

Strategic Leadership and Its Role in Enhancing the Effectiveness of Crisis Management in Institutions: A Field Study in Zolten

Asmaa Binour Emhamed Al-Qadi *

Faculty of Education, University of Sabratha, Zolten, Libya

*Email (for reference researcher): asma.b.elgady369369a@gmail.com

القيادة الاستراتيجية ودورها في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات: دراسة ميدانية في مدينة زلطن

أسماء بنور امحمد القاضي *

كلية التربية زلطن، جامعة صبراتة، زلطن، ليبيا

Received: 22-01-2025; Accepted: 04-04-2026; Published: 20-04-2026

Abstract:

This study aimed to analyze the role of strategic leadership in enhancing the effectiveness of crisis management within institutions, through a field study conducted in the city of Zolten, Libya, in light of the rapid changes in the work environment and the increasing challenges and crises they impose. The research problem lies in the relative shortcomings in the application of strategic leadership practices in some institutions, which negatively affects their level of preparedness in dealing with crises, especially given the scarcity of applied studies in the local context.

The study sought to achieve several objectives, most notably identifying the level of strategic leadership practices, measuring the effectiveness of crisis management, analyzing the relationship between them, and examining the contribution of strategic leadership dimensions (strategic vision, strategic planning, and decision-making) in enhancing crisis management.

The study adopted the descriptive-analytical method and used a questionnaire as the main data collection tool. The data were collected from a random sample of (50) employees working in institutions in Zolten. Statistical methods such as means, standard deviations, and Cronbach's alpha were used for data analysis and reliability testing.

The findings revealed that the level of strategic leadership practices was high, particularly in the dimensions of strategic vision and strategic planning. The effectiveness of crisis management was also found to be good, with a statistically significant positive correlation between strategic leadership and crisis management effectiveness. However, the results also indicated some weaknesses, including limited employee participation in decision-making and insufficient training programs in crisis management.

The research gap is highlighted by the limited number of field studies addressing this topic within the Libyan context, as well as the lack of applied models linking the dimensions of strategic leadership with the stages of crisis management. The study recommends strengthening strategic leadership practices, developing training programs, and expanding participation in decision-making to improve institutional preparedness and enhance the ability to manage crises effectively.

Keywords: Strategic Leadership, Crisis Management, Crisis Management Effectiveness, Strategic Planning, Strategic Decision-Making, Strategic Vision, Organizations, Organizational Environment.

المخلص

هذه الدراسة هدفت إلى تحليل دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات، من خلال دراسة ميدانية بمدينة زلطن في ليبيا، في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة العمل وما تفرضه من تحديات وأزمات متزايدة. وتتمثل مشكلة الدراسة في وجود قصور نسبي في تطبيق ممارسات القيادة الاستراتيجية داخل بعض المؤسسات، الأمر الذي ينعكس على مستوى جاهزيتها في مواجهة الأزمات، خاصة في ظل ندرة الدراسات التطبيقية في البيئة المحلية.

وقد ساهمت الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف، أهمها التعرف على مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية، وقياس مستوى فاعلية إدارة الأزمات، وتحليل العلاقة بينهما، إضافة إلى الكشف عن إسهام أبعاد القيادة الاستراتيجية (الرؤية الاستراتيجية، التخطيط الاستراتيجي، اتخاذ القرار) في تعزيز إدارة الأزمات.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة عشوائية مكونة من (50) مفردة من العاملين في المؤسسات بمدينة زلطن، وتم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، من أبرزها المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ومعامل كرونباخ ألفا لقياس الثبات.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية جاء مرتفعاً، خاصة في بعد الرؤية الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، كما تبين أن مستوى فاعلية إدارة الأزمات جاء جيداً، مع وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات. في المقابل، كشفت النتائج عن وجود بعض نقاط الضعف، تمثلت في محدودية مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، وضعف برامج التدريب على إدارة الأزمات.

وتبرز الفجوة البحثية في قلة الدراسات الميدانية التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الليبية، وعدم وجود نماذج تطبيقية تربط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية ومرآل إدارة الأزمات. وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة الاستراتيجية، وتطوير برامج التدريب، وتوسيع المشاركة في اتخاذ القرار، بما يسهم في تحسين جاهزية المؤسسات وقدرتها على مواجهة الأزمات.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية، إدارة الأزمات، فاعلية إدارة الأزمات، التخطيط الاستراتيجي، اتخاذ القرار الاستراتيجي، الرؤية الاستراتيجية، المؤسسات، البيئة التنظيمية.

المقدمة:

شهدت المؤسسات المعاصرة خلال العقود الأخيرة تحولات كبيرة في بيئة العمل نتيجة التقدم التكنولوجي المتسارع، واتساع نطاق العولمة الاقتصادية، وتزايد حدة المنافسة، فضلاً عن التغيرات (السياسية والاجتماعية والاقتصادية) التي يشهدها العالم المعاصر. وقد ساعدت هذه التحولات في زيادة مستوى التعقيد وعدم اليقين في البيئات التنظيمية، الأمر الذي جعل المؤسسات أكثر عرضة لمختلف أنواع الأزمات التي قد تؤثر في استقرارها وأدائها المؤسسي. ومن هذا الجانب أصبحت إدارة الأزمات من الموضوعات المهمة التي حظيت باهتمام متزايد في البحوث والدراسات الإدارية المعاصرة، لما لها من دور في تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات والمحافظة على استمرارية أدائها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية (Pearson & Clair, 1998)؛ و (السلمي، 2020).

وفي ظل هذه البيئة المتغيرة برزت القيادة الاستراتيجية بوصفها أحد المداخل الإدارية الحديثة التي تسهم في تمكين المؤسسات من التكيف مع المتغيرات البيئية والتعامل مع الأزمات بفاعلية. فالقيادة الاستراتيجية تركز على قدرة القادة على صياغة رؤية مستقبلية واضحة، وتوجيه الموارد والإمكانات المتاحة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، إضافة إلى تعزيز التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2017)؛ و (العميان، 2015).

وتتضح بجلاء أهمية القيادة الاستراتيجية بصورة أكبر في أوقات الأزمات، حيث تتطلب هذه الظروف وجود قيادات قادرة على استشرف التحديات المحتملة، واتخاذ القرارات الحاسمة، وتوجيه الجهود التنظيمية نحو التعامل مع الأزمات بكفاءة. وتشير العديد من الدراسات إلى أن المؤسسات التي تتبنى ممارسات القيادة الاستراتيجية تكون أكثر قدرة على التنبؤ بالأزمات والاستعداد لها، فضلاً عن قدرتها على الحد من آثارها السلبية عند وقوعها (Mitroff & Anagnos, 2001)؛ و (الزعيبي، 2017).

وانطلاقاً من هذه الأهمية تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات، من خلال دراسة ميدانية في مدينة زلطن (ليبيا)، بهدف التعرف على مستوى ممارسة القيادات الإدارية لأبعاد القيادة الاستراتيجية، ومدى إسهام هذه الممارسات في تحسين قدرة المؤسسات على إدارة الأزمات والتعامل معها بفاعلية.

