

نموذج

## مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

أ. العنوان باللغة العربية:

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

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

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

أحمد فاروق علي محمد

221001150

الإدارة

اسم الباحث ::

الرقم الأكاديمي ::

الكلية :

14 45 هـ - 20 24 م

## مقدمة الدراسة:

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

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

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

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

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

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

## مشكلة الدراسة وأسئلتها:

### مشكلة البحث:

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

كما تبين للباحث بعد مراجعته للأدبيات السابقة، أن هناك محدودية في الأبحاث التي ركزت على العلاقة بين الضغوط الإدارية وأثرها الإيجابي على الأداء الوظيفي للقادة، خصوصاً في ظل التغيرات السريعة والتحديات الحديثة التي تواجه المؤسسات. وتوضح هذه الفجوة البحثية الحاجة إلى دراسات معمقة حول أسباب هذا التفاوت في قدرة القادة على إدارة الضغوط، وتحديد استراتيجيات التدخل الممكنة التي قد تساعد القادة الذين يعانون من الارتباك في اكتساب مهارات أفضل لإدارة الضغط النفسي والقلق بشكل فعّال. ومع ذلك، يُظهر البحث الأولي أنه، 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.

## تساؤلات البحث:

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

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

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

**السؤال الثاني:** كيف تؤثر هذه الضغوط الإدارية على الصحة النفسية واللياقة النفسية للقادة، وهل يمكن أن تسهم في تعزيز مناعتهم النفسية؟

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

**السؤال الثالث:** ما الاستراتيجيات والسياسات التنظيمية التي يتبناها القادة في شركة عبد اللطيف جميل للسيارات للتعامل مع هذه الضغوط الإدارية، وما دور الدعم المؤسسي في تمكينهم من مواجهتها بفعالية؟

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

## أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

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

## الأهمية النظرية:

يمكن أن تتضمن الأهمية النظرية للبحث ما يلي:

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

## الأهمية التطبيقية:

يمكن أن تتضمن الأهمية التطبيقية للبحث ما يلي:

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

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

### أهداف البحث:

#### **الهدف الرئيس للدراسة:**

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

#### **الأهداف الفرعية:**

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

## فرضيات الدراسة:

### الفرضية رئيسية:

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

### فرضيات فرعية:

#### الفرضية الثانية:

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

#### الفرضية الثالثة:

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

## الدراسات المرجعية:

### التعليق العام:

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

### أوجه التشابه:

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

### أوجه الاختلاف:

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

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

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

#### ما يميز الدراسة المقترحة:

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



## الأدبيات السابقة:

### 1. الرحيق المختوم (المباركفوري، 2002):

كتاب "الرحيق المختوم" للكاتب صفي 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:

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 وأن على قدر الغاية يكون الثمن والممثل 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.

المنهجية المتبعة: اعتمد الكاتب صفي الرحمن المباركفوري في كتابه "الرحيق المختوم" على منهجية وصفية تحليلية لتقديم السيرة النبوية بأسلوب شامل ومفصل، ومن أبرز ملامح هذه المنهجية: الاعتماد على المصادر التاريخية الموثوقة، التوثيق والتحقق، الترتيب الزمني للأحداث، الربط بين السيرة النبوية والواقع.

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.

### 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.

المنهجية المتبعة: هي منهجية تحليلية قائمة على البحث الميداني ودراسة سلوكيات القادة المشاركين في الدراسة، استخدم المؤلفان مجموعة من الأدوات البحثية مثل: المقابلات الشخصية، الاستبانات، تحليل الحالات الدراسية، الملاحظات السلوكية

النتائج: من خلال هذه المنهجية الشاملة، توصل المؤلفان إلى تحديد الممارسات الخمسة التي ذكرها الكتاب، والتي تمثل الأساس للقيادة الفعالة، وهي تحديد الطريق & إلهام الرؤية المشتركة & التحدي & تمكين الآخرين من العمل & التشجيع.

### 3. Muhammad, the World-Changer: An Intimate Portrait. (Jebara, 2021).

النبي محمد ﷺ كقائد مغير للعالم: تحليل لشخصيته وتأثيره التاريخي

الأهداف: يتناول الكتاب دور النبي محمد ﷺ في إحداث تغييرات جذرية على المستويين الفردي والمجتمعي، مع التركيز على تأثيره في مختلف مجالات الحياة بما في ذلك القيادة، الأخلاق، والتنمية البشرية. يهدف الكتاب إلى تقديم فهم أعمق لشخصيته ﷺ وكيف استطاع أن يكون مغيراً للعالم من خلال تأثيره الشامل.

