

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

أ. العنوان باللغة العربية:

دور الضغوط الإدارية على مرونة القادة وقدرتهم على التكيف: دراسة حالة شركة عبد اللطيف جميل للسيارات، في ضوء رؤية المملكة 2030

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

The Role of Managerial Stress on Leaders' Resilience and Adaptability: A Case Study of Abdul Latif Jameel Motors Amid Vision 2030.

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 في ضوء رؤية المملكة 2030. وفي بيئة عمل تزداد تعقيداً يوماً بعد يوم تبرز القدرة على التكيف والمرونة كمفاتيح رئيسية للنجاح في القيادة. كما قال جيمس كوزيس وباري بوزنر، الخبراء في مجال القيادة "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، يشير ماكجونيغال (2015) في كتاب "الجوانب الإيجابية للضغوط" إلى الجوانب الإيجابية للضغط وكيف يمكن أن يُعتبر محفزاً للتحسين الذاتي والقيادة الفعالة (McGonigal, 2015). لقد أظهرت الدراسات الدور الحيوي الذي تلعبه الضغوط الإدارية في تشكيل سمات القيادة وكذلك الصحة النفسية للقادة. وإظهار كيفية تأثير تلك الضغوط بشكل إيجابي وسلبي على الأفراد (Trama & Singh, 2019).

وقد يُطرح هنا سؤالاً هل سمات القيادة مُكتسبة من الخبرات في الحياة أم صفات موروثه؟ هنا يخبرنا حديث النبي محمد ﷺ "إِنَّمَا الْعِلْمُ بِالتَّعْلُمِ، وَإِنَّمَا الْجِلْمُ بِالتَّحْلُمِ" (البهقي، سنن البهقي، رواية أبي الدرداء رضي الله عنه) فالنبي ﷺ أشار إلى أن العلم الذي قد يمثل الخبرات الخاصة بالحياة العملية هي أمر مكتسب عن طريق التعلم، في حين كذلك أن الحلم و هي الصفة التي قد يتصف بها الشخص الذي لا يغضب بسهولة، قد تُكتسب أيضاً، وفي ضوء ذلك يعمل البحث الحالي على أن الضغوط الإدارية على عكس ما يُعتقد غالباً، فقد يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي على مرونة القادة وقدرتهم على التكيف خصوصاً في بيئة العمل، بل قد تكون هناك حاجة إليها (أي الضغوط الإدارية) في فترة إعداد القادة فقد تُستغل الضغوط في اكتساب الخبرات اللازمة لرفع قدرة القادة وتحملهم بصفات لم يكن من الممكن اكتسابها دون التعرض لتلك الضغوط.

وقد جاء النبي محمد ﷺ في المرتبة الأولى كأكثر الشخصيات تأثيراً في التاريخ، ولم يكن التأثير فقط على الجانب الديني للإتباع، بل كان ذلك تأسيساً لمجتمع متكامل من كافة النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، (هارت، 1978) وقد كان النبي محمد ﷺ قائداً ملهماً، يُظهر قيادة استثنائية في الإدارة، ففي موقفه الشهير مع الصحابي الجليل خباب بن الأرت عندما جاء إلى النبي ﷺ يشكو شدة التعذيب والضغوط التي يتعرض لها ويسأل النبي ﷺ أن يدعو لهم للتخفيف من تلك الضغوط، فهنا أخبره النبي محمد ﷺ بأن الذين كانوا من قبلهم يبتلون ويتعرضون للكثير من الضغوط في إشارة إلى أن تلك هي طبيعة الحياة وأنه سيأتي يوم يُمكن لهم، و يقودون العالم لكنهم يستعجلون (المباركفوري، 2002). ومن ثم فإن الضغوط تعد بمثابة تهينة وتدريب لاكتساب مهارات من شأنها تخرج للمجتمع قادة قادرين على مواجهة التحديات. وقد قدم النبي ﷺ أنموذجاً للقيادة الحديثة التي تميزت بالرؤية المستقبلية والإلهام من خلال التركيز على القيم الأخلاقية، والعدالة وتمكين الأفراد، وتعتبر هذه المبادئ ذات صلة كبيرة في تحسين نماذج القيادة المعاصرة لتحقيق النجاح والاستقرار في المؤسسات (Ihsan & Ritonga, 2022)

ويعتبر قطاع السيارات في المملكة العربية السعودية أحد القطاعات الحيوية التي تشهد تحولات مهمة في إطار رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة وتنويع الاقتصاد السعودي. من خلال تحويل

القطاعات الحيوية وتطوير البنية التحتية وتعزيز القدرات البشرية. ففي 25 أبريل 2016 أعلنت المملكة العربية السعودية عن رؤية المملكة 2030، وقد تم اعتماد رؤية المملكة العربية السعودية 2030 كمنهجية وخارطة طريق للأشطة الاقتصادية والتنموية في المملكة، تسعى الاستراتيجية إلى تحديد الاتجاهات العامة والسياسات والأهداف والمقاصد للمملكة والتي تهدف إلى المساعدة على دخول مرحلة جديدة بعيداً عن اقتصاد يعتمد اعتماداً كلياً على النفط. يحتاج قادة الشركات في قطاع السيارات الخاص إلى تطوير مهارات التكيف والمرونة لتلبية التحديات الجديدة والتغيرات المستمرة في بيئة العمل. وتلعب شركة عبد اللطيف جميل دوراً رئيسياً في سوق السيارات السعودي. فقد تأسست الشركة في عام 1945 وتعد من أكبر الشركات في المملكة العربية السعودية. حيث توفر الشركة مجموعة واسعة من الخدمات والمنتجات في قطاع السيارات، بدءاً من بيع السيارات الجديدة والمستعملة، وصيانة السيارات، وتوفير قطع الغيار، وتقديم خدمات ما بعد البيع. وفي ضوء السعي في تحقيق رؤية المملكة 2030، يواجه قادة شركة عبد اللطيف جميل تحديات جديدة في سوق السيارات السعودي. تتطلب هذه التحديات من قادة الشركة تطوير مهاراتهم وزيادة مرونتهم للتكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل وتلبية احتياجات العملاء. كما يجب عليهم التعامل مع ضغوط تحديات تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، ومواجهة التحديات التنظيمية والتكنولوجية، بجانب تحسين الجودة والكفاءة، وتحقيق الابتكار والتنوع في المنتجات والخدمات. من خلال هذه الدراسة، سنبحث في تأثير الضغوط الإدارية على مرونة قادة شركة عبد اللطيف جميل وقدرتهم على التكيف مع تحديات رؤية المملكة 2030. سنحلل العوامل المؤثرة في تقدير قادة الشركة للضغوط الإدارية وتأثيرها على مرونتهم وقدرتهم على التكيف معها. سندرس أيضاً الثقافة التنظيمية في شركة عبد اللطيف جميل وكيف يمكن أن تساهم في تعزيز قدرة القادة على التكيف وتحقيق النجاح في ظل الضغوط الإدارية. فمن المهم أن نفهم كيف يمكن لقادة شركة عبد اللطيف جميل التكيف مع التحولات في سوق السيارات السعودي ورؤية المملكة 2030.