مشكلة البحث:

العديد من المؤسسات تواجه تحديات متزايدة نتيجة الأزمات المختلفة التي قد تؤثر في أدائها واستمراريتها، الأمر الذي يتطلب وجود قيادات قادرة على التعامل مع هذه الأزمات بفاعلية من خلال تبني أساليب قيادية استراتيجية تعتمد على التخطيط المستقبلي واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب. وعلى الرغم من أهمية القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات، إلا أن العديد من المؤسسات قد تعاني من ضعف في تطبيق ممارسات القيادة الاستراتيجية، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الجاهزية المؤسسية للتعامل مع الأزمات المختلفة.

ومن خلال الملاحظات الأولية والاطلاع على بعض الدراسات ذات الصلة، يتبين أن هناك حاجة إلى دراسة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات، خاصة في البيئة المحلية بمدينة زلطن، بهدف التعرف على مدى إسهام القيادة الاستراتيجية في تعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة الأزمات والتعامل معها بكفاءة.

وعليه يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات في مدينة زلطن؟

أهداف البحث:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية داخل المؤسسات في مدينة زلطن.
2. التعرف على مستوى فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات محل الدراسة.
3. تحليل العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات.
4. الكشف عن مدى إسهام القيادة الاستراتيجية في تعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة الأزمات.
5. تقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تطوير ممارسات القيادة الاستراتيجية لتحسين إدارة الأزمات داخل المؤسسات.

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهميتها العلمية والتطبيقية في آن واحد، حيث تسعى إلى الإسهام في تطوير الأبحاث والدراسات العلمية في مجالي القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات داخل المؤسسات، من خلال توضيح طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات، وتقديم إطار نظري يمكن أن يشكل مرجعاً علمياً يفيد الباحثين في الدراسات المستقبلية المرتبطة بهذا المجال. كما تكتسب الدراسة أهمية تطبيقية من خلال ما يمكن أن تقدمه من نتائج تسهم في مساعدة القيادات الإدارية داخل المؤسسات على تبني ممارسات قيادية استراتيجية أكثر فاعلية، بما يعزز قدرة المؤسسات على التنبؤ بالأزمات والاستعداد لها والتعامل معها بكفاءة عند حدوثها. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي قد تفيد صناع القرار في المؤسسات بمدينة زلطن في تطوير أساليب إدارة الأزمات وتحسين مستوى الأداء المؤسسي في ظل التحديات والمتغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة العمل المعاصرة.

تساؤلات البحث:

ينتج من التساؤل الرئيسي مشكلة الدراسة (ما دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات في مدينة زلطن؟)، مجموعة من التساؤلات الفرعية، وهي:

1. ما مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية داخل المؤسسات في مدينة زلطن؟
2. ما مستوى فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات محل الدراسة؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات؟
4. ما مدى إسهام أبعاد القيادة الاستراتيجية في تعزيز قدرة المؤسسات على إدارة الأزمات؟
5. ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق القيادة الاستراتيجية لإدارة الأزمات؟

فرضيات البحث:

تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضيات الآتية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات في مدينة زلطن.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرؤية الاستراتيجية للقيادة وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اتخاذ القرار الاستراتيجي وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية الموارد البشرية وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات.

الإجراءات المنهجية:

1. نوع الدراسة ومنهجها المستخدم

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية التي تهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليل أبعادها المختلفة، وذلك من خلال التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات. ويعد المنهج الوصفي التحليلي من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإدارية والتنظيمية، حيث يتيح للباحث دراسة الظواهر كما هي في الواقع، وتحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة المختلفة.

وقد اعتمدت الدراسة على هذا المنهج لما يتميز به من قدرة على جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى نتائج علمية تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات.

2. مجالات الدراسة

المجال البشري

يشمل المجال البشري للدراسة العاملين والقيادات الإدارية في المؤسسات بمدينة زلطن، حيث تم اختيارهم بوصفهم الفئة الأكثر ارتباطاً بموضوع الدراسة، نظراً لدورهم المباشر في تطبيق الممارسات القيادية والمشاركة في إدارة الأزمات داخل المؤسسات.

أ. المجال المكاني

يتمثل المجال المكاني للدراسة في المؤسسات المختلفة بمدينة زلطن في ليبيا حصراً، حيث تسعى الدراسة إلى التعرف على واقع القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الأزمات داخل هذه المؤسسات.

ب. المجال الزمني

تم تنفيذ الدراسة خلال العام الأكاديمي (2025-2026)، وهو الإطار الزمني الذي تم خلاله إعداد الدراسة وجمع البيانات الميدانية وتحليلها.

3. أدوات جمع البيانات

من أجل جمع البيانات اللازمة لإنجاز هذا البحث واختبار فرضياته، والوصول إلى نتائج علمية دقيقة تسهم في تحقيق أهدافه، اعتمد الباحث على مجموعة من المصادر والمراجع العلمية المتنوعة التي أسهمت في بناء الإطار النظري للدراسة، حيث شملت هذه المصادر الكتب العلمية المحكمة، والدراسات والبحوث المنشورة في المجلات العلمية، والرسائل الجامعية، إضافة إلى الاستفادة من المصادر الإلكترونية المتاحة عبر شبكة الإنترنت، بما يضمن شمولية الطرح العلمي ودقته وارتباطه بمتغيرات الدراسة المتمثلة في القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات.

اعتمدت الدراسة على الاستبانة (Questionnaire) بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وذلك لما تتميز به من قدرة على جمع البيانات من عدد كبير من المبحوثين في وقت قصير وبدرجة عالية من الموضوعية.

وقد تم تصميم الاستبانة في ضوء البحوث والدراسات العلمية السابقة المرتبطة بموضوع القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات، حيث تضمنت الاستبانة مجموعة من الفقرات التي تقيس أبعاد متغيرات الدراسة. كما اشتملت الاستبانة على قسم خاص بالبيانات العامة للمبحوثين مثل (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي، واسم المؤسسة).

وقد تكونت الاستبانة من أربعة محاور رئيسية، هي:

1. محور ممارسات القيادة الاستراتيجية داخل المؤسسة.
2. محور التخطيط والاستعداد للأزمات.
3. محور التعامل مع الأزمات أثناء حدوثها.
4. محور تقييم فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسة.

وقد تم قياس فقرات الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي الذي يتدرج من (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

4. فحص صدق وثبات وحدات المقياس

حرص الباحث على التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة لضمان دقة النتائج التي سيتم التوصل إليها.

أ. صدق بناء المقياس

يقصد بصدق البناء مدى قدرة أداة القياس على قياس المفهوم الذي صممت لقياسه، حيث تم بناء فقرات الاستبانة اعتماداً على الأدبيات العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات، وذلك لضمان شمولية الأداة لجميع أبعاد متغيرات الدراسة.