المنهجية المتبعة: اعتمد الكاتب في كتابه على منهجية تجمع بين الأسلوب التحليلي والتاريخي لفهم أبعاد شخصية النبي محمد ﷺ وتأثيره العميق في مختلف مجالات الحياة. يمكن تلخيص المنهجية في اعتماد على السرد التاريخي المعمق، التحليل الشخصي والسلوكي، استخدام المقارنات، الربط بين الماضي والحاضر.

النتائج: النبي محمد ﷺ ليس فقط قائداً دينياً، بل أيضاً نموذجاً في القيادة الاستراتيجية والتأثير العميق. أظهر النبي ﷺ كيف يمكن للتحديات أن تكون فرصة لبناء القادة، حيث وظف الضغط والتحديات كأداة لتطوير صلابة أتباعه وتعزيز قدراتهم على تحمل المسؤولية.

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

الاثار الإيجابية والسلبية للضغط: 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.

المنهجية المتبعة: اعتمدت الدراسة على منهجية بحثية تحليلية تستند إلى مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة لفهم الطبيعة المزدوجة للضغط النفسي. ومن أبرز ملامح المنهجية مراجعة الأدبيات، تحليل البيانات النوعية والكمية، تصنيف التأثيرات.

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 جداً آثار ضارة.

## 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.

المنهجية المتبعة: اعتمدت الدراسة على منهجية نوعية (Qualitative Approach) لاستكشاف تأثير الضغط النفسي على سلوك الأفراد تجاه الحصول على المعلومات تضمنت المنهجية جمع البيانات من دراسات حالة فردية، الملاحظات السلوكية، تحليل المحتوى، التركيز على الجانب الإيجابي للضغوط والتنوع في العينة.

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.

## 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.

المنهجية المتبعة: اعتمد الباحثان Updegraff و Taylor على منهجية تحليلية تجريبية لاستكشاف الآثار المزدوجة للأحداث الحياتية المجهدة. تضمنت المنهجية مراجعة الأدبيات السابقة، استخدام استبيانات وأدوات نفسية، التحليل الإحصائي.

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 لآثارها.

## 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.

المنهجية المتبعة: اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على منهجية كمية (Quantitative Approach) لدراسة العلاقة بين ضغط العمل، التحفيز، والانضباط الوظيفي وأداء الموظفين، وقد تضمنت المنهجية تصميم البحث بشكل وصفي تحليلي لدراسة التأثيرات الفردية والجماعية للمتغيرات المستقلة (ضغط العمل، التحفيز، والانضباط) على المتغير التابع (أداء الموظفين). وكذلك جمع البيانات باستخدام استبيان مغلق مصمم بمقياس ليكرت.

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

المنهجية المتبعة: اعتمدت الكاتبة كيلى ماكجونيغال في كتابها على منهجية تجمع بين الأبحاث العلمية الحديثة والتطبيقات العملية لتغيير النظرة السائدة حول الضغط النفسي. يمكن تلخيص المنهجية في مراجعة الدراسات والأبحاث العلمية استخدمت الكاتبة أدلة علمية لدعم فكرة أن طريقة التفكير حول الضغط (Mindset) تؤثر على استجابتنا له، إضافة إلى اعتماد الكاتبة د. كيلى على المنهج التجريبي من خلال عرض تجارب سلوكية ونفسية أجريت على الأفراد لفهم كيفية تأثير تغيير طريقة التفكير على التعامل مع الضغوط.

النتائج: يقدم الكتاب بحوثاً تدعم فكرة أن الضغط يمكن أن يكون مفيداً عندما يُنظر إليه كتحدى 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.

## 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.

**المنهجية المتبعة:** في هذه الدراسة على منهجية نوعية وكمية مختلطة (Mixed-Methods Approach) لفهم تأثير القيادة على مرونة الموظفين في التعامل مع الضغوط في بيئة العمل. تضمنت المنهجية مراجعة الأدبيات، جمع البيانات الكمية، إضافة إلى إجراء المقابلات بجانب التحليل الإحصائي للبيانات.