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، وقد وجدت الدراسات أن 67% من القادة يعتقدون أن مستوى الضغط والقلق الذي يواجهونه في العمل يمكن التحكم فيه، وكان الثلث الآخر غير متأكد أو مرتبك ومع ذلك، يُظهر البحث الأولي أنه، تمامًا 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. تركز هذه المشكلة على الحاجة إلى تطوير نظرية وممارسة إدارية تساعد في تحويل الضغوط الإدارية إلى أداة للتطور والنمو، بدلاً من أن تكون مصدرًا للتوتر والإرهاك النفسي والبدني. كما تهدف أيضاً إلى استكشاف كيفية تأثير هذه الضغوط على القادة وقدرتهم على التكيف والصمود أمام المصاعب. في ضوء أن الدراسات السابقة قد تواجه نقصاً في التركيز على العلاقة بين الضغوط الإدارية وتطوير القدرات القيادية في مواجهة الأزمات، والأثر الإيجابي الذي يمكن أن تحدثه الضغوط الإدارية، مما يجعل هذه المسألة تستحق الدراسة العميقة لفهم تأثيراتها الحقيقية على القيادات العاملين في قطاع السيارات لدى شركة عبد اللطيف جميل للسيارات بالمملكة العربية السعودية.

تساؤلات البحث:

هدف 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:

س1: ما هي أنواع الضغوط الإدارية التي يواجهها قادة قطاع السيارات في شركة عبد اللطيف جميل في المملكة العربية السعودية؟

يهدف هذا السؤال إلى تحديد وتصنيف الضغوط التي تؤثر على القادة التنفيذيين لدى شركة عبد اللطيف جميل للسيارات في المملكة العربية السعودية، مما يسمح بفهم أعمق للتحديات التي يواجهونها.

س2: كيف تؤثر هذه الضغوط الإدارية على المناعة واللياقة النفسية للقادة لدى شركة عبد اللطيف جميل للسيارات؟

يركز هذا السؤال على العلاقة بين الضغوط وتأثيراتها على الصحة النفسية والبدنية للقادة، مستكشفاً كيفية تأثير الإجهاد الإداري على قدرتهم على التعامل مع التحديات، وهل من الممكن استغلال تلك الضغوط في رفع المناعة النفسية لديهم وتزويدهم باللياقة التي تساعد على معالجة التحديات.

س3: ما هي الاستراتيجيات التي يستخدمها القادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات في التعامل مع الضغوط الإدارية؟

يهدف هذا السؤال إلى استكشاف الأساليب والممارسات التي يتبعها القادة في شركة عبد اللطيف جميل لمواجهة وإدارة الضغوط في العمل.

س4: ما هو دور السياسات التنظيمية والدعم المؤسسي في مساعدة القادة لدى شركة عبد اللطيف جميل على التعامل مع الضغوط الإدارية؟

يسعى هذا السؤال إلى فهم كيفية تأثير الدعم المؤسسي والبرامج التدريبية المقدمة من شركة عبد اللطيف جميل للسيارات على تعزيز قدرة القادة في التعامل مع الضغوط الإدارية.

س5: ما هي التأثيرات طويلة المدى للضغوط الإدارية على أداء ورفاهية القادة، وكيف ساهمت هذه الضغوط في تطوير مهارات القيادة لدى الأفراد عندما كانوا مرؤوسين أو تابعين في قطاع السيارات، خاصة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات؟

يستكشف هذا السؤال الآثار الممتدة للضغوط الإدارية على الأداء الوظيفي والصحة العامة للقادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات. بالإضافة إلى ذلك، يتناول كيف ساهمت الضغوط الإدارية في مرحلة مبكرة من مسيرة الفرد المهنية أو مراحل تنشئته أو دراسته في صقل مهارات القيادة لديهم. يهدف السؤال إلى فهم كيفية تأثير الضغوط الإدارية على الأفراد في تطوير قدرتهم على التعامل مع التحديات الإدارية عند تقلدهم مناصب قيادية في المستقبل في قطاع السيارات بالملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

يمكن إبراز أهمية البحث الحالي والذي يدرس تأثير الضغوط الإدارية على مرونة وتكيف القادة، خصوصاً في سياق معين كقطاع السيارات السعودي في ظل رؤية 2030، 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 والابتكار القيادي: 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:

أهداف البحث الرئيسية:

- تحديد الضغوط الإدارية الأكثر شيوعاً التي تواجه قادة قطاع السيارات لدى شركة عبد اللطيف جميل في المملكة العربية السعودية وتأثيرها على أدائهم الوظيفي.
- تقييم العلاقة بين الضغوط الإدارية ومستويات المناعة واللياقة في بيئة العمل، مع التركيز على كيفية تطوير القادة لمهارات التكيف مع هذه الضغوط.
- استكشاف الاستراتيجيات التي يستخدمها القادة للتغلب على الضغوط الإدارية وتعزيز قدراتهم على الصمود والتكيف في بيئة العمل.
- تحليل تأثير السياسات التنظيمية والدعم المؤسسي في تخفيف تأثير الضغوط الإدارية على القادة وتحسين قدرتهم على العمل تحت الضغط.
- اقتراح توصيات للمؤسسات في قطاع السيارات الخاص لتطوير بيئات عمل أكثر دعماً تساهم في رفع مستوى اللياقة النفسية والبدنية للقادة.

- الإسهام في البحث الأكاديمي: فالدراسة تضيف إلى الأدبيات الأكاديمية وتوفر رؤى جديدة عن الأثر الإيجابي للضغوط الإدارية وكيفية التعامل معها كأنها بمثابة اللقاح الذي يحقن به الجسد لرفع مناعة القادة وتعزيز قدرتهم على مواجهة الضغوط.

أهداف البحث فرعية:

- دراسة تأثير الديموغرافيا المختلفة (العمر، الجنس، سنوات الخبرة) على العلاقة بين الضغوط الإدارية واللياقة النفسية والبدنية للقادة.
- فحص دور التدريب والتطوير المهني في تمكين القادة من مواجهة الضغوط الإدارية بفعالية أكبر.
- المساعدة في بناء استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء الإداري والصحة العامة في بيئة العمل بالقطاع الخاص للسيارات.

فرضيات الدراسة:

فرضية رئيسية:

ف1: الضغوط الإدارية لها تأثير إيجابي على اكتساب مناعة ولياقة بيئة العمل لدى قادة قطاع السيارات لدى شركة عبد اللطيف جميل في المملكة العربية السعودية.

فرضيات فرعية:

فرضية (ف2): هناك علاقة طردية بين مستوى الضغوط الإدارية ومستوى المرونة النفسية لدى قادة

شركة عبد اللطيف جميل للسيارات في ظل رؤية 2030

فرضية (ف3): الدعم المؤسسي الموجه من شركة عبد اللطيف جميل للسيارات يخفف من تأثيرات الضغوط الإدارية السلبية على قادة الشركة.

فرضية (ف4): التدريب على القيادة والإدارة الفعالة تحت الضغط يعزز من قدرات القادة على المرونة والابتكار في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات.

هذه الفرضيات مصممة لفحص تأثير الضغوط الإدارية بشكل يتفق مع الأهداف الاستراتيجية لشركة عبد اللطيف جميل للسيارات في ظل رؤية 2030، وتعكس كيف يمكن أن تؤدي هذه الضغوط إلى نتائج إيجابية من خلال تعزيز مرونة القادة وقدرتهم على التكيف.

فرضية (ف5):

الضغوط الإدارية لها تأثيرات طويلة المدى على الأداء الوظيفي ورفاهية القادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات، وتساهم بشكل إيجابي في تطوير مهارات القيادة لدى الأفراد في مرحلة مبكرة من مسيرتهم المهنية، مما يعزز قدرتهم على التعامل مع التحديات الإدارية عند تقلدهم مناصب قيادية في المستقبل.

تهدف هذه الفرضية إلى اختبار العلاقة بين الضغوط الإدارية والأداء الوظيفي والصحة العامة للقادة، بالإضافة إلى دراسة كيفية تأثير هذه الضغوط على تطوير مهارات القيادة لدى الأفراد في مراحلهم المبكرة في قطاع السيارات، خاصة في شركة عبد اللطيف جميل.