ب. الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والتربية والعلوم الاجتماعية، وذلك بهدف التأكد من وضوح فقرات الاستبانة ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، إضافة إلى سلامة صياغتها اللغوية ومدى ارتباطها بمحاور الدراسة. وقد تم إجراء التعديلات المقترحة من قبل المحكمين حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

5. الدراسة الاستطلاعية

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة محدودة من مجتمع الدراسة، وذلك بهدف اختبار وضوح فقرات الاستبانة والتأكد من مدى فهم المبحوثين لها، إضافة إلى تحديد الوقت اللازم للإجابة عنها. كما ساعدت الدراسة الاستطلاعية في التأكد من صلاحية الأداة قبل تطبيقها على العينة الأساسية للدراسة.

6. الاتساق الداخلي

تم التحقق من الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والمحور الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، حيث يعد الاتساق الداخلي مؤشراً مهماً لمدى ترابط فقرات المقياس وقياسها للبعد نفسه.

7. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك بهدف التأكد من صدق الاتساق الداخلي للفقرات. وقد أظهرت النتائج وجود معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية بين معظم الفقرات ومحاورها، مما يشير إلى تمتع الاستبانة بدرجة جيدة من الصدق.

8. صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

تم التحقق من صدق الاتساق البنائي من خلال دراسة العلاقة بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية للأداة، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية للاستبانة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية، مما يدل على أن محاور الأداة تقيس البناء المفاهيمي نفسه المرتبط بموضوع الدراسة.

9. عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من العاملين والقيادات الإدارية في المؤسسات بمدينة زلطن، وذلك باستخدام أسلوب العينة العمدية، حيث تم توزيع الاستبانة على عدد من العاملين في هذه المؤسسات بهدف الحصول على بيانات تعكس واقع القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات داخل المؤسسات. وقد تم توزيع (50) استمارة استبيان بشكل عمدي وقد استرجع جميعها وبذلك بلغت نسبة الاسترجاع (100%).

10. الجانب التحليلي لبيانات الدراسة

بعد جمع البيانات من أفراد العينة، تم إدخالها وتحليلها باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة، حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية بهدف تحليل البيانات واستخلاص النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

وقد شمل التحليل الإحصائي وصف خصائص عينة الدراسة، وتحليل استجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة، إضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالعلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات.

11. الأساليب الإحصائية لبيانات الدراسة الميدانية

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة، ومن أهمها:

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحليل استجابات المبحوثين.
3. معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لقياس ثبات الاستبانة.

الاطار النظري والبحوث والدراسات السابقة:

تمهيد:

شهدت المؤسسات المعاصرة خلال العقود الأخيرة تغيرات متسارعة في بيئة العمل نتيجة التطورات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة، إضافة إلى التحولات السياسية والبيئية التي أثرت بصورة مباشرة في طبيعة العمل المؤسسي. وقد أدى هذا الواقع إلى زيادة درجة التعقيد وعدم اليقين في البيئات التنظيمية، الأمر الذي جعل المؤسسات أكثر عرضة لمختلف أنواع الأزمات التي قد تهدد استقرارها واستمراريتها. وفي هذا السياق أصبحت إدارة الأزمات من الموضوعات التي حظيت باهتمام متزايد في الأدبيات الإدارية الحديثة، نظراً لما تمثله من أداة أساسية تساعد المؤسسات على التنبؤ بالمخاطر المحتملة والتعامل معها بفاعلية (Pearson & Clair, 1998)؛ (Mitroff, 2005).

وفي ظل هذه التحديات برزت القيادة الاستراتيجية بوصفها أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تسهم في تمكين المؤسسات من التكيف مع التغيرات البيئية والتعامل مع الأزمات بفاعلية. حيث تركز القيادة الاستراتيجية على قدرة القادة على صياغة رؤية مستقبلية واضحة، وتوجيه الموارد التنظيمية نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية، إضافة إلى تعزيز قدرات المؤسسة على الاستجابة للتحديات المختلفة (Hitt, Ireland & Hoskisson, 2017). كما تشير بعض الدراسات العربية إلى أن القيادة الاستراتيجية تمثل عاملاً أساسياً في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنظيمية على مواجهة الأزمات والتحديات المعاصرة (العميان، 2015؛ الطائي والعبادي، 2012).

وانطلاقاً من ذلك يتناول الباحث عرضاً للإطار النظري المرتبط بمتغيرات الدراسة، من خلال مناقشة مفهوم القيادة الاستراتيجية وأهميتها وخصائصها، إضافة إلى مفهوم إدارة الأزمات ومراحلها، ثم بيان طبيعة العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات.

أولاً: القيادة الإدارية (مدخل إلى القيادة الاستراتيجية)

تعد القيادة بمختلف أنماطها من الركائز الأساسية التي تقوم عليها نجاح المؤسسات واستمراريتها، إذ تمثل العامل الحاسم في توجيه الجهود التنظيمية وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية. وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة العمل المعاصرة، لم يعد دور القيادة مقتصرًا على إدارة العمليات اليومية، بل امتد ليشمل القدرة على التعامل مع التحديات والأزمات التي قد تواجه المؤسسات، وهو ما يجعلها محورياً أساسياً في تعزيز فاعلية الأداء التنظيمي وإدارة الأزمات.

1. مفهوم القيادة

تُعد القيادة عملية محورية في الإدارة، حيث تمثل أحد الأبعاد الأساسية التي تتكامل مع وظائف التخطيط والتنظيم والرقابة لتحقيق أهداف المؤسسة. وعلى الرغم من تعدد تعريفات القيادة في الأدبيات الإدارية، إلا أنها تتفق في جوهرها على كونها عملية تؤثر في سلوك الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق أهداف مشتركة. فقد عرف (Yukl, 2001) القيادة بأنها عملية التأثير في الآخرين لإقناعهم بما ينبغي القيام به وكيفية إنجازه بفاعلية، مع تنسيق الجهود الفردية والجماعية لتحقيق الأهداف المشتركة. كما يرى (العامري والغالي، 2007) أنها عملية إلهام وتحفيز الأفراد للعمل بدرجة عالية من الالتزام لتحقيق المهام المطلوبة، في حين أشار (السكرانة، 2010) إلى أن القيادة تمثل القدرة على توجيه الأفراد والتأثير فيهم لتحقيق الأهداف التنظيمية. أما (حريم، 2009) فينظر إلى القيادة بوصفها عملية اجتماعية تهدف إلى التأثير في سلوك الأفراد ودفعهم للعمل برغبة لتحقيق أهداف مشتركة. وانطلاقاً من هذه التعريفات، يمكن النظر إلى القيادة على أنها قدرة القائد على التأثير في الأفراد وتوجيه سلوكهم وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية، وهو ما يشكل الأساس الذي تنبثق منه القيادة الاستراتيجية.