**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.

## 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.

**المنهجية المتبعة:** اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على منهجية كمية ونوعية مختلطة (Mixed-Methods Approach) لتحليل العلاقة بين القيادة وتعزيز المرونة في بيئة العمل. تضمنت المنهجية مراجعة الأدبيات، جمع البيانات إضافة إلى المقابلات النوعية. من ثم يمكن القول أن الدراسة قد اعتمدت على نهج شامل يجمع بين الأدوات الكمية والنوعية لفهم تأثير القيادة على مرونة الموظفين. قدمت المنهجية رؤى عميقة حول أهمية القيادة في بناء ثقافة عمل تدعم التوازن بين الأداء والمرونة، خاصة خلال الفترات التي تشهد تحديات وضغوطًا عالي

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

## 11. الصلابة النفسية كمتنبئ بالضغط النفسي 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.

المنهجية المتبعة: اعتمد الباحث في هذه الدراسة على منهجية كمية (Quantitative Approach) باستخدام تصميم وصفي – تحليلي لدراسة العلاقة بين الصلابة النفسية والضغوط النفسية، مع التركيز على العوامل الديموغرافية كمتغيرات إضافية، من ثم يمكن القول أن الدراسة قد اعتمدت على تصميم كمي مدعوم بتحليل إحصائي دقيق لتقييم الصلابة النفسية كعامل تنبؤي للضغوط النفسية لدى الأطباء والممرضين. ساعدت المنهجية في تحديد الفروق بين المجموعات وتحليل العوامل المؤثرة بشكل شامل، مما يوفر رؤى عملية لتحسين الدعم النفسي للعاملين في القطاع الصحي.

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

## 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.

المنهجية المتبعة: اعتمدت الدراسة على منهجية نوعية وكمية مختلطة (Mixed-Methods Approach) لتحليل أهمية تعليم القيادة كمهارة حياتية منذ بداية التعليم المدرسي، من ثم يمكن القول أن الدراسة قد استخدمت منهجية شاملة تعتمد على تحليل البيانات الكمية والنوعية لفهم دور القيادة كمهارة حياتية وأهميتها في التعليم المدرسي. ساعدت المنهجية المختلطة في تقديم رؤى متكاملة حول كيفية تعزيز مهارات القيادة لدى الأطفال والشباب، مع التركيز على التطبيقات العملية والنتائج التعليمية.

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.

### 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.

المنهجية المتبعة: اعتمدت الدراسة على منهجية نوعية وكمية مختلطة (Mixed-Methods Approach) لفهم وتقييم استراتيجيات تعليم القيادة في المدارس، ومن ثم يمكن القول أن الدراسة اعتمدت على الجمع بين البيانات الكمية والنوعية لتحليل استراتيجيات تعليم القيادة في المدارس. ساعدت هذه المنهجية على تقديم رؤية متكاملة توضح أهمية غرس قيم القيادة منذ الصغر، وتوفير برامج تدريب وتطوير ذاتي للطلاب لبناء 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.

### 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.

المنهجية المتبعة: اعتمدت الدراسة على منهجية نوعية مدعومة بتحليل بيانات وصفية لتقييم أهمية تطوير القيادة لدى المعلمين ودورها في تحسين النتائج التعليمية وقد اعتمدت الدراسة على منهج نوعي يركز على تجارب المعلمين المدعومين ببرامج تدريب قيادية وتحليل أثر هذه البرامج على جودة التعليم. ركزت المنهجية على استكشاف العلاقة بين تمكين المعلمين كقادة وتأثير ذلك على تحسين أساليب التدريس ونتائج الطلاب، مما يعزز فهم أهمية الاستثمار في تطوير القيادة التعليمية.

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.

## 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 للقادة 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.

**المنهجية المتبعة:** اعتمدت الدراسة على مراجعة منهجية شاملة للدراسات السابقة لتحليل العلاقة بين المرونة النفسية والقيادة. من خلال تحليل البيانات النوعية وتحديد النماذج النظرية، قدمت الدراسة رؤى عملية وأكاديمية حول كيفية تطوير المرونة النفسية لدى القادة لتعزيز الأداء التنظيمي والفردية.

**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.

## 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.

**المنهجية المتبعة:** اعتمدت الدراسة على منهجية نوعية تحليلية تجمع بين مراجعة الأدبيات والمقابلات وتحليل الحالات الواقعية. ساعدت هذه المنهجية على تقديم فهم عميق للمرونة القيادية كأداة أساسية للتعامل مع الأزمات، مع التركيز على الجوانب التقنية والاجتماعية التي تمكن القادة من التكيف والابتكار في أوقات التحدي.