الدراسات المرجعية:

1. الرحيق المختوم (المباركفوري، 2002):

كتاب "الرحيق المختوم" للكاتب صفى الرحمن المباركفوري هو مرجع يروي السيرة النبوية بأسلوب مفصل وعميق. إحدى القصص المؤثرة في الكتاب هي قصة خباب بن الأرت مع النبي صلى الله عليه وسلم. والتي يمكن الاستعانة بها وإظهار الهدف والنتائج المرجوة من تلك القصة وكذلك رأي الباحث كما يلي:

خباب بن الأرت كان أحد الصحابة الذين تحولوا إلى الإسلام في أوائل دعوة النبي ﷺ. كان حداثاً بمكة ومن غير العرب القرشيين، مما جعله عرضة للتعذيب على يد المشركين. في أحد المواقف، لجأ خباب إلى النبي ﷺ شاكياً من شدة التعذيب، وطلب منه أن يدعو الله لهم بالفرج. رد النبي ﷺ كان ملهماً وعلى غير العادة، حيث لم يوجه كلمات تحوي تخفيف من أثر ما وجد من تعذيب، إنما أكد له أن الأمم السابقة تعرضت لاختبارات أشد، وطلب منه الصبر، مؤكداً أن النصر مع الصبر و أن على قدر الغاية يكون الثمن والمثل في ضغوط يتم التعرض لها من قبل الاتباع.

الأهداف: الهدف من ذكر قصة خباب بن الأرت في "الرحيق المختوم" هو إبراز صبر الصحابة على الضغوط، وثباتهم على الدين الإسلامي رغم الاضطهاد الشديد الذي واجهوه. تُظهر القصة كيف يمكن للإيمان القوي أن يعزز من صمود الأفراد في وجه التحديات العظيمة.

النتائج: القصة توضح كيف أن الصبر على الضغوط والثبات على الإيمان كان له دور حاسم في تحمل الصحابة للمشاق والاضطهاد. بالرغم من الآلام الجسدية، ظل خباب متمسكاً بإيمانه، مما يُظهر قوة الشخصية والتفاني في الإيمان الإسلامي.

رأي الباحث: يرى الباحث أن النبي ﷺ كقائد ملهم كان حريصاً على تطوير قدرات أتباعه من خلال التحديات والضغوط، إن استخدام المواقف الصعبة كفرص لبناء الشخصية وتعزيز سمات القيادة، وأن النبي ﷺ قد تبنى أسلوباً فريداً في التربية والقيادة من أجل تقديم قادة ذوي قدرة على تحمل الضغوط والاستفادة منها.

2. The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations

(Kouzes & Posner, 2017):

"تحدي القيادة: كيفية تحقيق أشياء استثنائية في المنظمات"

الأهداف: تصحيح النظرة التقليدية للقيادة، والإشارة إلى أن القادة يُصنعون، كما أن القيادة قد تكون السمة لكل فرد يرغب في التحدي والتميز. كما يقدم الكتاب الممارسات التي من خلال تبنيها يمكن لأي شخص أن يصبح قائداً.

النتائج: الممارسات الخمسة التي ذكرها الكتاب، قائمة على تحليل سلوكيات المشاركين وهي تمثل الأساس للقيادة الفعالة، وهي تحديد الطريق & إلهام الرؤية المشتركة & التحدي & تمكين الآخرين من العمل & التشجيع.

رأي الباحث: ويرى الباحث أن الكاتبين قد عرضا "التحدي" كواحدة من الممارسات الخمسة التي من خلالها تميز القادة عن الآخرين وقد وفقا الباحثين في ذلك، فالتحدي هي السمة التي من خلالها يبحث القادة دائماً عن التغيير والتحسين والتعرض للمخاطر والضغوط وذلك يشجع على التجربة والتعلم والاستفادة من الأخطاء

3. The 100: A Ranking of the Most Influential Persons in History. (Hart, 1978).

تأثير الشخصيات التاريخية: دراسة مقارنة لأكثر الشخصيات تأثيراً في التاريخ

الأهداف: تناول الكتاب تأثير الشخصيات التاريخية وتحليلها من منظور مقارن، حيث يتم تصنيف أكثر الشخصيات تأثيراً في التاريخ على أساس تأثيرهم وتأثير أفعالهم على العالم. يهدف الكتاب إلى فهم عمق الأثر لتلك الشخصيات على مختلف المجالات والثقافات.

النتائج: النبي محمد ﷺ أكثر الشخصيات تأثيراً في التاريخ، حيث استطاع قيادة وإدارة الدعوة إلى الله وإعداد قادة للعالم في كافة نواحي الحياة.

رأي الباحث: ويرى الباحث أن الكتاب يعد مساهمة مهمة لدراسة تأثير الشخصيات الأكثر نجاحاً وعرض تجربتهم للاستفادة واتخاذ مواقفهم كمعيار مثالي يمكن الرجوع إليه وتوجيه القرارات بشكل أفضل.

4. Positive And Negative Effects of Stress: A Paradox, (Trama & Singh, 2019).

الاثار الإيجابية والسلبية للضغوط: مفارقة

الأهداف: الهدف الرئيسي هو استكشاف الطبيعة المزدوجة للضغط النفسي، وفحص كل من تأثيراته الإيجابية (الضغط النفسي الإيجابي) والسلبية (الضغط النفسي السلبي) على الأفراد. يهدف البحث إلى شرح كيف يمكن للضغط، الذي غالباً ما يُنظر إليه على أنه ضار، أن يلعب دوراً مفيداً في نمو الشخصية وآليات التأقلم عندما يكون بكميات مثالية.

النتائج: يستنتج من البحث أن الضغط له طبيعة متناقضة حيث يمكن أن يعزز ويضعف وظائف الإنسان حسب شدته وتصور الفرد له. يدعم الرأي القائل بأن كمية معتدلة من الضغط يمكن أن تكون محفزة وتؤدي إلى تحسين الأداء والمرونة، بينما يمكن أن يكون للضغط الزائد أو الضغط القليل جدًا آثار ضارة.

رأي الباحث: يرى الباحث أن البحث قد تناول موضوعًا مهمًا وهو الضغط النفسي، الذي يعتبر جزءًا لا يتجزأ من الحياة اليومية للأفراد في مجتمعنا الحديث. وقد تناول الطبيعة المزدوجة للضغط: كيف يمكن أن يكون مفيدًا وضارًا في نفس الوقت. هذه الرؤية مفيدة لأنها توفر نظرة متوازنة تحترم التعقيدات الفردية لتجربة الضغط.

5. Study into the impact of stress on individuals' information behavior (Wilson, 2014).

دراسة تأثير الضغط على سلوك الأفراد تجاه المعلومات

الأهداف: الهدف استكشاف تأثير الضغط على سلوك الأفراد في الحصول على المعلومات، مع التركيز على السلوكيات التي تبدو مثيرة للاهتمام بشكل خاص أو قد تكون مهمة للدراسة.

النتائج: خلصت الدراسة أن هناك جانب إيجابي للضغوط. تم التأكيد على أن الوصول إلى المعلومات خلال الأوقات التي يشعر فيها الأفراد بالضغط يمكن أن يعمل كمصدر للراحة والهروب من ضغوط الحياة اليومية، ويعتبر ضروريًا للحفاظ على العلاقات والتوازن العاطفي.