2. القيادة الإدارية وعلاقتها بالقيادة الاستراتيجية

شهدت المؤسسات منذ أواخر القرن العشرين اهتماماً متزايداً بتطوير القيادات الإدارية، نظراً للدور الحيوي الذي تؤديه في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية. وقد أصبح نجاح المؤسسات يرتبط بدرجة كبيرة بكفاءة القيادة الإدارية وقدرتها على توجيه الموارد البشرية واستثمارها بشكل فعال. وتُعرف القيادة الإدارية بأنها النشاط الذي يمارسه القائد في مجال اتخاذ القرارات، وتوجيه العاملين، والإشراف عليهم باستخدام السلطة الرسمية والتأثير الشخصي لتحقيق أهداف المؤسسة (علوية، 2001). كما يشير (جمعة وآخرون، 2012) إلى أنها مجموعة من المهارات القيادية والإدارية التي تسهم في توحيد الجهود وتحقيق الأهداف التنظيمية، بينما يرى (عباس، 2003) أنها القدرة على تشخيص نقاط القوة والضعف لدى العاملين وتوجيههم بما يعزز الأداء التنظيمي. وفي سياق البحث الحالي، تمثل القيادة الإدارية الأساس الذي تتطور منه القيادة الاستراتيجية، حيث تنتقل القيادة من مجرد إدارة العمليات اليومية إلى قيادة ذات بعد استراتيجي تعتمد على الرؤية المستقبلية، والتخطيط طويل المدى، والقدرة على التنبؤ بالتحديات والأزمات والتعامل معها بفاعلية. ومن هنا، فإن القيادة الفعالة—وخاصة القيادة الاستراتيجية—تعد عاملاً حاسماً في تعزيز قدرة المؤسسات على إدارة الأزمات، إذ تسهم في تحسين عملية اتخاذ القرار في الظروف الحرجة، وتوجيه الموارد التنظيمية بكفاءة، وتعزيز جاهزية المؤسسة لمواجهة الأزمات والتقليل من أثارها السلبية.

ثانياً: القيادة الاستراتيجية**1. مفهوم القيادة الاستراتيجية**

تعد القيادة الاستراتيجية من المفاهيم الحديثة نسبياً في الفكر الإداري المعاصر، حيث برزت نتيجة الحاجة إلى أنماط قيادية قادرة على التعامل مع البيئات التنظيمية المعقدة والمتغيرة. وتشير القيادة الاستراتيجية إلى قدرة القائد على توجيه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها طويلة المدى من خلال صياغة رؤية استراتيجية واضحة واستثمار الموارد المتاحة بكفاءة.

وقد عرّف **Hitt** و **Ireland** و **Hoskisson** (2001)، القيادة الاستراتيجية بأنها قدرة القادة على استشراف المستقبل وصياغة رؤية استراتيجية للمؤسسة، إضافة إلى القدرة على تحفيز العاملين وتوجيه الموارد التنظيمية بما يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة. كما يرى **Boal** و **Hooijberg** (2001)، أن القيادة الاستراتيجية تمثل القدرة على التأثير في الآخرين بطريقة تمكن المؤسسة من تحقيق التكيف الاستراتيجي مع التغيرات البيئية المختلفة.

ومن منظور عربي، يشير **العميان** (2015) إلى أن القيادة الاستراتيجية تمثل نمطاً قيادياً يركز على التفكير طويل المدى، وتطوير القدرات التنظيمية، وتعزيز الابتكار والإبداع داخل المؤسسات، بما يسهم في تحقيق

التميز المؤسسي. كما يرى الطائي والعبادي (2012) أن القيادة الاستراتيجية تعتمد على الجمع بين الرؤية المستقبلية والتخطيط الاستراتيجي والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في البيئات التنظيمية المتغيرة. وبناءً على ما سبق يمكن القول إن القيادة الاستراتيجية تمثل عملية قيادية متكاملة تهدف إلى توجيه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية من خلال استشراف المستقبل، وتعزيز التفكير الاستراتيجي، وتطوير القدرات التنظيمية بما يضمن استمرارية المؤسسة ونجاحها.

2. أهمية القيادة الاستراتيجية

تكتسب القيادة الاستراتيجية أهمية كبيرة في المؤسسات المعاصرة، نظراً لدورها الحيوي في تمكين المؤسسات من التكيف مع التغيرات البيئية ومواجهة التحديات المختلفة. وتشير الأدبيات الإدارية إلى أن القيادة الاستراتيجية تسهم في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الاستدامة التنظيمية (Dess & Lumpkin, 2005).

ومن أبرز جوانب أهمية القيادة الاستراتيجية ما يأتي:

صياغة الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة

حيث تساعد القيادة الاستراتيجية في تحديد الاتجاهات المستقبلية للمؤسسة ووضع الخطط الاستراتيجية لتحقيق أهدافها.

1. تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات

تسهم القيادة الاستراتيجية في تطوير القدرات التنظيمية التي تمكن المؤسسات من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

2. تحسين عملية اتخاذ القرار

تساعد القيادة الاستراتيجية القادة على اتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على التحليل الدقيق للبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.

3. تعزيز الابتكار والإبداع التنظيمي

تعمل القيادة الاستراتيجية على تشجيع العاملين على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة التي تسهم في تطوير الأداء المؤسسي.

4. تعزيز القدرة على إدارة الأزمات

تسهم القيادة الاستراتيجية في تمكين المؤسسات من التنبؤ بالأزمات المحتملة والاستعداد لها، إضافة إلى التعامل معها بفاعلية عند وقوعها (Mitroff & Anagnos, 2001).

3. خصائص القيادة الاستراتيجية

تتميز القيادة الاستراتيجية بعدد من الخصائص التي تميزها عن الأنماط القيادية التقليدية، ومن أبرز هذه الخصائص:

1. الرؤية المستقبلية

حيث يمتلك القائد الاستراتيجي القدرة على استشراف المستقبل وتحديد الاتجاهات الاستراتيجية للمؤسسة.

2. التفكير الاستراتيجي

يعتمد القائد الاستراتيجي على التفكير التحليلي والتخطيط طويل المدى في اتخاذ القرارات.

3. القدرة على إدارة التغيير

يتميز القائد الاستراتيجي بقدرته على إدارة التغيير داخل المؤسسة والتكيف مع التغيرات البيئية.

4. القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية

حيث يتمكن القائد الاستراتيجي من اتخاذ القرارات الحاسمة التي تؤثر في مستقبل المؤسسة.

5. بناء ثقافة تنظيمية داعمة

تسهم القيادة الاستراتيجية في بناء ثقافة تنظيمية تشجع التعاون والعمل الجماعي والابتكار

(Ireland & Hitt, 2005).

