

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة اعمال



أثر نمط القيادة على إدارة استمرارية العمل: الدور المعدل لإدارة
الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات
بالحبيل

إعداد الطالب/

ابراهيم خلف البوعينين

٢٤٢٠٠١٠٣٥

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

٤		مقدمة:
٧		مشكلة الدراسة:
٨		أهمية الدراسة:
١٠		أهداف الدراسة:
١١		تساؤلات الدراسة:
١٢		فروض الدراسة:
١٣		نموذج الدراسة:
١٥		الدراسات السابقة:
٢٤		المنطلقات النظرية للدراسة:
٢٥		المنهجية وطرق البحث:
٢٧		مصادر جمع البيانات:
٢٧		أدوات الدراسة:
٢٨		حدود الدراسة:
٢٨		المراجع:

مقدمة:

يُعتبر نمط القيادة من المفاهيم الأساسية في علم الإدارة، حيث يشير إلى الطرق والأساليب التي يتبعها القادة في توجيه فرقهم وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المؤسسية. يكتسب نمط القيادة أهمية خاصة في بيئات العمل المعقدة والديناميكية، حيث يتطلب النجاح القدرة على التكيف والابتكار. يمكن تصنيف أنماط القيادة إلى عدة فئات، مثل القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، والقيادة الاستبدادية، وغيرها، وكل نوع من هذه الأنماط له تأثيرات مختلفة على الأداء المؤسسي والثقافة التنظيمية. (آل قماش، ٢٠٢٠)

تُعتبر القيادة التحويلية واحدة من الأنماط الأكثر تأثيرًا في بيئات العمل الحديثة. يركز القادة التحويليون على إلهام وتحفيز فرقهم من خلال تعزيز الرؤية المشتركة، وتقديم الدعم والتوجيه. هؤلاء القادة يسعون إلى تطوير المهارات الفردية وتعزيز الإبداع، مما يؤدي إلى تحسين أداء الفريق وتعزيز روح التعاون. من خلال خلق بيئة تشجع على المشاركة وتبادل الأفكار، يمكن للقيادة التحويلية أن تسهم في تحقيق نتائج إيجابية طويلة الأمد. (الحارثية، ٢٠٢١)

على الجانب الآخر، تُعرف القيادة التبادلية بأنها تعتمد على نظام من المكافآت والعقوبات. في هذا النمط، يتم تحفيز العاملين على تحقيق الأهداف من خلال تقديم مكافآت مقابل الأداء الجيد. بينما يمكن أن تكون هذه الطريقة فعالة في تحقيق الأهداف على المدى القصير، إلا أنها قد تنقر إلى التحفيز العميق والإلهام الذي يُعتبر ضروريًا للنمو والتطور المستدام. (طه، ٢٠٢٠)

علاوة على ذلك، فإن القيادة الاستبدادية، التي تعتمد على السيطرة والتحكم، قد تؤدي إلى نتائج سلبية على المدى الطويل. في هذا النمط، يُتخذ القرار بشكل مركزي، مما يحد من إبداع الأفراد ويقلل من شعورهم بالمسؤولية. في البيئات التي تتطلب الابتكار والتكيف السريع، يمكن أن يكون هذا النوع من القيادة عائقًا كبيرًا أمام التقدم. (آل قماش، ٢٠٢٠)

تتأثر أنماط القيادة بالعديد من العوامل، بما في ذلك الثقافة التنظيمية، والأهداف الاستراتيجية، وخصائص الفريق. على سبيل المثال، في المؤسسات التي تركز على الابتكار، قد يكون من الأفضل اعتماد نمط قيادة تحويلي يُشجع على الإبداع والتعاون. بينما في البيئات الأكثر تقليدية، يمكن أن تكون القيادة التبادلية أكثر فعالية في تحقيق الأهداف المحددة. يتضح أن نمط القيادة له تأثير عميق على الأداء المؤسسي والثقافة التنظيمية. القادة الذين يتبنون أساليب قيادة فعالة يمكنهم تعزيز روح الفريق، وتحقيق نتائج إيجابية، وضمان استدامة النجاح في بيئة العمل. إن فهم أنماط القيادة المختلفة وكيفية تطبيقها بشكل مناسب يُعتبر خطوة أساسية نحو تحقيق الأهداف وتحسين الأداء المؤسسي. (الحارثية، ٢٠٢١)

تُعتبر نمط القيادة من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على إدارة استمرارية العمل في المؤسسات، وخاصة في بيئات العمل الديناميكية مثل شركة سابك، التي تُعد واحدة من الشركات الرائدة في قطاع البتروكيماويات. إن طبيعة القيادة التي يتبناها القادة تؤثر على كيفية استجابة الفرق للتحديات والضغوط، مما ينعكس على قدرة المنظمة على الحفاظ على استمرارية العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. (طه، ٢٠٢٠)

في سياق هذا البحث، يتم التركيز على الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة كأداة تدعم أنماط القيادة المختلفة في تعزيز إدارة استمرارية العمل. إن إدارة الجودة الشاملة تُشير إلى مجموعة من الممارسات والمبادئ التي تهدف إلى تحسين الأداء وزيادة رضا العملاء من خلال التركيز على العمليات والعمليات المستمرة. عندما يتبنى القادة أسلوب قيادة يركز على الجودة والتحسين المستمر، فإنهم يهيئون بيئة عمل تشجع على الابتكار والتعاون، مما يُعزز من قدرة المؤسسة على التعامل مع التحديات ومواجهة الأزمات. (الحارثية، ٢٠٢١)

تتطلب إدارة استمرارية العمل استراتيجيات فعالة تضمن عدم تأثر العمليات الحيوية بأي تغييرات غير متوقعة. هنا يأتي دور نمط القيادة؛ فالقادة الذين يتمتعون برؤية واضحة وقدرة على التواصل الفعال مع فرقهم يمكنهم توجيه الجهود نحو تحقيق استراتيجيات استمرارية العمل بشكل أكثر كفاءة. من خلال تبني أسلوب قيادي يشجع على المشاركة الفعالة للعاملين في اتخاذ القرارات، يمكن للقادة تعزيز الشعور بالمسؤولية والانتماء لدى الفرق، مما يُعزز من الأداء العام للمؤسسة. (الحارثية، ٢٠٢١)