رأي الباحث: يرى الباحث أن البحث قد تناول بشكل متوازن كلاً من الآثار الإيجابية والسلبية للضغط على سلوك الحصول على المعلومات، مما يعكس الطبيعة المعقدة للضغط. هذا الاعتراف ضروري لتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لإدارة الضغط على المستوى الشخصي والتنظيمي.

6. From Vulnerability to Growth: Positive and Negative Effects of Stressful Life Events (Updegraff & Taylor, 2000).

من الضعف إلى النمو: الآثار الإيجابية والسلبية من أحداث الحياة المجهدة

الأهداف: يوضح البحث كيف يمكن للأحداث المجهدة بشكل شديد أن تؤدي إلى مشكلات نفسية كبيرة مثل الاكتئاب، القلق، واضطراب ما بعد الصدمة. ومع ذلك، فإنه يبرز أيضًا كيف يمكن لنفس الأحداث أن تحفز التغييرات الشخصية الإيجابية، بما في ذلك التغييرات في أولويات الحياة، تعزيز العلاقات، وتحسين الإدراك الذاتي.

النتائج: خلص البحث إلى إظهار كيف تلعب الاختلافات الفردية، مثل أساليب التكيف، التفاؤل، والدعم الاجتماعي، دورًا حاسمًا في تحديد ما إذا كان الضغط سيؤدي إلى النمو أو الانحدار. كما يذكر أيضًا خصائص الأحداث المجهدة نفسها، مثل قابليتها للتحكم وشدتها، كمحددات مهمة لأثرها.

رأي الباحث: يرى الباحث أن البحث قدم فهماً بسيطاً للنظر إلى الضغوط من منظور يعترف بخائص الضغوط الإيجابية والسلبية ويقدم بعداً أعمق لكيفية تصميم برامج للدعم النفسي والاجتماعي أكثر فعالية

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

فحص تأثير ضغط العمل، ودافعية العمل، والانضباط في العمل على أداء الموظفين

الأهداف: يهدف البحث إلى دراسة تأثير الضغط، والتحفيز، والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين في أحد الشركات، إضافة إلى التحقق من الفرضيات المتعلقة بتأثير كل متغير على أداء الموظفين والنظر في تأثير هذه المتغيرات بشكل جماعي.

النتائج: نتائج التحليل الإحصائي: أظهرت أن هناك تأثيرات كبيرة للضغط الوظيفي، التحفيز الوظيفي، والانضباط الوظيفي على أداء الموظفين.

رأي الباحث: يرى الباحث، أن هذه الدراسة تقدم فهماً قيماً لكيفية تأثير الضغوطات الوظيفية والتحفيز والانضباط على أداء الموظفين

8. The Upside of Stress: Why Stress is good for you, and how to get good at it, (McGonigal, 2015).

الأهداف: الهدف من الكتاب هو تغيير النظرة السائدة حول الضغط النفسي وتحدي الاعتقاد بأنه ضار بطبيعته. يسعى الكتاب إلى إظهار كيف يمكن للضغط أن يكون محفزاً للنمو الشخصي والتحسين المستمر، وكيف يمكن لتغيير طريقة تفكيرنا حول الضغط أن تعزز قدرتنا على التعامل معه بشكل فعال.

النتائج: يقدم الكتاب بحوثاً تدعم فكرة أن الضغط يمكن أن يكون مفيداً عندما يُنظر إليه كتحدي يمكن التغلب عليه وليس كتهديد. من خلال تقنيات مثل التأمل والتنفس وتمارين اليقظة، يمكن للأشخاص تحويل استجاباتهم للضغط لتعزيز الصحة العقلية، والبدنية، وتحسين الأداء، والرفاهية. يشير الكتاب أيضاً إلى أن الضغط يمكن أن يعزز العلاقات الاجتماعية ويحفز النمو الشخصي.

رأي الباحث: يرى الباحث أن الكتاب يدعم فكرة أن التحديات، عند مواجهتها بنهج استباقي وإيجابي، يمكن أن تكون فرصاً للتحسين وليس مجرد عقبات يجب تجنبها. هذا النهج يمكن أن يساعد في تعزيز مرونة الأفراد وتمكينهم من تحقيق إمكاناتهم الكاملة حتى في وجه الصعوبات. بشكل عام، يمكن أن يكون الكتاب مورداً قيماً لأي شخص يسعى لفهم أعمق لكيفية تأثير الضغط على حياتهم وكيفية استخدامه كأداة للنمو الشخصي والمهني

9. 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: يهدف البحث التحقيقي في دور القيادة في تعزيز مرونة الضغط بين الموظفين ضمن السياق التنظيمي، استكشاف تأثير الممارسات القيادية الفعالة على رفاهية الموظفين وإدارة الضغط، وتحديد الاستراتيجيات والسلوكيات الرئيسية التي يمكن للقادة اعتمادها لزرع ثقافة المرونة تجاه الضغط في المنظمات.

النتائج: أظهر البحث أن القيادة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز المرونة في التعامل مع الضغوط، من خلال تشكيل ثقافة العمل والتأثير على مواقف وسلوكيات الموظفين تجاه الضغط.

رأي الباحث: ويرى الباحث أن الدراسة تركز على الدور الحاسم للقيادة في مرونة التعامل مع الضغوط حيث أن ذلك مهمًا وملائمًا. كما أن القيادة بالفعل لها تأثير عميق على ثقافة المنظمة ورفاهية الموظفين، خاصة في بيئات العمل ذات الضغوط العالية. توضح الدراسة كيف يمكن للإجراءات القيادية الاستراتيجية أن تخفف من الآثار السلبية للضغط وتعزز بيئة عمل صحية ومنتجة.

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

القيادة – والمرونة

الأهداف: يهدف البحث إلى التأكيد على أن القيادة ضرورية في تعزيز المرونة بين الموظفين. تؤثر القيادة بشكل كبير على ثقافة العمل، مما يؤثر على كيفية إدارة الموظفين للضغوط والتحديات.

النتائج: خلصت الدراسة إلى أن القادة يحتاجون إلى إعطاء الأولوية للمرونة، خاصة في الأوقات الصعبة. تشير إلى أن الأداء والمرونة مرتبطان ارتباطًا وثيقًا، وأن التركيز المفرط على الإنتاجية يمكن أن يقوض المرونة والأداء على المدى الطويل.

رأي الباحث: يرى الباحث أن الدراسة تقدم تحليلًا شاملاً لتأثير القيادة على مرونة المنظمة. والتأكيد على حاجة القادة للمشاركة في أنشطة بناء المرونة. تلعب القيادة دورًا أساسيًا في توجيه السلوكيات التي تعزز المرونة.

11. الصلابة النفسية كمتنبي بالضغوط النفسية لدى الأطباء والممرضين خلال جائحة كورونا في الأردن (Bani

(Mostafa, 2023)

الأهداف: يهدف البحث إلى كشف مستوى الصلابة النفسية ومستوى الضغوط النفسية لدى الأطباء والممرضين. الكشف عن القدرة التنبؤية للصلابة النفسية ومتغيرات مثل الجنس، المهنة، العمر، مكان العمل، والتعرض للإصابة في إدارة الضغوط النفسية.

النتائج: أظهرت النتائج أن الصلابة النفسية تفسر نسبة كبيرة من التباين في مستويات الضغوط النفسية بين الأطباء والمرضى. تأثير الصلابة النفسية واضح، بينما كانت مساهمة الجنس، المهنة، والتعرض للإصابة بالفيروس في تفسير الضغوط النفسية.