ثالثاً: إدارة الأزمات

1. مفهوم الأزمة

تعد الأزمة من الظواهر التي قد تواجه المؤسسات في مختلف المجالات، حيث تمثل حدثاً مفاجئاً قد يهدد استقرار المؤسسة ويؤثر في قدرتها على تحقيق أهدافها. وتشير العديد من الدراسات إلى أن الأزمات غالباً ما تنشأ نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في بيئة العمل المؤسسي. وقد عرّف **Pearson و Clair (1998)** الأزمة بأنها حدث غير متوقع يهدد القيم الأساسية للمؤسسة ويؤثر في قدرتها على أداء وظائفها الأساسية، ويتطلب اتخاذ قرارات سريعة في ظل ظروف من عدم اليقين. كما يرى **Mitroff (2005)** أن الأزمة تمثل موقفاً معقداً يتطلب استجابة تنظيمية سريعة للحد من آثاره السلبية. ومن منظور عربي، يشير **ماهر (2014)** إلى أن الأزمة تمثل موقفاً طارئاً يهدد استقرار المؤسسة ويتطلب اتخاذ إجراءات فورية لمعالجته والحد من آثاره السلبية.

2. مفهوم إدارة الأزمات

تشير إدارة الأزمات إلى مجموعة من السياسات والإجراءات التي تعتمدها المؤسسات بهدف الاستعداد للأزمات والتعامل معها عند وقوعها، إضافة إلى تقليل آثارها السلبية وضمان استمرارية العمل داخل المؤسسة. ويشير **Mitroff و Anagnos (2001)** إلى أن إدارة الأزمات تمثل عملية إدارية منظمة تهدف إلى التنبؤ بالأزمات والاستعداد لها والتعامل معها بفاعلية عند وقوعها. كما يؤكد **Boin وآخرون (2016)**، أن إدارة الأزمات تتطلب وجود أنظمة تنظيمية مرنة قادرة على الاستجابة السريعة للتحديات الطارئة.

3. مراحل إدارة الأزمات

تشير البحوث والدراسات الإدارية إلى أن عملية إدارة الأزمات تمر بعدة مراحل رئيسية، من أهمها:

أ. مرحلة اكتشاف إشارات الإنذار المبكر

تتضمن هذه المرحلة رصد المؤشرات التي قد تدل على احتمال وقوع أزمة في المستقبل.

ب. مرحلة الاستعداد والوقاية

تتضمن إعداد الخطط والاستراتيجيات التي تساعد المؤسسة على مواجهة الأزمات المحتملة.

ج. مرحلة احتواء الأزمة

تشمل اتخاذ الإجراءات السريعة للحد من آثار الأزمة ومنع تفاقمها.

د. مرحلة استعادة النشاط

تهدف إلى إعادة المؤسسة إلى وضعها الطبيعي بعد انتهاء الأزمة.

هـ. مرحلة التعلم من الأزمة

تتضمن تحليل أسباب الأزمة واستخلاص الدروس المستفادة منها لتجنب تكرارها مستقبلاً (Mitroff, 2005)

رابعاً: العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات

تلعب القيادة الاستراتيجية دوراً محورياً في تعزيز قدرة المؤسسات على إدارة الأزمات بفاعلية، حيث تساهم في تطوير الرؤية الاستراتيجية التي تمكن المؤسسات من التنبؤ بالأزمات والاستعداد لها قبل وقوعها. كما تساعد القيادة الاستراتيجية في تعزيز عملية اتخاذ القرار أثناء الأزمات، إضافة إلى توجيه الموارد التنظيمية بطريقة فعالة لمواجهة التحديات المختلفة.

وقد أكدت العديد من الدراسات أن المؤسسات التي تتمتع بقيادة استراتيجية فعالة تكون أكثر قدرة على التعامل مع الأزمات مقارنة بالمؤسسات التي تعتمد على الأساليب الإدارية التقليدية. ويرجع ذلك إلى قدرة القيادة الاستراتيجية على تعزيز التفكير الاستراتيجي والتخطيط طويل المدى داخل المؤسسة (Ireland & Hitt, 2005؛ Boin et al., 2016).

كما تشير بعض الدراسات العربية إلى أن القيادة الاستراتيجية تسهم في تعزيز الجاهزية التنظيمية لمواجهة الأزمات من خلال تطوير القدرات القيادية وتحسين عملية التخطيط الاستراتيجي داخل المؤسسات (الزعي، 2017).

وبناءً على ذلك يمكن القول إن القيادة الاستراتيجية تمثل أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات، نظراً لدورها في تطوير القدرات التنظيمية وتحسين مستوى الاستجابة للتحديات المختلفة.

البحوث والدراسات السابقة:

تمهيد:

حظي موضوع (القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات) باهتمام متزايد في البحوث والدراسات الإدارية الحديثة، نظراً لأهميته في تعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات البيئية المختلفة. وفيما يلي عرض لأهم البحوث والدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية.

أجرى الخفاجي، نعيم جاسم (2010)، " تقانة المعلومات الإدارية ودورها في الإدارة الفاعلة للأزمات التنظيمية "، تناولت هذه الدراسة إلى تحليل طبيعة العلاقة بين تقانة المعلومات الإدارية وفاعلية إدارة الأزمات التنظيمية، من خلال الكشف عن مستوى الارتباط والتأثير بين هذين المتغيرين داخل المؤسسات الحكومية. وتتبع أهمية الدراسة من تركيزها على دور التكنولوجيا في دعم القرارات الإدارية أثناء الأزمات، وهو ما يعد عاملاً مكملاً لدور القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة مكونة من (57) مديراً في دوائر التسجيل العقاري في بغداد. كما تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي **SPSS**، وتوظيف مجموعة من الأساليب الإحصائية لاختبار فرضيات الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تقانة المعلومات الإدارية وفاعلية إدارة الأزمات، إضافة إلى وجود تأثير متبادل بين المتغيرين، مما يدل على أن استخدام نظم المعلومات الإدارية يسهم في تحسين قدرة المؤسسات على التعامل مع الأزمات بكفاءة. كما توصلت الدراسة إلى أن أهمية تقانة المعلومات الإدارية مدركة لدى أفراد العينة، إلا أن مستوى استخدامها لا يزال دون المستوى المطلوب، خاصة في ظل التطورات التكنولوجية والمعرفية المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر.

سعيد، محمد أحمد غالب (2024)، " دور القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات بوزارة السياحة في الجمهورية اليمنية"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات داخل وزارة السياحة في الجمهورية اليمنية، من خلال تحليل أبعاد القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بمراحل إدارة الأزمات. وتتبع أهمية الدراسة من تركيزها على قطاع حيوي يتأثر بشكل مباشر بالأزمات، مما يجعلها ذات صلة وثيقة بموضوع الدراسة الحالية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطبيقها على مجتمع البحث المتمثل في جميع موظفي ديوان عام وزارة السياحة ومجلس الترويج السياحي في أمانة العاصمة صنعاء، والبالغ عددهم (117) موظفاً وموظفة من مختلف المستويات القيادية والإدارية. ونظراً لصغر حجم المجتمع، استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل. كما تم جمع البيانات باستخدام الاستبانة كأداة رئيسة، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي (**SPSS** الإصدار 27) لاختبار فرضيات الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية بأبعادها المختلفة في وزارة السياحة جاء بدرجة متوسطة بوزن نسبي بلغ (57%)، في حين جاء مستوى تطبيق إدارة الأزمات بمراحلها المختلفة بدرجة منخفضة بوزن نسبي بلغ (51%). كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات، إضافة إلى وجود تأثير معنوي للقيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل الوزارة.