يُعتبر دور إدارة الجودة الشاملة في هذا السياق حيويًا، حيث تُسهم في تطوير العمليات والأنظمة التي تدعم استمرارية العمل. من خلال تطبيق مبادئ إدارة الجودة، مثل التركيز على العميل، وتحليل البيانات، والتحسين المستمر، يمكن للمؤسسات مثل سابك تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والفعالية. إن الجمع بين القيادة الفعالة وإدارة الجودة الشاملة يمكن أن يُسهم في خلق ثقافة مؤسسية تُعزز من الاستقرار والمرونة، مما يُساعد الشركة في مواجهة التحديات الخارجية والداخلية. (آل قماش، ٢٠٢٠)

تشير الأدلة من الدراسة التطبيقية على سابك إلى أن أنماط القيادة التي تروج للابتكار والتكيف تُسهم في تحسين أنظمة إدارة استمرارية العمل. القادة الذين يتبنون نهجًا شاملاً لإدارة الجودة، ويركزون على تطوير مهارات فرقهم، يكونون أكثر قدرة على تحقيق نتائج إيجابية في استمرارية العمل. إن إدراك القادة لأهمية الجودة كعنصر أساسي في استراتيجياتهم يُعتبر خطوة حيوية نحو تعزيز القدرة التنافسية والابتكار في السوق. (الحارثية، ٢٠٢١)

لذا جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر نمط القيادة (القيادة التبادلية - القيادة التحويلية - القيادة الأتوقراطية - القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

مشكلة الدراسة:

تتناول المشكلة البحثية في هذا البحث العلاقة المعقدة بين نمط القيادة وإدارة استمرارية العمل ضمن سياق شركة سابك للبتروكيماويات بالجبيل. في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها المؤسسات في عالم الأعمال الحديث، مثل التقلبات الاقتصادية والضغط التنافسي، يصبح من الضروري دراسة كيف يمكن لنمط القيادة أن يؤثر على قدرة المؤسسات على الحفاظ على استمرارية العمل. إن القيادة الفعالة تُعتبر عنصراً حاسماً في توجيه الفرق وتحفيزها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية، مما ينعكس بشكل مباشر على قدرة المؤسسة على إدارة المخاطر وضمان استمرارية العمليات.

تتمثل إحدى القضايا الرئيسية في هذا البحث في تحديد كيف يمكن لنمط القيادة، سواء كان تحويلياً أو تبادلياً أو استبدادياً، أن يؤثر على استراتيجيات إدارة استمرارية العمل. قد يتبنى القادة أساليب مختلفة في التعامل مع فرقهم، وهذا يمكن أن يحدد مدى استجابة الفرق للتهديدات والمخاطر. على سبيل المثال، القيادة التحويلية التي تشجع على الابتكار والتعاون قد تُسهم في تعزيز القدرة على التكيف مع الأزمات، بينما القيادة الاستبدادية قد تعوق هذه القدرة من خلال فرض سيطرة مركزية تحد من الإبداع والمشاركة.

إضافة إلى ذلك، تلعب إدارة الجودة الشاملة دوراً مهماً في هذه العلاقة. إن إدارة الجودة الشاملة تركز على تحسين العمليات وتعزيز رضا العملاء، مما يمكن أن يُعزز من فعالية استراتيجيات استمرارية العمل. تتطلب إدارة الجودة الشاملة التزاماً من القيادة بتوفير بيئة عمل تشجع على التحسين المستمر والابتكار، وهو ما يمكن أن يكون له تأثير عميق على كيفية استجابة المؤسسة للتحديات. وبالتالي، فإن دراسة كيفية تفاعل نمط القيادة مع مبادئ إدارة الجودة الشاملة تُعتبر ضرورية لفهم كيف يمكن للمؤسسات مثل سابك تعزيز قدرتها على الاستمرار في العمل وتحقيق النجاح.

تتجلى المشكلة البحثية أيضًا في ضرورة فهم كيفية تطبيق نمط القيادة وإدارة الجودة الشاملة بشكل فعال لتحقيق نتائج إيجابية. هناك حاجة إلى تحليل دقيق لكيفية استجابة الفرق المختلفة في سابك لأنماط القيادة المتبعة وكيفية تأثير ذلك على استمرارية العمل. بالإضافة إلى ذلك، يُعتبر من المهم دراسة التحديات التي قد تواجهها الشركة في تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة وكيفية تأثير هذه التحديات على استراتيجيات القيادة.

وتتمثل مشكلة الدراسة في تسليط الضوء على أثر نمط القيادة (القيادة التبادلية – القيادة التحويلية – القيادة الأتوقراطية – القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات المبحوثة، حيث يُعد دور نمط القيادة في إدارة استمرارية العمل متغيرًا ذا دلالة كبيرة، لاسيما في سياق شركة سابك للبتروكيماويات بالجبيل. إن نمط القيادة يؤثر بشكل مباشر على كيفية استجابة الفرق للتحديات والمخاطر، مما يُعزز من قدرة المؤسسة على الحفاظ على استمرارية عملياتها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. ففي عالم الأعمال الحديث، حيث تزداد الضغوط التنافسية والتغيرات السريعة، يصبح من الضروري تسليط الضوء على كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة في تشكيل استراتيجيات استمرارية العمل. تُعتبر إدارة الجودة الشاملة أيضًا عنصرًا حيويًا في هذا السياق، حيث تؤدي إلى تحسين العمليات وتعزيز ثقافة التحسين المستمر. يتطلب النجاح في إدارة استمرارية العمل قيادة فعالة قادرة على توجيه الفرق نحو تحقيق الأهداف المرجوة في ظل ظروف غير مستقرة. عندما يتم دمج نمط القيادة الفعال مع مبادئ إدارة الجودة الشاملة، يمكن

للمؤسسة تعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف مع الأزمات، مما ينعكس إيجاباً على استمرارية العمل والنجاح المؤسسي.