**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.

## مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

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

### الضغوط الإدارية:

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

### اللياقة في بيئة العمل:

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

### التعرض المنظم للضغوط:

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

### تحفيز النمو الشخصي والمهني:

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

### تطوير المناعة النفسية والمرونة:

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

### الوقاية والحماية طويلة المدى:

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

## مرونة القادة:

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

## التكيف:

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

## تعريف إجرائي لمفهوم التكيف قد يشمل:

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

## الحفاظ على الأداء الوظيفي:

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

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

## إجراءات الدراسة:

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

## مجتمع الدراسة وعينة البحث:

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

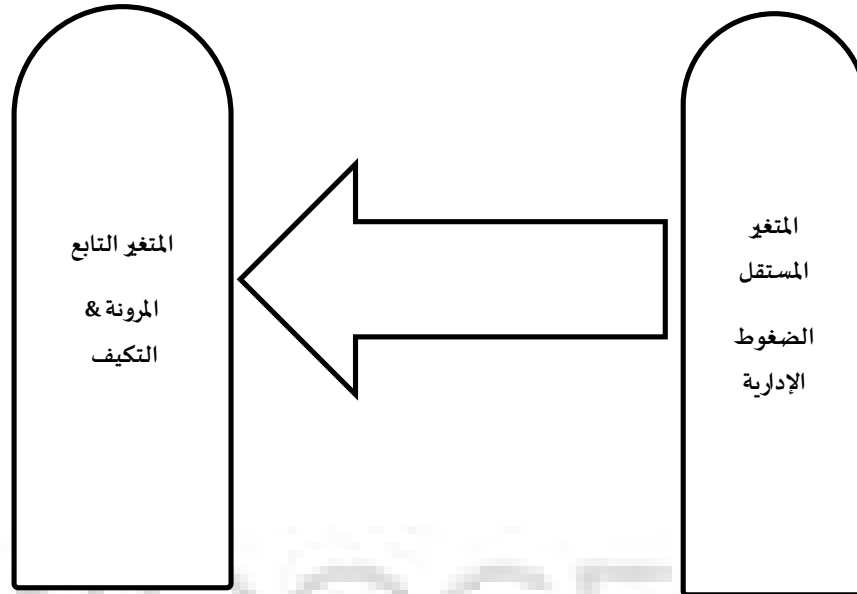
## أدوات جمع البيانات:

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

### مصادر البيانات:

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

### نموذج الدراسة:



الشكل من إعداد الباحث

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

#### المرحلة 1: التخطيط وتصميم الدراسة:

لأغراض هذا البحث، 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 وتحليلها:

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

أدوات جمع البيانات ستشمل:

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

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

المقابلات ستُسجل وتُفَرَّغ نصياً لتحليل دقيق.

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

### المرحلة 3: تقديم النتائج والتوصيات

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

### المعايير الأخلاقية:

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

### حدود الدراسة: (المكانية، الزمانية، البشرية)

#### حدود مكانية:

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

#### حدود زمانية:

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

#### حدود بشرية:

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

### خطوات تنفيذ خطة الدراسة:

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

#### الشهر 1-2: تحديد الأهداف والفرضيات

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

#### الشهر 3-4: تصميم الدراسة وتطوير الأدوات

تطوير الأدوات: إنشاء الاستبيانات والمقابلات اللازمة لجمع البيانات.

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

#### الشهر 5-6: جمع البيانات

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

#### الشهر 7-8: تنظيم وتحليل البيانات

تنظيم البيانات: تصنيف البيانات وإعدادها للتحليل.

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

#### الشهر 9-10: تفسير النتائج وكتابة التقرير

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

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

#### الشهر 11-12: المراجعة والتقديم

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

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

## المراجع العربية:

1. المباركفوري، صفى الرحمن. (2002). **الريحيق المختوم**. دار السلام.
2. النجار، ع. (2018). تأثير ضغوط العمل على الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية الفلسطينية. مجلة الإدارة العامة، 12(2)، 55-73.
3. الشرقاوي، م. (2019). دور ضغوط العمل في تعزيز مهارات اتخاذ القرار: دراسة تطبيقية في المؤسسات الفندقية. مجلة البحوث السياحية، 10(1)، 22-39.
4. 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).
5. 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).
6. 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).
7. العمري، د. (2021). العلاقة بين ضغوط العمل والاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على المعلمين في المدارس الثانوية بمكة المكرمة. مجلة العلوم النفسية، 7(2)، 29-47.
8. سمك. (2024). رؤية نقدية لتقرير مؤشر المرونة العالمى. الأمن القومى والاستراتيجية، 2(3)، 132-137.
9. 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.
10. النفراوي، أ. ع. ا. ر.، & أحمد عبد السلام رجب. (2024). المرونة الاستراتيجية كمتغير وسيط بين القيادة الريادية والأداء الإبداعي للموظفين: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 38(1)، 811-857.