دراسة جمعة، أحمد حسين، وآخرون (2012)، "تأثير القيادة الإدارية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على القيادات الجامعية"، هدفت هذه الدراسة إلى تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري، من خلال الكشف عن مستوى الارتباط والتأثير بين هذين المتغيرين في البيئة الجامعية. وتتبع أهمية الدراسة من كونها تسلط الضوء على الدور الحيوي للقيادة الإدارية في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات التعليمية، وهو ما يرتبط بشكل غير مباشر بقدرة المؤسسات على مواجهة التحديات والأزمات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات من عينة مكونة من (60) فرداً من القيادات العليا في جامعة ديالى، شملت عمداء الكليات ومعاونهم ورؤساء الأقسام. وقد تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط وتأثير معنويين بين القيادة الإدارية والإبداع الإداري، مما يدل على أن تبني أنماط قيادية فعالة يساهم في تعزيز الإبداع داخل المؤسسات. كما أوصت الدراسة بضرورة اعتماد وتبني نتائجها من قبل كليات الجامعة، مع التأكيد على أهمية تطوير الأساليب القيادية وممارستها بشكل يساهم في التأثير الإيجابي على المرؤوسين وتعزيز قدراتهم الإبداعية.

أجرى بهاز جيلالي، وخامرة الطاهر (2021)، " دور القيادة الإدارية في إدارة الأزمات في المؤسسة"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الإدارية في إدارة الأزمات داخل المؤسسات، من خلال تحليل كيفية تعامل القيادات الإدارية مع الأزمات بمختلف مراحلها، في ظل سعي المؤسسات المستمر للتكيف مع التحديات والتغلب على الأزمات التي تواجهها. وتكتسب الدراسة أهميتها من تركيزها على العلاقة بين نمط القيادة وسلوك القائد أثناء إدارة الأزمات، وهو ما يرتبط بشكل مباشر بموضوع القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث تم من خلاله عرض وتحليل متغيرات الدراسة المتعلقة بالقيادة الإدارية وإدارة الأزمات، مع التركيز على الأبعاد السلوكية للقائد أثناء مواجهة الأزمات. وأظهرت نتائج الدراسة أن تفكير وسلوك القائد الإداري في التعامل مع الأزمات يختلف باختلاف أنماط القيادة المعتمدة داخل المؤسسة، كما تبين أن القائد الإداري يلعب دوراً محورياً في إدارة الأزمة عبر مختلف مراحلها، بدءاً من التنبؤ بها وصولاً إلى احتوائها والتعافي منها. كما أوصت الدراسة بضرورة تعزيز القدرة على التنبؤ المبكر بالأزمات من خلال التحليل المستمر للمعلومات المتاحة، والتعرف على المؤشرات الأولية التي قد تنذر بحدوث أزمة، بما يساهم في تحسين جاهزية المؤسسات وقدرتها على التعامل الفعال مع الأزمات.

تناولت دراسة أرجن بوين، وبول ت هارت، وإريك ستيرن، وبنجت سوندليوس (Arjen Boin, Paul 't Hart, Eric Stern & Bengt Sundelius, 2008) بعنوان "سياسات إدارة الأزمات: القيادة العامة تحت الضغط (The Politics of Crisis Management: Public Leadership under Pressure)"، والتي نُشرت في مجلة علم النفس السياسي (Political Psychology). هدفت الدراسة إلى تحليل طبيعة القيادة العامة في ظل الأزمات، مع التركيز على كيفية تعامل القادة مع الضغوط المرتبطة بالأزمات السياسية والتنظيمية، ودورهم في اتخاذ القرارات الحاسمة في بيئات تتسم بعدم اليقين والتعقيد.

اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي من خلال مراجعة نظرية معمقة للأدبيات المتعلقة بالقيادة وإدارة الأزمات، إضافة إلى تحليل حالات واقعية توضح سلوك القيادات في أوقات الأزمات. وأظهرت نتائج الدراسة أن القيادة الفعالة تمثل عنصراً حاسماً في نجاح إدارة الأزمات، حيث تتطلب الأزمات وجود قادة قادرين على اتخاذ قرارات سريعة، والتواصل الفعال مع مختلف الأطراف، وإدارة الضغوط الداخلية والخارجية بكفاءة. كما أكدت الدراسة أن نجاح القائد في إدارة الأزمات يعتمد على قدرته على تحقيق التوازن بين متطلبات الموقف وضغوط البيئة المحيطة.

وتكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة لارتباطها المباشر بموضوع البحث الحالي، إذ تسلط الضوء على دور القيادة وخاصة القيادة ذات البعد الاستراتيجي في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات. أجرت هوللي إم. هاتشينز (Holly M. Hutchins)، وهيندر أنيوليس (Heather Annulis)، وسيندي غوديت (Cyndi Gaudet) (2008) دراسة بعنوان "تخطيط الأزمات: نتائج مسح إحصاء

كاترينا وانعكاساته على المتخصصين في تحسين الأداء (Crisis Planning: Survey Results from Hurricane Katrina and Implications for Performance Improvement Professionals)، ونُشرت في مجلة تحسين الأداء الفصلي (Performance Improvement).

هدفت الدراسة إلى تحليل واقع تخطيط الأزمات داخل المؤسسات من خلال استقصاء الدروس المستفادة من إعصار كاترينا، مع التركيز على دور التخطيط المسبق في تحسين الأداء المؤسسي أثناء الأزمات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أسلوب المسح، حيث تم جمع البيانات من عدد من المؤسسات التي تأثرت بالأزمة، وتحليلها لاستخلاص مؤشرات تتعلق بفاعلية التخطيط للأزمات. وأظهرت نتائج الدراسة أن ضعف التخطيط المسبق للأزمات يؤدي إلى انخفاض كفاءة الاستجابة التنظيمية أثناء الأزمات، في حين أن المؤسسات التي تمتلك خططاً واضحة ومدروسة تكون أكثر قدرة على التعامل مع الأزمات وتقليل آثارها السلبية. كما أكدت الدراسة أهمية تطوير استراتيجيات تدريبية للقيادات والعاملين في مجال إدارة الأزمات، بما يساهم في تعزيز الجاهزية التنظيمية وتحسين الأداء أثناء الظروف الطارئة. وتبرز أهمية هذه الدراسة في ارتباطها بموضوع البحث الحالي، حيث تؤكد على الدور المحوري للتخطيط الاستراتيجي كأحد مكونات القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية وجود اهتمام متزايد بموضوع القيادة بمختلف أنماطها ودورها في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات، حيث تناولت هذه الدراسات أبعاداً متعددة ومتكاملة لهذا الموضوع. فقد ركزت بعض الدراسات، مثل دراسة الخفاجي (2010)، على دور تقانة المعلومات الإدارية كعامل داعم لفاعلية إدارة الأزمات، مؤكدة أهمية البنية التكنولوجية في تحسين جودة القرارات أثناء الأزمات، وهو ما يمثل بُعداً مكملاً لممارسات القيادة الاستراتيجية. في حين تناولت دراسات أخرى، مثل دراسة سعيد (2024)، العلاقة المباشرة بين القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات، وأظهرت وجود ارتباط وتأثير معنوي بينهما، مع الإشارة إلى أن مستوى التطبيق لا يزال دون الطموح. كما ركزت بعض الدراسات على أبعاد قيادية أخرى ذات صلة، مثل دراسة جمعة وآخرون (2012) التي تناولت أثر القيادة الإدارية في تعزيز الإبداع التنظيمي، وهو ما يعد عاملاً مهماً في تحسين قدرة المؤسسات على مواجهة الأزمات، ودراسة بهاز وخامرة (2021) التي أبرزت اختلاف استجابات القادة للأزمات تبعاً لأنماط القيادة، مؤكدة الدور المحوري للقائد في جميع مراحل إدارة الأزمة.