علاوة على ذلك، فإن فهم كيفية تأثير نمط القيادة على إدارة استمرارية العمل يُعتبر أمراً حيوياً للباحثين والممارسين في مجال الإدارة. فالقادة الذين يتبنون أنماط قيادة تشجع على التفاعل والمشاركة يمكنهم تحسين الاستجابة للأزمات وتعزيز الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين. وهذا بدوره يُسهم في تحقيق نجاح المشاريع وزيادة الكفاءة التنظيمية. تتمثل أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على دور نمط القيادة في إدارة استمرارية العمل، وتقديم توصيات لتعزيز هذا الدور من خلال اعتماد أساليب قيادية فعالة ومبادئ إدارة الجودة الشاملة. إن النتائج المتوقعة من هذه الدراسة يمكن أن تُسهم في تطوير الأداء الإداري لشركة سابك، مما يُعزز من قدرتها على مواجهة التحديات وتحقيق النجاح المستدام في مجال البتروكيماويات.

الأهمية العلمية: تأتي أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية في مدى استفادة الإدارات في شركة سابك للبتروكيماويات من النتائج التي توصلت إليها، بالإضافة إلى التوصيات التي تم تقديمها فيما يتعلق بمفهوم نمط القيادة، وإدارة استمرارية العمل، ودور إدارة الجودة الشاملة. يُعتبر قطاع البتروكيماويات من القطاعات الرائدة في الاقتصاد الحديث، وأحد أهم المحركات الحيوية للاقتصاد السعودي، نظراً لما يقدمه هذا القطاع من موارد مالية كبيرة وما يوفره من فرص عمل تُساهم في دفع عجلة الاقتصاد الوطني. علاوة على ذلك، تلعب سابك دوراً مهماً في تعزيز الابتكار والتطوير التكنولوجي، مما يُمثل عصب النشاط الاقتصادي ويربط الاقتصاد المحلي بالأسواق العالمية.

إذ إن دراسة تأثير نمط القيادة على إدارة استمرارية العمل تُعد أمراً حيوياً في سياق سابك، نظراً لتحديات السوق المتزايدة والبيئة التنافسية. إن القيادة الفعالة تُعتبر عاملاً رئيسياً في توجيه الفرق نحو

تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وضمان استمرارية العمل في مواجهة الأزمات. من خلال تحليل أنماط القيادة المختلفة، يمكن تحديد كيف تسهم هذه الأنماط في تعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات السريعة وتحقيق النتائج المرجوة. تُظهر نتائج الدراسة كيف يمكن أن تؤثر أساليب القيادة على كيفية استجابة الفرق للتحديات، مما يُعزز من استمرارية العمل. كما تتيح الدراسة الفرصة لفهم العلاقة بين القيادة وإدارة الجودة الشاملة، حيث يُعتبر دمج هذين العنصرين ضروريًا لتعزيز فعالية استراتيجيات استمرارية العمل. إن القادة الذين يتبنون نهجًا يركز على الجودة والابتكار يمكنهم تحسين أداء فرقهم وتعزيز التزامهم، مما يُسهم في تحقيق نجاح مستدام.

بالتالي، تكمن أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على دور نمط القيادة في إدارة استمرارية العمل داخل سابك، وتقديم توصيات لتعزيز هذا الدور من خلال تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة. إن النتائج المستخلصة من هذه الدراسة يمكن أن تُساعد في تطوير استراتيجيات فعالة تدعم الأداء الإداري وتُعزز من قدرة الشركة على مواجهة التحديات المستقبلية، مما يُساهم في تحقيق النجاح والنمو المستدام في قطاع البتروكيماويات.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نمط القيادة بأبعادها المتمثلة في (القيادة التبادلية – القيادة التحويلية – القيادة الأتوقراطية – القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل. ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:

➤ التعرف على أثر القيادة التبادلية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل

لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

➤ التعرف على أثر القيادة التحويلية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل

لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

➤ التعرف على أثر القيادة الأتوقراطية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور

المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

➤ التعرف على أثر القيادة الديمقراطية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور

المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما هو أثر نمط القيادة بأبعادها المتمثلة في (القيادة التبادلية – القيادة التحويلية

– القيادة الأتوقراطية – القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل

لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل؟ وتتفرع منه عدة أسئلة

فرعية كالتالي:

➤ **السؤال الفرعي الأول:** كيف تؤثر القيادة التبادلية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها

مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات

بالجبيل؟

➤ السؤال الفرعي الثاني: ما هو تأثير القيادة التحويلية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها

مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات

بالجبيل؟

➤ السؤال الفرعي الثالث: كيف تؤثر القيادة الأنوقراطية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها

مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات

بالجبيل؟

➤ السؤال الفرعي الرابع: كيف تؤثر القيادة الديمقراطية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها

مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات

بالجبيل؟

فروض الدراسة:

بناء على ما تم عرضه من أهداف الدراسة ومشكلتها وأهميتها يمكننا تحديد فرضيات الدراسة

من خلال فرضية رئيسية تتمثل في:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

لنمط القيادة بأبعادها المتمثلة في (القيادة التبادلية – القيادة التحويلية – القيادة الأنوقراطية – القيادة

الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة

تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

ينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الفرعية الاولى:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التبادلية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الأتوقراطية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الديمقراطية على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