## المراجع الأجنبية:

1. **Wilson, N. (2014).** Study into the impact of stress on individuals' information behaviour. University of Strathclyde.
2. **Brown, R. (2015).** Building children and young people's resilience: Lessons from psychology. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 14, 115-124.
3. **Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017).** The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations. Jossey-Bass.
4. **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.
5. **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.
6. **Dietz, C., & Scheel, T. (2017).** Leadership and presenteeism among scientific staff: The role of accumulation of work and time pressure. *Frontiers in Psychology*, 8.

7. **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*.
8. **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.
9. **Trama, S., & Singh, T. (2019).** Positive and negative effects of stress: A paradox. *Journal of Emerging Technologies and Innovative Research, 6*(7), 661-670
10. **Pusenius, K. (2019).** Agile mindset in the workplace: moving towards organizational agility.
11. **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](https://consensus.app/papers/analysis-strategic-leadership-effectiveness-prophet-ahmed/937911c0405e55f4b02c4db9d41aba52/?utm_source=chatgpt)
12. **Jebara, M. (2021).** Muhammad, the world-changer: An intimate portrait. St. Martin's Essentials.
13. **Brown, M., & Davis, S. (2022).** Enhancing Workplace Agility: Strategies for Developing Flexibility and Adaptability. *Journal of Applied Psychology, 78*(2), 87-102.
14. **Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022).** Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*.
15. **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.
16. **Amiri, H., et al. (2022).** Effect of resilience training on stress coping strategies among employees engaged in hard jobs during COVID-19 pandemic. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy*.
17. **Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2022).** The Leadership Challenge.
18. **Ihsan, R., & Ritonga, I. (2022).** The relevance of Prophet Muhammad's leadership as a modern leadership role model. *Jurnal EL-RIYASAH*.
19. **Hassan, T., Hassan, A. K., & Ibrahim, E. (2022).** Administrative and educational leadership and its impact on job satisfaction. *Iraqi Administrative Sciences Journal*.
20. **Alsheeb, M. E., Nasir, B. M., & Awae, F. (2022).** Administrative leadership in Islam. *International Journal of Health Sciences*.
21. **Bruce, P., et al. (2022).** Staff Stress and Interpersonal Conflict in Secondary Schools. *Societies*.
22. **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.

- 23. Adriansah, A., et al. (2023).** Examining The Impact Of Work Stress, Work Motivation, And Work Discipline on Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 6776-6785.
- 24. Alsomaidae, M. (2023).** The Effect of Workplace Stress on Employee Engagement, the Mediation Role of Leadership Style. *American Journal of Economics and Business Innovation*.
- 25. Antonopoulou, H. (2023).** Evolutionary Features of Personality Research and Leadership Traits. *Technium Business and Management*.
- 26. Mahajan, A. (2023).** Stress management amongst industrial employees. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(3), 2979. رابط
- 27. Abdul Latif Jameel Motors. (Accessed on 10<sup>th</sup> Oct 2024).** Learn About Toyota KSA & Abdul Latif Jameel Motors. Retrieved from <https://www.toyota.com.sa/about-us>
- 28. Barnett, J. H. (2024).** Unleashing Teacher Leadership: A Toolkit for Ensuring Effective Instruction in Every Classroom. ASCD. رابط
- 29. Farhoud, H. G., & Abd, D. H. (2024).** Effect of Strategic Flexibility on Reducing Organizational Conflict. *Al-Ghary Journal of Economic and Administrative Sciences*, 20(1), 700-723.
- 30. Thompson, J., & Davis, B. (2024).** Managerial Pressure on Employee Adaptability. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- 31. Shwetha, et al. (2024).** Emotional Intelligence and Inspirational Leadership: Fostering Resilience in High-Performance Teams. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(5), 7009-7018.