetha, et al. (2024).** Emotional Intelligence and Inspirational Leadership: Fostering Resilience in High-Performance Teams. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 7009-7018.
 31. **Sutanto, E. M., & Miao, Q. (2017).** Dealing with workplace stress: Evidence from work-life balance policies in the United States. *Human Relations*, 70(1), 83-107.
 32. **Thompson, J., & Davis, B. (2024).** Managerial Pressure on Employee Adaptability. *Journal of Occupational Health Psychology*.
 33. **Trama, S., & Singh, T. (2019).** Positive and negative effects of stress: A paradox. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research*, 6(7), 661-670
 34. **Wilson, N. (2014).** Study into the impact of stress on individuals' information behaviour. University of Strathclyde.