نموذج الدراسة

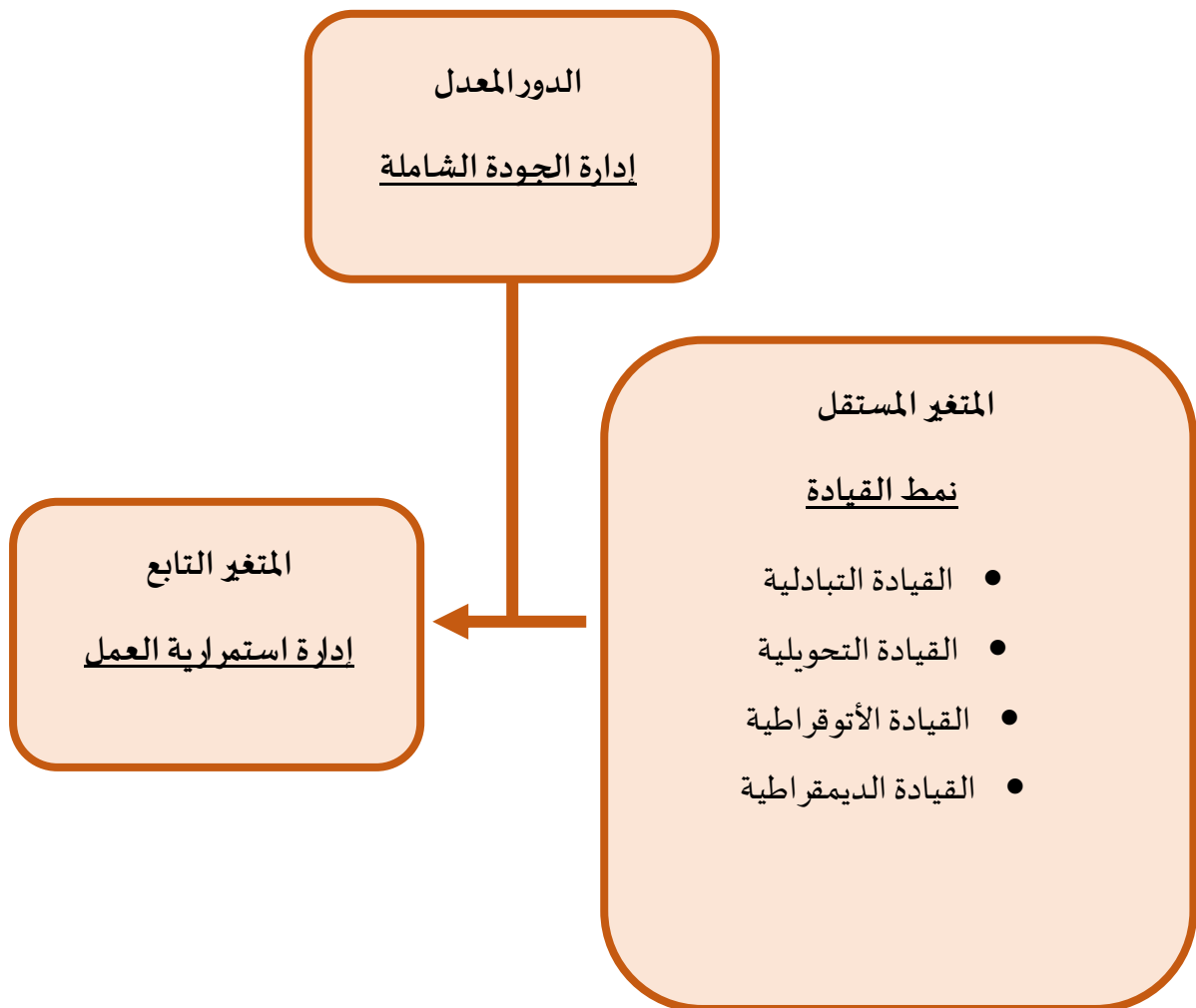
يهدف هذا النموذج إلى التعرف على أثر نمط القيادة بأبعادها المتمثلة في (القيادة التبادلية - القيادة التحويلية - القيادة الأتوقراطية - القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل. ويتضمن المتغيرات التالية:

- **المتغير المستقل:** نمط القيادة بأبعادها المتمثلة في (القيادة التبادلية - القيادة التحويلية - القيادة الأتوقراطية - القيادة الديمقراطية).

– المتغير التابع: إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة.

– الدور المعدل: إدارة الجودة الشاملة.

الشكل رقم (١) متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحث

الدراسات السابقة:

دراسة (قشقوش، ٢٠١٩) بعنوان:

تشكيل قوة مشتركة لدول البحر الأحمر ووجود مركز القيادة الرئيسي في جدة

سعت الدراسة إلى بيان تكتل دول البحر الأحمر العربية والأمن الإقليمي العربي: تشكيل قوة مشتركة لدول البحر الأحمر ووجود مركز القيادة الرئيسي في جدة. وتناولت الدراسة عدد من النقاط هم، أولاً الخلفية التاريخية والأهمية الاستراتيجية للبحر الأحمر. ثانياً الدول المشاطئة جغرافياً وديموجرافياً. ثالثاً التحديات والتهديدات التي تواجه إقليم البحر الأحمر وخليج عدن، ومنها التواجد الإيراني الكثيف في اليمن، والتواجد الإسرائيلي في "إثيوبيا" ثم "إريتريا"، والتواجد التركي في "السودان"، والقرصنة في القرن الإفريقي و"خليج عدن"، وبقايا الإرهاب في شمال سيناء. رابعاً استراتيجية مجابهة التحديات والتهديدات لإقليم البحر الأحمر وتشمل، إنهاء التواجد الإيراني الكثيف في اليمن، وتجسيم التواجد الإسرائيلي في أرخبيل دهلك الإيريترى، ومراقبة التواجد التركي في السودان، ومحاربة القرصنة في خليج عدن، والقضاء على العناصر الإرهابية في "اليمن" وخاصة القاعدة. خامساً آفاق التعاون الممكنة بين تكتل البحر الأحمر وتشمل، آفاق التعاون السياسي، وآفاق التعاون الاقتصادي، وآفاق التعاون البيئي والسياحي، وآفاق التعاون الأمني العسكري لتكتل البحر الأحمر. سادساً جسر الملك "سليمان" بين "السعودية ومصر" وأثره العسكري والاقتصادي. سابعاً مقترح تنمية التعاون العسكري العربي لدول تكتل البحر الأحمر المنتظر. واختتمت الدراسة بالتأكيد على إن إخراج تكتل البحر الأحمر للدول العربية المشاطئة، إلى حيز الوجود، وطبقاً لمبادرة خادم الحرمين الشريفين الملك "سلمان بن عبد العزيز"، يمكن أن يعالج الخلل في هذا الإقليم، الناتج عن التدخلات الأجنبية وخاصة الإيرانية والإسرائيلية والتركية،

بالإضافة لأعمال القرصنة والإرهاب، بما يهدد أحد أهم طرق التجارة الدولية بين الجنوب والشمال وخاصة النفط.