أما على الصعيد الأجنبي، فقد قدمت دراسة بوين وآخرون (2008) إطاراً نظرياً متقدماً يبرز أهمية القيادة الفعالة في ظل الضغوط والأزمات، مشددة على ضرورة امتلاك القادة لمهارات اتخاذ القرار والتواصل وإدارة التعقيد، في حين ركزت دراسة هاتشينز وآخرون (2008) على أهمية التخطيط المسبق للأزمات ودوره في تحسين الأداء المؤسسي، مؤكدة أن غياب التخطيط الاستراتيجي يؤدي إلى ضعف الاستجابة التنظيمية.

وعلى الرغم من أهمية هذه الدراسات وتنوعها، إلا أنه يلاحظ وجود فجوة بحثية تتمثل في قلة الدراسات الميدانية التي تناولت القيادة الاستراتيجية بشكل مباشر وعلاقتها بفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات في البيئة الليبية، وبخاصة على مستوى المدن مثل مدينة زلطن. كما أن بعض الدراسات ركزت على متغيرات جزئية (كالتكنولوجيا أو الإبداع أو أنماط القيادة) دون تقديم نموذج تكاملي يربط بين أبعاد القيادة الاستراتيجية ومراحل إدارة الأزمات، إضافة إلى نقص النماذج التطبيقية التي تدمج بين أبعاد القيادة الاستراتيجية (مثل الرؤية الاستراتيجية، اتخاذ القرار، إدارة الموارد، والتكيف البيئي) ومراحل إدارة الأزمات (الاستعداد، المواجهة، التعافي).

ومن هنا تأتي أهمية الدراسة الحالية، حيث تسعى إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم تحليل ميداني يربط بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات، بما يساهم في تقديم إطار تطبيقي يمكن الاستفادة منه في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز جاهزية المؤسسات لمواجهة الأزمات في البيئة المحلية.

منهجية الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات، من خلال وصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليلها واستخلاص النتائج منها.

ثانياً: مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين داخل المؤسسات في مدينة زلطن، بمختلف مستوياتهم الوظيفية (قيادية، إدارية، تنفيذية)، نظراً لارتباطهم المباشر بعمليات القيادة واتخاذ القرار وإدارة الأزمات.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (50) مفردة من العاملين في المؤسسات محل الدراسة، بهدف تمثيل المجتمع الأصلي وإمكانية تعميم النتائج.

رابعاً: أداة الدراسة

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث صُممت بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات. وقد اشتملت الاستبانة على قسمين رئيسيين:

1. البيانات العامة (نوع المؤسسة، الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
 2. محاور الدراسة، والتي تضمنت أربعة محاور رئيسية:
 - الرؤية الاستراتيجية
 - التخطيط الاستراتيجي
 - اتخاذ القرار الاستراتيجي
 - فاعلية إدارة الأزمات
- وقد تم قياس استجابات أفراد العينة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

خامساً: صدق الأداة

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الإدارة، وذلك للتأكد من وضوح الفقرات ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وقد تم إجراء التعديلات اللازمة بناءً على ملاحظاتهم.

سادساً: ثبات الأداة

تم قياس ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، حيث بلغت قيمة الثبات (0.87)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تمتع الأداة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يجعلها صالحة للتطبيق.

سابعاً: أساليب التحليل الإحصائي

- تم تحليل البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، تمثلت في:
- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة
 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس اتجاهات أفراد العينة
 - معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ثامناً: حدود الدراسة

- الحدود المكانية: المؤسسات في مدينة زلطن
- الحدود البشرية: العاملون داخل المؤسسات
- الحدود الزمنية: العام الأكاديمي (2025-2026).
- الحدود الموضوعية: القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات

تحليل النتائج:

أولاً: البيانات الديموغرافية

جدول (1): توزيع العينة حسب نوع المؤسسة

النسبة %	التكرار	نوع المؤسسة
56%	28	حكومية
30%	15	خاصة
14%	7	مختلطة
100%	50	المجموع

يتضح أن أغلب العينة من المؤسسات الحكومية، مما يعكس طبيعة البيئة المؤسسية محل الدراسة.

جدول (2): توزيع العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
64%	32	ذكر
36%	18	أنثى
100%	50	المجموع

يظهر تفوق نسبة الذكور، مما قد يعكس طبيعة التوظيف في المؤسسات.

جدول (3): المسمى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المسمى الوظيفي
24%	12	قيادي
36%	18	إداري
40%	20	موظف
100%	50	المجموع

تركزت العينة بشكل أكبر في فئة الموظفين، مما يعزز تمثيل المستويات التنفيذية

جدول (4): المؤهل العلمي

النسبة %	التكرار	المؤهل
10%	5	ثانوي
20%	10	دبلوم
44%	22	بكالوريوس
20%	10	ماجستير
6%	3	دكتوراه
100%	50	المجموع

الغالبية من حملة البكالوريوس، ما يعكس مستوى تعليمي جيد للعينة.

جدول (5): سنوات الخبرة

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
24%	12	أقل من 5 سنوات
32%	16	5-10 سنوات
24%	12	10-15 سنة
20%	10	أكثر من 15 سنة
100%	50	المجموع

العينة متنوعة من حيث الخبرة، مما يعطي مصداقية نسبية للنتائج.
ثانياً: محاور الدراسة

جدول (6): الرؤية الاستراتيجية

النسبة %	التكرار	درجة الموافقة
40%	20	أوافق بشدة
36%	18	أوافق
14%	7	محايد
6%	3	لا أوافق
4%	2	لا أوافق بشدة
100%	50	المجموع

ارتفاع نسبة الموافقة يدل على وضوح الرؤية الاستراتيجية داخل المؤسسات.