رأي الباحث: يرى الباحث أن هذه الدراسة تقدم فهمًا قيمًا لكيفية التأثير المحتمل للصلابة النفسية في التقليل من الضغوط النفسية للعاملين في القطاع الصحي، وهي تعطي بصيرة عن أهمية تطوير برامج دعم نفسي مستهدفة لهذه الفئة الهامة. ومع ذلك، قد تستفيد الدراسة من توسيع نطاقها لتشمل مجموعات أخرى من العاملين في الرعاية الصحية ومناطق جغرافية متنوعة لتعميم النتائج بشكل أوسع.

12. القيادة، أسلوب حياة يجب تعليمه منذ بداية التعليم المدرسي (Cahyono et al. 2023)

الأهداف: تحليل وشرح لماذا يجب اعتبار القيادة أسلوب حياة ولماذا يجب دمجها في التعليم المدرسي منذ البداية.

النتائج: تظهر النتائج أنه يجب تنمية مهارات القيادة من سن مبكرة لتشجيع الأطفال والشباب على تطوير المهارات الأساسية لإدارة وقيادة مختلف جوانب الحياة. يساعد تطوير مهارات القيادة في المدرسة في اتخاذ القرارات، تحسين أسلوب الحياة، استغلال المهارات، وتقديم حلول عملية لمشكلات الحياة اليومية.

رأي الباحث: يرى الباحث أن الدراسة تحمل أهمية كبيرة لأن التعليم المبكر لمفهوم القيادة يساعد في تعزيز قدرة جيل قادر على مواجهة التحديات وقدرات أفضل في اتخاذ القرارات. فتضمن صفات القيادة منذ بداية المسيرة التعليمية لن يكون مفيداً فقط للنجاح الشخصي، ولكن لتحسين المجتمع بشكل عام.

13. Building a Generation of Qualified Leaders: Leadership Education Strategies in Schools

(Cahyono et al. 2023)

بناء جيل من القادة المؤهلين: استراتيجيات تعليم القيادة في المدارس

الأهداف: هدفت الدراسة إلى تحليل استراتيجيات التعليم القيادي في المدارس التي تكون فعالة في تشكيل جيل من القادة المؤهلين.

النتائج: وجدت الدراسة أن استراتيجيات التعليم القيادي مهمة في بناء جيل من القادة المؤهلين. وتشمل هذه الاستراتيجيات غرس قيم القيادة منذ الصغر، توفير تدريبات القيادة للطلاب، وإنشاء برامج لتطوير الذات.

رأي الباحث: يرى الباحث أن تعليم القيادة في المدارس هو استراتيجية مهمة في بناء جيل من القادة المؤهلين. يتطلب تحقيق هذا الهدف برنامجاً شاملاً متكاملًا يدرّس مهارات القيادة العملية ويسهل تطوير الصفات القيادية الإيجابية. بذلك، يمكن للطلاب تطوير القدرة على أن يصبحوا قادة فعالين ذوي نزاهة في المستقبل.

14. Unleashing Teacher Leadership

إطلاق العنان لقيادة المعلم

الأهداف: تؤكد المقال على أهمية التطوير المهني في بناء مهارات قيادة المعلمين التي يمكن أن تؤدي إلى تغييرات معنية في التعليم، وينعكس ذلك على مخرجات نظام التعليم فيما يخص مهارات القيادة.

النتائج: تشير النتائج إلى أن تمكين قادة المعلمين يؤدي إلى تحسين الممارسات التعليمية بشكل ملحوظ. قادة المعلمين الذين تم تدريبهم وتزويدهم بالأدوات المناسبة يمكنهم تأثير بشكل إيجابي على الطرق التي يتم بها تدريس الطلاب، مما يؤدي إلى تحسين النتائج التعليمية.

رأي الباحث: ويرى الباحث أن المقال تقدم نظرة شاملة لكيفية تمكين المعلمين لتصبح قادة فعالين في مجتمعاتهم التعليمية. هذا النهج يعكس التزامًا عميقًا بتحسين الجودة التعليمية من خلال تعزيز القدرات القيادية للمعلمين ومن ثم تقديم قادة من خلال اعداد جيل يتمتع بسمات القيادة.

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

بناء المرونة والقادة الفعالين في مكان العمل

الأهداف: أشارت الدراسة على أن المرونة النفسية أساسية للقيادة لإدارة الصعاب والتحديات بفعالية. تساعد هذه المرونة القادة ليس فقط على التأقلم مع الظروف والضغوط، ولكن أيضًا على الازدهار والتعلم منها، مما يعزز قدرتهم على القيادة بفعالية.

النتائج: توفر هذه المراجعة المنهجية رؤى قيمة حول كيفية دمج المرونة وتشغيلها ضمن ممارسات القيادة لتعزيز قيادة أكثر صلابة وفعالية في مكان العمل. تبرز أهمية المرونة عبر أساليب القيادة المختلفة ودورها الأساسي في تعزيز الأداء التنظيمي والفردية. تساهم هذه النتائج ليس فقط في الأدبيات الأكاديمية من خلال توضيح الآليات التي من خلالها تتفاعل المرونة مع القيادة، ولكنها أيضًا تقدم استراتيجيات عملية للمنظمات التي تهدف إلى تعزيز قدراتها القيادية من خلال تطوير المرونة.

رأي الباحث: يرى الباحث أن الدراسة اشارت إلى أهمية استدامة الجهود في بناء المرونة، والتأكيد على القادة لاعتماد نهج مستمر ومتجدد في تطوير مهاراتهم ومن ثم ينعكس ذلك على فرقهم.

16. Resilient Leadership Learning from Crisis, (Willis & Nadkarny, 2020). القيادة المرنة: التعلم

من الأزمات

الأهداف: الدراسة تهدف إلى أن استراتيجيات القيادة يجب أن تشمل الجوانب التقنية للتعامل مع الأزمات وكذلك الجوانب الشخصية والاجتماعية لتعزيز المرونة.

النتائج: أظهرت الدراسة أن المرونة القيادية أساسية للتعامل بنجاح مع الأزمات. القادة المرنون يتميزون بقدرتهم على التكيف مع الظروف المتغيرة وإيجاد حلول فعالة في أوقات الضغط.

رأي الباحث: كباحث، أرى أن هذه الدراسة تقدم إسهامات قيمة في فهم الديناميكيات للقيادة في أوقات الأزمات والتحليل المهني يوفر نظرة ثاقبة حول كيفية بناء قيادة مرنة قادرة على التكيف والتعافي من الصدمات..

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 المنة النفسية والمرونة:

من خلال التجارب المتكررة مع الضغوط الإدارية، يتم تعزيز "منة 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، خاصة 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.

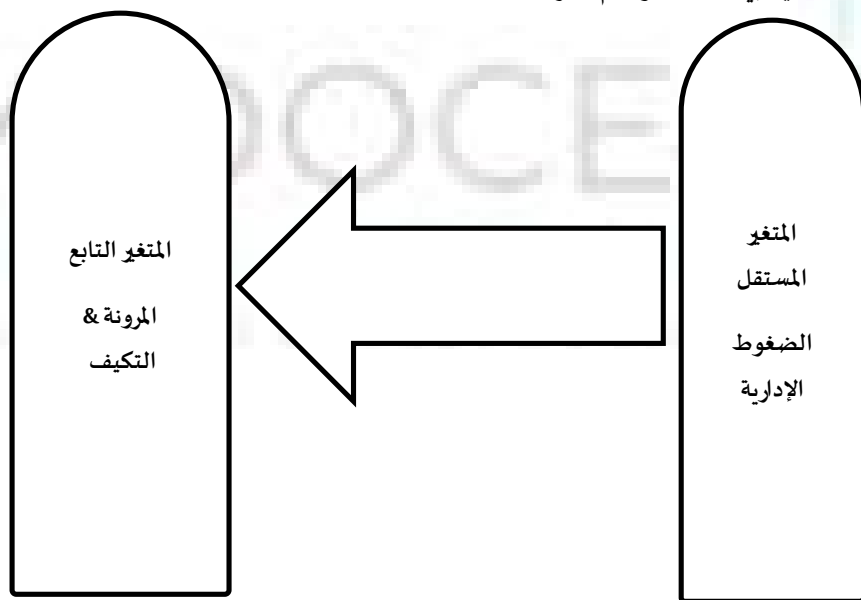
الحفاظ على الأداء الوظيفي:

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.