دراسة (طه، ٢٠٢٠) بعنوان:

دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية:

دراسة تطبيقية

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة ونوع العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية، ونوع وطبيعة العلاقة بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية، ونوع وطبيعة العلاقة بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، ونوع وطبيعة العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية في وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة قوامها ٢٩٥ مفردة من أعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والقوة التنظيمية، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القوة التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية، كما دعم وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية من تأثير أبعاد القيادة الريادية على جودة الحياة الوظيفية، وتوصلت الباحثة إلى مجموعة من التوصيات لتعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضاء الهيئة المعاونة بجامعة مدينة السادات من خلال تنمية القيادة الريادية والاستخدام الأمثل للقوة التنظيمية.

دراسة (بنات، ٢٠٢١) بعنوان:

القوة وتكتيكات النفوذ في القيادة وأثرها على المهارات الناعمة في شركات تكنولوجيا المعلومات

في الأردن

هدفت الدراسة إلى قياس أثر القوة وتكتيكات النفوذ في القيادة على المهارات الناعمة في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من شركات تكنولوجيا المعلومات. وقد تمثلت وحدة المعاينة بـ ١٤٢ من المديرين ورؤساء الأقسام في الإدارات العليا، وتم توزيع الاستبانة عليهم جميعاً. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، وكان من أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) للقوة بأبعادها (الشرعية، والعقاب، والمكافآت، والمرجعية، والخبرة) وتكتيكات النفوذ بأبعاده (الإقناع، والإلهام، والاستشارة، والتحالف) على المهارات الناعمة بأبعادها (الاتصال والتواصل، والعمل بروح الفريق، والعمل تحت الضغط، وإدارة التغيير، واتخاذ القرار) في شركات تكنولوجيا المعلومات بالأردن. وأوصت الدراسة بتعزيز سمات القادة المتميزة لتجعل العاملين ينجذبون حولهم، وذلك لكسب ثقتهم مع وجود كاريزما جذابة للقائد تجعل العاملين أكثر تأثراً في قادتهم. وأوصت أيضاً إلى تعزيز قدرة القائد على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل بتعزيز دور القوة الشرعية للمديرين القادة، وذلك من خلال تعزيز سلطة المدير الرسمية لإدارة الصراعات بين العاملين، وتفويض صلاحيات للعاملين بما يتناسب مع تحقيق أهداف الشركة.

دراسة (أبورية، ٢٠٢٠) بعنوان:

القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والفاعلية التنظيمية: دراسة

تطبيقية على الفنادق الخمس نجوم بشرم الشيخ

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية في الفنادق الخمس نجوم بشرم الشيخ والفاعلية التنظيمية في ظل وجود القوة التنظيمية كمتغير وسيط. ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج التحليلي، وتم تصميم استمارة استبيان لجمع بيانات الدراسة. ويتكون مجتمع الدراسة من المديرين في إدارات الفنادق الخمس نجوم بشرم الشيخ حيث تم توزيع نحو ٢٨٠ استمارة استقصاء، وبلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل ٢٢٧ استمارة، بنسبة استجابة بلغت ٨١,١ %. وتم استخدام ثلاث برامج إحصائية لتحليل بيانات الدراسة وهم IRTPRO و SPSS V.25 و SAS V.91.. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن هناك تأثير معنوي وإيجابي للقيادة التحويلية على كل من الفاعلية التنظيمية والقوة التنظيمية، وكذلك هناك تأثير معنوي وإيجابي للقوة التنظيمية على الفاعلية التنظيمية. كما توصلت الدراسة إلى أن القوة التنظيمية تلعب دورا وسيطا في العلاقة بين القيادة التحويلية والفاعلية التنظيمية في الفنادق الخمس نجوم بشرم الشيخ.

دراسة (الحارثية، ٢٠٢١) بعنوان:

تأثير القيادة التعليمية للمدير في التعلم المهني والقوة التطويرية للمعلمين في المدارس

الحكومية بسلطنة عمان: نموذج بنائي مقترح

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير القيادة التعليمية لمديري المدارس الحكومية بسلطنة عمان، في كل من القوة التطويرية للمعلمين، وتعلمهم المهني، وكذلك استقصاء تأثير القوة التطويرية للمعلمين في تعلمهم المهني، ومن ثم البحث في قدرة القوة التطويرية للمعلمين على القيام بدور الوساطة بين قيادة المدير والتعلم المهني للمعلمين، مع تحديد مستوى ونوع تلك الوساطة. من جانب آخر، سعت الدراسة إلى بيان أي أبعاد القيادة التعليمية الأربعة (بناء رؤية التعلم، ودعم

التعلم، وإدارة برنامج التعلم، والنمذجة) أكثر قدرة على التأثير في التعلم المهني للمعلمين بوجود القوة التطويرية كوسيط، وأخيرا، هدفت الدراسة إلى المقارنة بين تأثير كل من مديري المدارس الذكور والإناث في التعلم المهني للمعلمين بوجود القوة التطويرية للمعلم كوسيط. اعتمدت الدراسة لتحقيق أهدافها على منحى البحوث الكمية، وذلك من خلال تصميم نموذج بنائي مفترض (قائم على مراجعة النظريات التربوية، والدراسات السابقة) يعبر عن العلاقات السببية بين المتغيرات الثلاثة: القيادة التعليمية، والقوة التطويرية للمعلم، والتعلم المهني للمعلمين، ومن ثم اختبار ذلك النموذج بأسلوب النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM)، وقد تم جمع بيانات الدراسة من عينة بلغت (٥٧٤) معلما، بواسطة ثلاثة مقاييس، تم تعريبها، وتكييفها مع السياق العماني. بشكل عام، أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي لقيادة مديري المدارس في كل من قوة المعلمين التطويرية، وتعلمهم المهني، كما كشفت النتائج أن القوة التطويرية للمعلم تتوسط العلاقة بين القيادة التعليمية للمدير والتعلم المهني للمعلمين، وهي وساطة كلية، حيث كان هناك غياب للتأثير المباشر للمدير في تعلم المعلمين. كما كشفت الدراسة أن التأثير غير المباشر للقيادة التعليمية في تعلم المعلمين بوجود القوة التطويرية يأتي بصورة أساسية من خلال بعد "إدارة برنامج التعلم"، وأن هناك تأثيرا كبيرا لتلك القيادة مصدره بعدا "إدارة برنامج التعلم"، و"بناء رؤية التعلم"، ومن جانب آخر، بينت نتائج الدراسة أنه لا يوجد اختلاف في بنية النموذج الممثل لتأثير القيادة التعليمية في التعلم المهني للمعلمين بوجود القوة التطويرية كوسيط، باختلاف جنس مديري المدارس. خرجت الدراسة بنموذج تطويري مقترح قائم على النتائج الميدانية، وتحليل الواقع في السياق العماني، مع طرح مجموعة من الإجراءات لمديري المدارس، والقائمين على تنميتهم المهنية بوزارة التربية والتعليم لتفعيل النموذج المقترح، منها: مساعدة مديري المدارس على فهم مضامين السياسات والإصلاح التعليمي المستهدف في السلطنة، بما يجعلهم أكثر فاعلية في

تبني ممارسات القيادة التعليمية المؤثرة في القوة التطويرية للمعلمين، وكذلك تقديم توصيف واضح وعملي لمديري المدارس حول كيفية تفعيل دورهم كقادة تعليميين مؤثرين بصورة مباشرة وفاعلة في التعلم المهني غير الرسمي للمعلمين، وكيفية تعظيم أثر ذلك التعلم في تجويد الممارسات التدريسية داخل الغرف الصفية.

دراسة (آل قماش، ٢٠٢٠) بعنوان:

نظريات القيادة واتخاذ القرارات: نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات، النظرية الموقفية، نظرية

اتخاذ القرار.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان النظريات والدراسات حول موضوع القيادة والذي يعود لكون القيادة موضوعاً حيوياً للدراسة والبحث، يؤثر ويتأثر مفهوماً وممارساتها تبعاً لتطور الزمن الذي تعيشه، وتؤكد الدراسة على أهمية القيادة فهي جوهر العملية الإدارية كما أنها تؤثر وتتأثر ببيئة العمل، وفي هذا البحث تم توضيح مفاهيم القيادة وبعضاً من نظريات القيادة التي كثر تداولها (الرجل العظيم، السمات، الموقفية، نظرية اتخاذ القرار) من حيث مفهوماً روادها ومبادئها وما تميزت به من قوة أو ما وجه إليها من نقد، مع العلم بأنه يمكن أن يتفرع من هذه النظريات نظريات أخرى انبثقت منها.

دراسة (أحمد، ٢٠٢١) بعنوان:

القيادة الإدارية وأثرها في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على القطاعين العام والخاص

بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية

هدفت الدراسة لمعرفة أثر القيادة الإدارية (قوة التأثير، الدافعية، الاتصالات) في تعزيز الثقة التنظيمية (السياسات الإدارية، الابتكار وتحقيق الذات، القيم السادة في التنظيم، تدفق المعلومات في التنظيم) في القطاعين العام والخاص بمحافظة الإحساء. وقد تمحورت مشكلة الدراسة حول طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كوسيلة للحصول على البيانات، اختيرت عينة عشوائية مكونة من (٤٥٠) مفردة من القطاعين العام والخاص بمحافظة الإحساء، وقد تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وتوصلت الدراسة لمجموعة من الاستنتاجات منها: وجود علاقة ارتباط ضعيفة وموجبة بين القيادة الإدارية والثقة التنظيمية، كما يوجد تأثير للقيادة الإدارية على الثقة التنظيمية، وقد قدمت في نهاية الدراسة مجموعة من التوصيات.

دراسة (Mustafa, 2020) بعنوان:

The Effect of Ethical Leadership on Employees Empowerment: Field Study at Al-Azhar University in Assuit – Arab Republic of Egypt

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة الأخلاقية في دعم تمكين العاملين، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل التالي: هل تؤثر القيادة الأخلاقية علي تمكين العاملين في جامعة الأزهر فرع أسيوط؟، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة اختبار بيرسون لقياس علاقات الارتباط بين متغيري الدراسة وما تتضمنه من أبعاد، وكذلك استخدمت معامل الانحدار للتنبؤ بالعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، واشتملت عينة الدراسة على (٣١٧) شخصاً من العاملين بجامعة الأزهر حيث تم جمع البيانات باستخدام قائمة استقصاء أعدت لغرض الدراسة وتم استرداد ٢٥٥ قائمة فقط بنسبة ٨٠٪، وتوصلت الدراسة إلى

عدة نتائج من أهمها أن درجة ممارسة كل من متغيري الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغت قيمة متوسط القيادة الأخلاقية ٣.٥٧ بينما بلغ المتوسط بالنسبة لتمكين العاملين ٣.٥٣، كما تبين وجود تأثير معنوي لسلوكيات القيادة الأخلاقية على تمكين العاملين، حيث بلغت قيمة (ت) (١.٩٨) وهي معنوية عند مستوى (٠.٠١)، واستنادا للنتائج أوصت الدراسة بضرورة دعم مفهوم القيادة الأخلاقية وأبعادها من خلال عقد الدورات التدريبية وورش العمل اللازمة لنشر ثقافة وقيم القيادة الأخلاقية، وكذلك أوصت بوضع نظام دقيق لمتابعة مدى تطبيق مفهوم تمكين العاملين.