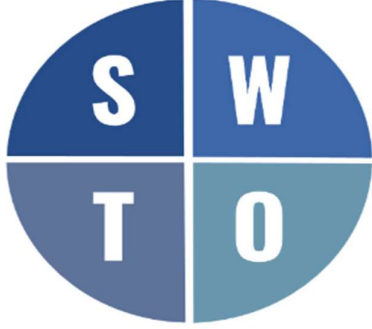
إجراءات الدراسة:

في هذه البحث حيث نسعى لفحص التأثير الإيجابي للضغوط الإدارية على مرونة وقدرة التكيف لدى قادة قطاع السيارات في السعودية، تحديدًا في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات، وذلك في إطار رؤية 2030. يتم تصميم الدراسة بمنهج مختلط يجمع بين المنهج الوصفي التحليلي والاستقصائي، حيث إن المنهج الوصفي التحليلي مناسب لوصف الظواهر القائمة مثل مستويات الضغط وأثرها، وتحليل العلاقات بين المتغيرات مثل الضغوط الإدارية والمرونة النفسية للقادة. يمكن من خلال هذا المنهج الحصول على صورة دقيقة للوضع الحالي وكيفية تفاعل القادة مع ظروف العمل الضاغطة. في حين أن المنهج الاستقصائي يستخدم لاستكشاف وتقييم الظواهر الجديدة أو المعقدة. في سياق هذا البحث، يمكن استخدامه لاستقصاء كيفية تطوير القادة لمهارات التكيف والاستراتيجيات التي يستخدمونها للتعامل مع الضغوط الإدارية. ومن خلال دمج المنهجين فإن ذلك يوفر فهماً شاملاً لكل من الديناميكيات الحالية والعوامل المؤثرة في تكيف ومرونة القادة. يمكن تحقيق ذلك من خلال جمع البيانات الكمية عن طريق استخدام الاستبانة لجمع بيانات حول الضغوط الإدارية والمرونة النفسية بجانب جمع البيانات الكيفية من خلال إجراء مقابلات لاستكشاف كيف يدير القادة ضغوطهم والاستراتيجيات التي يعتمدونها. استخدام هذا المزيج يعزز من قدرة البحث على تقديم توصيات دقيقة وعملية لشركة عبد اللطيف جميل للسيارات لتحسين بيئة العمل ودعم قدرات القيادة الفعالة.



الشكل من إعداد الباحث

بتطبيق نموذج تحليل SWOT على البحث محل الدراسة، فإننا قد نجد الاتي:



الشكل من إعداد الباحث

النقاط القوية (Strengths)

تطوير مهارات القيادة: الضغوط الإدارية توفر الفرصة للقادة لتطوير مهارات القيادة والتكيف مثل التفاوض، التواصل الفعال، واتخاذ القرارات تحت الضغط. زيادة المرونة: التعرض للضغوط يمكن أن يعزز المرونة النفسية للقادة، مما يجعلهم أكثر قدرة على التعامل مع المواقف المستقبلية الصعبة.

النقاط الضعيفة (Weaknesses)

الإرهاق الوظيفي: الضغوط الإدارية المفرطة يمكن أن تؤدي إلى الإرهاق الوظيفي، مما يقلل من فعالية القيادة ويؤثر سلباً على الصحة النفسية للقادة. نقص في الدعم: قد يواجه القادة نقصاً في الدعم اللازم للتعامل مع الضغوط، سواء كان ذلك الدعم المعنوي أو التدريب.

الفرص (Opportunities)

برامج التدريب والتطوير: توفير برامج تدريبية لتعزيز المهارات القيادية في التعامل مع الضغوط يمكن أن يعزز من قدرات القادة على المدى الطويل. تحسين ثقافة الشركة: تطبيق استراتيجيات للتعامل مع الضغوط يمكن أن يساهم في تحسين ثقافة الشركة وجعلها أكثر دعمًا ومرونة.

التهديدات (Threats)

التغيرات السوقية السريعة: الضغوط الناجمة عن التغيرات السوقية السريعة يمكن أن تؤثر على القدرة على التكيف والاستقرار في الشركة. المنافسة العالية: المنافسة يمكن أن تزيد من الضغوط على القادة لتحقيق النتائج، مما قد يؤدي إلى قرارات متسرفة أو غير مدروسة.

المرحلة 1: التخطيط وتصميم الدراسة:

لأغراض هذا البحث، ستُعمد 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:

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: تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات الخاصة بالبحث المتعلق بالضغوط الإدارية وتأثيرها على القادة في قطاع السيارات السعودي، تأتي مرحلة تنظيم وتحليل هذه البيانات بعناية لضمان استخلاص نتائج دقيقة ومعبرة. الخطوات التالية توضح كيفية التعامل مع البيانات الكمية:

تنظيم البيانات:

يتم أولاً إدخال البيانات المجمعة من الاستبيانات إلى برمجيات إحصائية مثل SPSS للبدء في تحليل البيانات، . يشمل ذلك التأكد من صحة البيانات وتنقيحها لإزالة أي أخطاء أو بيانات مفقودة.

تحليل الصدق والثبات:

قبل البدء بالتحليلات الإحصائية، يتم التحقق من صدق الأداة (مدى ملاءمتها لقياس ما تم تصميمها لقياسه) وثباتها (مدى اتساق نتائجها عند تطبيقها في مواقف مختلفة أو عبر الزمن) باستخدام معامل الفا كرونباخ. هذا المعامل يقيس الاتساق الداخلي للأداة، ويعتبر معامل 0.7 فأعلى مقبولاً لأغراض البحث.

الإحصاءات الوصفية:

تستخدم لتوفير ملخص عام عن البيانات، بما في ذلك الوسائط، الانحرافات المعيارية، والتوزيعات التكرارية. هذه المؤشرات تعطي نظرة شاملة على خصائص العينة والتوزيع العام للبيانات.

تحليل الارتباط: يتم استخدام معامل الارتباط لاستكشاف العلاقات بين المتغيرات المختلفة. على سبيل المثال، يمكن قياس مدى العلاقة بين مستويات الضغوط الإدارية ومستويات المرونة النفسية لدى القادة.

تحليل الانحدار: يستخدم لفحص العلاقات السببية وتأثير متغير واحد أو أكثر على متغير آخر. في هذه الدراسة، يمكن استخدام تحليل الانحدار لفحص كيف تؤثر الضغوط الإدارية على المرونة النفسية واللياقة أو المرونة في بيئة العمل. تحليل التباين (ANOVA): لتحديد ما إذا كانت هناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مجموعات مختلفة، مثل مستويات الضغوط الإدارية بين القادة في مختلف الأقسام أو المواقع. تحليل المسار: لتقييم العلاقات السببية بين المتغيرات وفهم كيف تتداخل المتغيرات المختلفة لتأثير على البعض البعض.

باستخدام هذه الأساليب الإحصائية، يمكن تقديم تحليلات دقيقة وعميقة تساعد في فهم الديناميكيات بين الضغوط الإدارية ومختلف جوانب الأداء والصحة النفسية للقادة في قطاع السيارات لدى شركة عبد اللطيف جميل.