دراسة (Nouari, 2020) بعنوان:

The Role of Global Leadership in Risk Management of International

Business

هدف البحث إلى دراسة تأثير المهارات اللازمة للقيادة الدولية (العالمية) في إدارة مخاطر الأعمال الدولية. ولاختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على جمع المعلومات من ٦٠ قائد دوليا في مجموعة من مؤسسات الدولية بالجزائر، وباستخدام برنامج SPSS ٢٥ في تحليل النتائج خلصت الدراسة إلى أن هناك تأثيرا كبيرا للمهارات اللازمة للقيادة الدولية في إدارة مخاطر الأعمال الدولية، والتي تستمد قوتها من مهارات القادة الدوليين (التفكير الاستراتيجي، الذكاء الثقافي ونقل المعرفة) في إدارة مخاطر التعقيد البيئي والتنوع الجغرافي عبر الحدود.

دراسة (Fatah, 2022) بعنوان:

The Role of Leadership in Generating Financial and Nonfinancial

Outcomes at Sports Clubs, from the Perspectives of Club Staff Members

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في الممارسات القيادية اللازمة لتحقيق نتائج مالية وغير مالية في الأندية الرياضية، والتحقيق في العوائق التي تحول دون الممارسات القيادية اللازمة لتوليد النتائج المالية وغير المالية في الأندية الرياضية، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) في محاور الاستبانة ودرجتها الإجمالية من حيث المتغيرات (الجنس -سنوات الخبرة). تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في المدربين الرياضيين السعوديين، وشملت العينة النهائية (٧٠) فرداً. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات باستخدام الاستبيانات. تشمل نتائج الدراسة ما يلي: تم تصنيف الممارسات القيادية اللازمة لتحقيق نتائج مالية وغير مالية في الأندية الرياضية (مرتفع) من قبل أعضاء العينة. تم تصنيف العوائق التي تحول دون ممارسات القيادة اللازمة لتحقيق نتائج مالية وغير مالية في الأندية الرياضية (عالية جداً) من قبل أعضاء العينة؛ ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بمتغيري الجنس وسنوات الخبرة. وقد تضمنت توصيات الدراسة ما يلي: ضرورة الاهتمام بنقاط القوة والضعف في الأندية الرياضية. العمل على زيادة مشاركة الأندية في البطولات العربية والإقليمية والدولية. وإجراء مزيد من البحوث المماثلة التي تستهدف بيئات ومناطق ومجتمعات رياضية أخرى في المملكة العربية السعودية ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.

الفجوة البحثية:

- هناك نقص في الدراسات التي تتناول أثر نمط القيادة بأبعادها المتمثلة في (القيادة التبادلية - القيادة التحويلية - القيادة الأتوقراطية - القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

- معظم الدراسات لم تتناول بشكل كافٍ التفاعل بين مختلف أبعاد أثر نمط القيادة المتمثلة في (القيادة التبادلية - القيادة التحويلية - القيادة الأتوقراطية - القيادة الديمقراطية) وأثره على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

- هناك حاجة لدراسات تتبعية طويلة الأجل لتقييم أثر نمط القيادة بأبعادها المتمثلة في (القيادة التبادلية - القيادة التحويلية - القيادة الأتوقراطية - القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تُعتبر النظرية البنائية إطارًا نظريًا قويًا يُعزز من فهم كيفية تشكيل المعرفة والمعاني من خلال التفاعلات الاجتماعية والخبرات الفردية. في سياق البحث المعنون "أثر نمط القيادة على إدارة استمرارية العمل: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل"، يمكن استخدام هذه النظرية لفهم كيفية تأثير نمط القيادة على استراتيجيات إدارة استمرارية العمل من خلال التفاعل بين الأفراد والعمليات التنظيمية.

تساعد النظرية البنائية في توضيح كيف تتشكل الثقافة التنظيمية داخل سابك من خلال أساليب القيادة المختلفة. فعندما يتبنى القادة نمطًا قياديًا تحويليًا، على سبيل المثال، فإنهم يعززون من روح التعاون والمشاركة بين أعضاء الفريق. من خلال هذا النمط، يتمكن الأفراد من بناء معارف جديدة وتطوير مهاراتهم، مما يساهم في تعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع التحديات. في هذا السياق، يُعزز

التفاعل بين القادة والموظفين من بناء فهم جماعي لرؤية المؤسسة وأهدافها، مما يُسهم في تعزيز استمرارية العمل.

كما تتيح النظرية البنائية للباحثين دراسة كيفية تأثير إدارة الجودة الشاملة على العملية القيادية. تتطلب إدارة الجودة الشاملة مشاركة جميع أعضاء المؤسسة في تحسين العمليات، مما يُعزز من تفاعل القادة مع فرق العمل. يُمكن أن يساعد هذا التفاعل في تشكيل فهم مشترك للمعايير والجودة المطلوبة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الفعالية. من خلال تعزيز هذا الفهم الجماعي، يمكن للقادة توجيه فرقهم بشكل أكثر فعالية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية، مما يُسهم في استمرارية العمل.

علاوة على ذلك، تساهم النظرية البنائية في فهم كيفية تأثير أنماط القيادة على سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة. عندما يشعر الموظفون بأنهم جزء من عملية اتخاذ القرار، فإن ذلك يعزز من شعورهم بالمسؤولية والانتماء. إن نمط القيادة الذي يُشجع على المشاركة والابتكار يُساعد الأفراد على التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم، مما يُعزز من ثقافة التحسين المستمر. هذه الثقافة تُعتبر ضرورية لإدارة استمرارية العمل، حيث تُمكن المؤسسة من الاستجابة بفعالية للتغيرات في البيئة المحيطة.