المرحلة 4: 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: بناءً 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 12-11: المراجعة والتقديم

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

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

المراجع:

1. Adriansah, A., Ramli, R., & Ferils, M. (2023). Examining The Impact Of Work Stress, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At PT. Manakarra Unggul Lestari In Leling Village, Tommo District, Mamuju Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 6776-6785.
2. Abdul Latif Jameel Motors. (Accessed on 21st Jun2024). Learn About Toyota KSA & Abdul Latif Jameel Motors. Retrieved from <https://www.toyota.com.sa/about-us>
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*. https://consensus.app/papers/analysis-strategic-leadership-effectiveness-prophet-ahmed/937911c0405e55f4b02c4db9d41aba52/?utm_source=chatgpt
4. Alsheeb, M. E., Nasir, B. M., & Awae, F. (2022). Administrative leadership in Islam. *International Journal of Health Sciences*.
5. Alsomdaee, M. (2023). The Effect of Workplace Stress on Employee Engagement, the Mediation Role of Leadership Style. *American Journal of Economics and Business Innovation*.
6. 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.
7. Amiri, H., Ghorbani Mohammadabadi, F., Mousavi Nasab, S. M. H., Baradaran Arani, A., Fallahzadeh Vadeghani, O., Lameei, M., & Hemmati Abed, F. (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*.
8. Antonopoulou, H. (2023). Evolutionary Features of Personality Research and Leadership Traits. A Comprehensive Analysis. *Technium Business and Management*.
9. 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. <https://doi.org/10.35516/hum.v50i5.914>

10. Barnett, J. H. (2024). Unleashing Teacher Leadership: A Toolkit for Ensuring Effective Instruction in Every Classroom. files.ascd.org/pdfs/publications/books/Unleashing-Teacher-Leadership-sample-chapters.pdf
11. Beekun, R. (2012). Character centered leadership: Muhammad (p) as an ethical role model for CEOs. *Journal of Management Development*, 31(10), 1003-1020.
https://consensus.app/papers/character-centered-leadership-muhammad-role-model-ceos-beekun/c3153876212453c29e3db8ecdafa7b9f3/?utm_source=chatgpt
12. Bespartochna, O. (2023). DEVELOPMENT OF LEADERSHIP SKILLS IN STUDENTS OF GENERAL SECONDARY EDUCATION INSTITUTIONS. *Theory and practice of social systems management*.
13. Bint Abdul Rahman Al-Muqrin, M. (2024). The relationship between psychosocial immunity and work stress among employed Saudi women. *Journal of Faculty of Education-Assiut University*, 40(4), 97-156.
14. Brown, M., & Davis, S. (2022). Enhancing Workplace Agility: Strategies for Developing Flexibility and Adaptability. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 87-102.
15. Brown, R. (2015). Building children and young people's resilience: Lessons from psychology. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 14, 115-124.
16. Bruce, P., Bruce, C., Hrymak, V., Hickey, N., & Mannix McNamara, P. (2022). Staff Stress and Interpersonal Conflict in Secondary Schools—Implications for School Leadership. *Societies*.
17. Cahyono, A. S., Tuhuteru, L., Julina, S., Suherlan, S., & Ausat, A. M. A. (2023). Building a Generation of Qualified Leaders: Leadership Education Strategies in Schools. *Journal on Education*, 5(4), 12974-12979.
18. Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*.
19. Clark, S., & Turner, R. (2023). Enhancing Workplace Flexibility through Physical Fitness and Wellness Initiatives. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 35(4), 201-218.
20. 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.
21. 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.
22. 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.
23. Dietz, C., & Scheel, T. (2017). Leadership and presenteeism among scientific staff: The role of accumulation of work and time pressure. *Frontiers in Psychology*, 8.
24. Ditchburn, G., & Koh, R. E. (2023). Workplace pressure, employee stress, mental well-being and resilience in response to COVID-19 in Singapore. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*
25. Edith, P. R., & Minja, D. (2023). Influence of work-related stress factors on leadership practices at National Construction Authority, Kenya. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*.
26. Farhoud, H. G., & Abd, D. H. (2024). اثر المرونة الاستراتيجية في تقليل الصراع التنظيمي. *Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences*, 20(1), 700-723.

27. Fritz, C., & Sonnentag, S. (2017). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 1091-1103.
28. Hassan, T., Hassan, A. K., & Ibrahim, E. (2018). Administrative and educational leadership and its impact on job satisfaction. *Iraqi Administrative Sciences Journal*.
29. Henshall, C., Ostinelli, E., Harvey, J., Davey, Z., Aghanenu, B., Cipriani, A., & Attenburrow, M. (2022). Examining the effectiveness of web-based interventions to enhance resilience in health care professionals: Systematic review. *JMIR Medical Education*, 8
30. Ihsan, R., & Ritonga, I. (2022). The relevance of Prophet Muhammad's leadership as a modern leadership role model. *Jurnal EL-RİYASAH*.
https://consensus.app/papers/relevance-prophet-muhammad-leadership-modern-leadership-ihsan/fcab5f1bd16052bb93150c5748273750/?utm_source=chatgpt
31. Kamaluddin, K., & Citaningati, P. R. (2023). Islamic leadership: Prophet Muhammad as a role model for being charismatic, transformational, and servant leader. *International Journal of Applied Business and International Management*.
https://consensus.app/papers/leadership-prophet-muhammad-role-model-charismatic-kamaluddin/036f7ff8c5bd5e3bba4b974f3b23af73/?utm_source=chatgpt
32. Khan, J., Mubarak, N., Khattak, S., Safdar, S., & Jaafar, M. (2022). Despotism leadership and IT project efficiency: the role of resilience. *International Journal of Managing Projects in Business*
33. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). The Leadership Challenge. nibmehub.com/opac-service/pdf/read/The%20Leadership%20Challenge_%20How%20to%20Make%20Extraordinary%20Things%20Happen%20in%20Organizations.pdf
34. Lentferink, A., Oldenhuis, H., Velthuisen, H., & van Gemert-Pijnen, L. V. (2023). How Reflective Automated e-Coaching Can Help Employees Improve Their Capacity for Resilience: Mixed Methods Study. *JMIR Human Factors*, 10, e34331.
35. Lifshitz, R., Asher, I., Ben Eliezer, A., Geller, T., Zalyesov, E., Shugaev, I., Mendelson, G., & Sason, A. (2023). Resilience and vulnerability in geriatric medical centers during an ongoing health crisis. *Innovation in Aging*, 7, 887-888.
36. Mahajan, A. (2023). Stress management amongst industrial employees. *International Journal For Multidisciplinary Research*, 5(3), 2979.
<https://www.ijfmr.com/papers/2023/3/2979.pdf>
37. Marcolongo-Pereira, C., de Abreu Quintela Castro, F. C., Barcelos, R., Chiepe, K. C. M. B., Rossoni Junior, J. V., Ambrósio, R., Chiarelli-Neto, O., & Pesarico, A. (2022). Neurobiological mechanisms of mood disorders: Stress vulnerability and resilience. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 16.
https://consensus.app/papers/mechanisms-mood-disorders-stress-vulnerability-marcolongopereira/419bde55b1d45acba569da825bec4916/?utm_source=chatgpt
38. McGonigal, K. (2015). *The Upside of Stress: Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It*. Avery.
39. Miller, S., & Jackson, C. (2024). Examining the Relationship between Managerial Pressure and Employee Flexibility: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Behavioral Science*, 67(1), 45-62.

40. Nadeem, M. T., Habib, A. R. U., & Ayub, F. (2022). Prophetic leadership and management (An analytical review of Islamic perspectives). *ĪQĀN*.
https://consensus.app/papers/leadership-management-analytical-review-islamic-nadeem/6f55399a56665a8eb04f13792589c925/?utm_source=chatgpt
41. Naila, & Hakim Ullah. (2023). Institutional Role in the Development of Leadership Skills among Students. *Summer 2023*
42. Oliinyk, O., & Duma, T. (2022). Psychological background of the leadership qualities formation in youth. *HUMANITARIAN STUDIOS: PEDAGOGICS, PSYCHOLOGY, PHILOSOPHY*
43. Parker, S. K., & Wu, C. (2022). Thriving under pressure: A multilevel perspective on the relationship between work pressure and employee thriving. *Journal of Applied Psychology*, 107(1), 1-14.
44. Puseinius, K. (2019). Agile mindset in the workplace: moving towards organizational agility.
45. Riepenhausen, A., Wackerhagen, C., Reppmann, Z. C., Deter, H., Kalisch, R., Veer, I., & Walter, H. (2022). Positive cognitive reappraisal in stress resilience, mental health, and well-being: A comprehensive systematic review. *Emotion Review*, 14(3), 310-331. https://consensus.app/papers/cognitive-reappraisal-stress-resilience-mental-health-riepenhausen/13d9c7b67c8f5feca6b63eda779ef3ff/?utm_source=chatgpt
46. Saraswathi, M., Bharadwaj, P. S. (2023). THE ROLE OF LEADERSHIP IN PROMOTING STRESS RESILIENCE IN THE WORKPLACE. www.ijprems.com/uploadedfiles/paper//issue_6_june_2023/31703/final/fin_ijprems1687919428.pdf
47. Schulz, P. J., Park, J., & Null, N. (2023). Understanding resilience: Investigating the relationship between risk factors, resilience, and psychological well-being. *Academic Leadership Journal in Student Research*.
https://consensus.app/papers/understanding-resilience-investigating-relationship-schulz/a41dd1179af856228866aa1740bd26ce/?utm_source=chatgpt
48. Shanava, I., & Gergauli, G. (2023). A study of the relationship between locus of control and self-monitoring to resilience in students. *European Scientific Journal, ESJ*, 19(7). https://consensus.app/papers/study-relationship-locus-control-selfmonitoring-shanava/309f42babf8c54e099411f846a59fedd/?utm_source=chatgpt
49. Shwetha T A et.al (2024), Emotional Intelligence And Inspirational Leadership: Fostering Resilience In High Performance Teams., *Educational Administration: Theory And Practice*, 30(5), 7009-7018 Doi 10.53555/kuey.v30i5.4085
50. Smith, J., & Johnson, A. (2022). The Importance of Adaptability and Flexibility in the Workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 45(3), 123-145.
51. Smith, J., & Johnson, A. (2022). The Importance of Adaptability and Flexibility in the Workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 45(3), 123-145.
52. 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.
53. Sutanto, E. M., & Murnieks, C. Y. (2022). Adaptive behavior in dynamic environments: A review and future research agenda. *Journal of Management*, 48(2), 348-377.

54. Syrek, C. J., Apostel, E., & Antoni, C. H. (2013). Stress in highly demanding IT jobs: transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 252-261.
55. Tamdjidi, C. (2023). LEADING FOR WE-RESILIENZ. awaris.com/wp-content/uploads/Insights_Post_004_en_Leadership-Resilience.pdf
56. Thompson, J., & Davis, B. (2024). The Influence of Managerial Pressure on Employee Adaptability and Work-Life Balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 42(3), 176-192.
57. Trama, S., Singh, T. (2019). POSITIVE AND NEGATIVE EFFECTS OF STRESS: A PARADOX. www.jetir.org/papers/JETIR1907661.pdf
58. Updegraff, J.A., & Taylor, S.E. (2000). From Vulnerability to Growth: Positive and Negative Effects of Stressful Life Events. taylorlab.psych.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/5/2014/11/2000_From-Vulnerability-to-Growth_Positive-and-Negative-Effects-of-Stressful-Life-Events.pdf
59. Vision 2030. (2016). Saudi Vision 2030. Vision 2030. Retrieved from https://www.vision2030.gov.sa/media/rc0b5oy1/saudi_vision203.pdf
60. Westman, M., Hobfoll, S. E., & Chen, S. (2022). Organizational stress and employee resilience: The role of coping strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1-15. doi: 10.1037/ocp0000352
61. Wigglesworth, A., Butts, J., Carosella, K. A., Mirza, S., Papke, V., Bendežú, J., Klimes-Dougan, B., & Cullen, K. R. (2023). Stress system concordance as a predictor of longitudinal patterns of resilience in adolescence. *Development and Psychopathology*. https://consensus.app/papers/stress-system-concordance-predictor-patterns-resilience-wigglesworth/b307658a02ee5d6ebc6a7a6d40e4ab61/?utm_source=chatgpt
62. Willis, P., Nadkarny, S. (2020). Resilient Leadership: Learning from Crisis. www.resilienceshift.org/wp-content/uploads/2020/10/Resilient-Leadership-Learning-From-Crisis-Report-by-the-Resilience-Shift.pdf
63. Wilson, N. (2014). Study into the impact of stress on individuals' information behaviour. www.strath.ac.uk/media/1newwebsite/departmentsubject/computerandinformationsciences/documents/Thesis_study_into_the_impact_of_stress_on_individuals_behaviour.pdf
64. Xu, J., & Yang, X. (2024). The influence of resilience on stress reaction of college students during COVID-19: the mediating role of coping style and positive adaptive response. *Current Psychology*, 43(13), 12120-12131.
65. Yelkencioglu, I., & Yuksel, A. H. (2022). Occupational stress and mindfulness: an empirical study. *Pressacademia*.
66. Yu, M., Wen, J., Smith, S. M., & Stokes, P. (2022). Building-up resilience and being effective leaders in the workplace: a systematic review and synthesis model. *Leadership & Organization Development Journal*.
67. Yu, M., Wen, J., Smith, S. M., & Stokes, P. (2022). Building-up resilience and being effective leaders in the workplace: a systematic review and synthesis model. *Leadership & Organization Development Journal*.
68. Yu, M., Wen, J., Smith, S., Stokes, P. (2021). Building-up Resilience and Being Effective Leaders in the Workplace: A Systematic Review and Synthesis Model. radar.brookes.ac.uk/radar/file/878a03d4-3124-4325-a24e-16c6a26330cf/1/Building%20up%20resilience%20and%20effective%20leaders

- %20in%20the%20workplace%20-%202022%20-%20Yu%20Wen%20Smith%20Stokes.pdf
69. Zada, I. (2022). Organizational Change Management: Leadership Roles in Adapting New Norms. *European Journal of Business and Management Research*.
 70. Zia, S., & Ahmad, M. A. (2023). Job Stress can be a Great Hurdle in Goal-Focused Leader Behavior with the Mediating Role of the Bottom-Line Mentality of Leaders. *Winter 2023*.
 71. Zueger, R., Niederhauser, M., Utzinger, C., Annen, H., & Ehlert, U. (2022). Effects of resilience training on mental, emotional, and physical stress outcomes in military officer cadets. *Military Psychology*, 35, 566-576.
 72. 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).
 73. سمك. (2024). رؤية نقدية لتقرير مؤشر المرونة العالمي. الأمن القومي والاستراتيجية، 2(3)، 137-132.
 74. 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).
 75. 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).
 76. 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.
 77. النفراوي، أ. ع. أ. 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.
 78. دار السلام. الرحيق المختوم. (2002). المباركفوري، صفى الرحمن.