المنهجية وطرق البحث:

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتوافق مع الفصول النظرية للبحث حول أثر نمط القيادة على إدارة استمرارية العمل. في الفصل التطبيقي التحليلي، تم اعتماد المنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المستخلصة من الاستبانة الخاصة بشركة سابك، حيث يُعتبر هذا المنهج ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع بشكل شامل. يُسهم هذا الأسلوب في

إخضاع البيانات للدراسة الدقيقة وتحليل أبعادها، والتي سيتم تناولها بالتفصيل في الفصل التطبيقي من دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج المناسب لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والأهداف المرجوة من دراستها. وفي هذا السياق، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كخيار رئيسي، حيث يعتبر الأسلوب الوصفي فعالاً في تقديم وصف شامل يتوافق مع الفصول النظرية للبحث. أما في الفصل التطبيقي التحليلي، فقد تم استخدام المنهج الاستنباطي لتحليل وتقييم البيانات التي تم جمعها عبر الاستبانة الموجهة للعاملين في شركة سابك.

يساعد هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية المطروحة من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها بشكل منهجي. إذ يُمكن من تحديد العلاقة بين نمط القيادة وإدارة استمرارية العمل، مع التركيز على الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة كعنصر أساسي في تعزيز فعالية القيادة. كما أن هذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة في هذا المجال، مما يزيد من مصداقية النتائج ويعزز من قوة الدراسة.

علاوة على ذلك، يُتيح التحليل الكمي والنوعي المطبق في هذه الدراسة فهماً عميقاً للتحديات والفرص التي تواجهها شركة سابك في سعيها لتعزيز استمرارية العمل. من خلال هذا التحليل، يمكن تقديم توصيات مدروسة تساهم في تحسين نمط القيادة وتطبيق ممارسات إدارة الجودة الشاملة، مما يعزز من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

يمكن القول إن المنهج الوصفي التحليلي، مع التوجه الاستنباطي، يُعد أداة قوية لفهم أثر نمط القيادة على إدارة استمرارية العمل، حيث يساهم في تقديم رؤى واضحة تدعم صناع القرار في شركة

سابق. كما يُعزز هذا الأسلوب من قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والمنافسة في سوق البتروكيماويات بشكل فعال.

مصادر جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

– **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة ، والمتمثلة بـ:
النوع ، والعمر ، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.

– **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية :** اقتصرَت الدراسة على التعرف على أثر نمط القيادة بأبعادها المتمثلة في (القيادة التبادلية – القيادة التحويلية – القيادة الأنوقراطية – القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعادها مجمعة: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة؛ دراسة تطبيقية على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.
- **حدود مكانية:** اقتصرَت الدراسة على سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل في المملكة العربية السعودية.
- **حدود زمانية :** تم إعداد الدراسة في عام ٢٠٢٤.
- **حدود بشرية:** اقتصرَت الدراسة على العاملين والمديرين في سابك شركة بتروكيماويات بالجبيل.

المراجع:

- قشقوش، محمد عبدالخالق. (٢٠١٩). تشكيل قوة مشتركة لدول البحر الأحمر ووجود مركز القيادة الرئيسي في جدة. آراء حول الخليج، ع١٣٣، ١٠١ - ١٠٦.
- طه، منى حسنين السيد. (٢٠٢٠). دور القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الريادية وجودة الحياة الوظيفية: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، مج٨، ع٢، ١ - ٣٤.
- بنات، أسيل محمد خليل، و العمري، غسان عيسى إبراهيم. (٢٠١٩). القوة وتكتيكات النفوذ في القيادة وأثرها علي المهارات الناعمة في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- بنات، أسيل محمد خليل، و العمري، غسان عيسى إبراهيم. (٢٠٢١). القوة وتكتيكات النفوذ في القيادة وأثرها على المهارات الناعمة في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج٦، ع١٤، ٦٧ - ٨٣.
- أبو رية، مروة جمال عبدالوهاب. (٢٠٢٠). القوة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة التحويلية والفاعلية التنظيمية: دراسة تطبيقية على الفنادق الخمس نجوم بشرم الشيخ. مجلة كلية السياحة والفنادق، مج٤، ع٢، ١ - ١٨.
- الحارثية، خالصة بنت سالم بن حمد، عمارة، إيهاب محمد نجيب، المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، الفهدي، راشد بن سليمان بن حمدان، و حماد، وحيد شاه بور. (٢٠٢١). تأثير القيادة التعليمية للمدير في التعلم المهني والقوة التطويرية للمعلمين في المدارس الحكومية بسلطنة عمان: نموذج بنائي مقترح (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة السلطان قابوس، مسقط.

- أحمد، شريف يوسف حامد. (٢٠٢١). القيادة الإدارية وأثرها في تعزيز الثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على القطاعين العام والخاص بمحافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س٤١، ع١، ٢٣٩ - ٢٥٧.

- آل قماش، عبير حسين، و الجهني، أريج مكي. (٢٠٢٠). نظريات القيادة واتخاذ القرارات: نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات، النظرية الموقفية، نظرية اتخاذ القرار. مجلة كلية التربية، مج٣٦، ع١٢، ٣٩٤ - ٤٢٩.

- Mustafa, Abeer Mukhtar Suwaifi. (2020). The Effect of Ethical Leadership on Employees Empowerment: Field Study at Al-Azhar University in Assuit – Arab Republic of Egypt. Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences, vol. 4, no. 11, 132-157.
- Nouari, K., and Bouchta, Y. (2020). The Role of Global Leadership in Risk Management of International Business. Economic and Administrative Research, Volume 14, Issue 3, 199-214.
- Fatah, Abdullah Muhammad. (2022). The Role of Leadership in Generating Financial and Nonfinancial Outcomes at Sports Clubs, from the Perspectives of Club Staff Members. Arab Studies in Education and Psychology, No. 142, 403-446.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of business management



The Impact of Leadership Style on Business Continuity

Management: The Moderating Role of Total Quality

Management; An Empirical Study on SABIC

Petrochemical Company in Jubail

Preparation:

Ibrahim Khalaf Al–buainain

242001035

Supervision:

Dr. Asma Abuanzeh

144٦–2024