جدول (7): التخطيط الاستراتيجي

النسبة %	التكرار	درجة الموافقة
36%	18	أوافق بشدة
40%	20	أوافق
12%	6	محايد
8%	4	لا أوافق
4%	2	لا أوافق بشدة
100%	50	المجموع

التخطيط الاستراتيجي يُمارس بدرجة جيدة داخل المؤسسات.

جدول (8): اتخاذ القرار الاستراتيجي

النسبة %	التكرار	درجة الموافقة
34%	17	أوافق بشدة
38%	19	أوافق
16%	8	محايد
8%	4	لا أوافق
4%	2	لا أوافق بشدة
100%	50	المجموع

هناك مستوى جيد من كفاءة اتخاذ القرار، مع حاجة لتعزيز المشاركة.

جدول (9): فاعلية إدارة الأزمات

النسبة %	التكرار	درجة الموافقة
32%	16	أوافق بشدة
42%	21	أوافق
14%	7	محايد
8%	4	لا أوافق
4%	2	لا أوافق بشدة
100%	50	المجموع

المؤسسات تتمتع بقدرة جيدة على إدارة الأزمات، مع وجود مجال للتحسين.

تحليل فقرات الاستبانة:

أولاً: المحور الأول – الرؤية الاستراتيجية

مستوى التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	0.94	4.05	تعمل القيادة على وضع رؤية واضحة
مرتفع	0.97	4.00	توضيح الأهداف الاستراتيجية للعاملين
مرتفع	0.99	3.98	تشجيع المشاركة في تحقيق الرؤية
مرتفع	0.95	4.03	تحليل البيئة الداخلية والخارجية
مرتفع	0.96	4.04	تعزيز القدرة على مواجهة الأزمات

تشير النتائج إلى أن جميع فقرات محور الرؤية الاستراتيجية جاءت بمستوى مرتفع، مما يدل على أن المؤسسات تهتم بتوضيح الاتجاه المستقبلي وتعزيز مشاركة العاملين في تحقيقه.

ثانياً: المحور الثاني – التخطيط الاستراتيجي

مستوى التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	1.00	3.95	الاعتماد على التخطيط لمواجهة الأزمات
مرتفع	0.98	3.97	وضع خطط واضحة للأزمات
مرتفع	1.02	3.93	تحديث الخطط باستمرار
مرتفع	1.01	3.94	مشاركة الإدارات في التخطيط
مرتفع	0.97	4.01	تقليل آثار الأزمات

التحليل:

أظهرت النتائج أن التخطيط الاستراتيجي يُمارس بدرجة جيدة، حيث تسعى المؤسسات إلى إعداد خطط مسبقة لمواجهة الأزمات، مع وجود حاجة لتعزيز التحديث المستمر للخطط.

ثالثاً: المحور الثالث – اتخاذ القرار الاستراتيجي

مستوى التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	1.01	3.92	اتخاذ قرارات مناسبة وقت الأزمات
مرتفع	0.99	3.95	الاعتماد على البيانات في القرار
مرتفع	1.05	3.88	سرعة ومرونة القرار
مرتفع	1.07	3.85	مشاركة العاملين في القرار
مرتفع	1.02	3.90	الحد من آثار الأزمات

تشير النتائج إلى أن اتخاذ القرار يتم بمستوى جيد، إلا أن أقل الفقرات كانت المتعلقة بمشاركة العاملين، مما يدل على وجود مركزية نسبية في اتخاذ القرار.

رابعاً: المحور الرابع – فاعلية إدارة الأزمات

مستوى التقييم	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
مرتفع	1.04	3.89	وجود خطط لإدارة الأزمات
مرتفع	1.06	3.85	توفر فرق متخصصة
مرتفع	1.08	3.80	تدريب العاملين
مرتفع	1.03	3.90	سرعة الاستجابة للأزمات
مرتفع	1.00	3.95	تقييم الأزمات السابقة

جاء هذا المحور بمستوى مرتفع، إلا أن أدنى متوسط كان للتدريب، مما يشير إلى ضرورة تعزيز برامج التأهيل لمواجهة الأزمات.

تحليل فقرات الاستبانة ومناقشتها:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل الرئيس المتمثل في: ما دور القيادة الاستراتيجية في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات في مدينة زلطن؟ ومن خلال تحليل فقرات الاستبانة، أظهرت النتائج أن جميع محاور القيادة الاستراتيجية جاءت بمستوى مرتفع، وهو ما يدل على وجود ممارسات إيجابية تتعلق بوضع الرؤية الاستراتيجية، والتخطيط، واتخاذ القرار داخل المؤسسات محل الدراسة. ويشير ذلك إلى أن هذه المؤسسات تمتلك أساساً جيداً من حيث تبني المفاهيم الاستراتيجية، الأمر الذي ينعكس إيجابياً على قدرتها في التعامل مع الأزمات.

وعلى الرغم من هذا المستوى المرتفع، إلا أن التحليل التفصيلي للفقرات كشف عن وجود فروق نسبية بين الأبعاد المختلفة، حيث سجلت الفقرات المتعلقة بتدريب العاملين على إدارة الأزمات ومشاركتهم في اتخاذ القرار متوسطات أقل مقارنة ببقية الفقرات. ويشير ذلك إلى أن التحدي الحقيقي لا يكمن في غياب القيادة الاستراتيجية، بل في مدى تفعيلها وتطبيقها بشكل عملي داخل المؤسسات، خاصة في الجوانب المرتبطة بتنمية الموارد البشرية وتعزيز العمل الجماعي.

وفيما يتعلق بأهداف الدراسة، فقد أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية جاء مرتفعاً، خاصة في بعد الرؤية الاستراتيجية، مما يعكس اهتمام المؤسسات بتحديد توجهاتها المستقبلية بشكل واضح. كما تبين أن فاعلية إدارة الأزمات جاءت بمستوى جيد، إلا أن بعض الجوانب التطبيقية، مثل التدريب والتأهيل، لا تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير. كذلك أكدت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات، وهو ما يدل على أن تحسن ممارسات القيادة ينعكس بشكل مباشر على قدرة المؤسسات في مواجهة الأزمات والتقليل من آثارها.

أما فيما يتعلق بتساؤلات الدراسة، فقد تبين أن مستوى القيادة الاستراتيجية داخل المؤسسات مرتفع، وكذلك مستوى فاعلية إدارة الأزمات، مع وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً بين المتغيرين. كما أظهرت النتائج أن أبعاد القيادة الاستراتيجية، خاصة الرؤية والتخطيط، تسهم بدرجة أكبر في تعزيز إدارة الأزمات مقارنة ببعد اتخاذ القرار، الذي تأثر نسبياً بمحدودية مشاركة العاملين. وقد كشفت النتائج أيضاً عن وجود بعض التحديات، أبرزها ضعف التدريب العملي وقلة إشراك العاملين في اتخاذ القرار، وهو ما قد يؤثر على كفاءة الاستجابة للأزمات في بعض الحالات.

وبالنسبة لفرضيات الدراسة، فقد تم قبول الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات، كما تم قبول فرضيات الرؤية الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، نظراً لدورهما الواضح في تعزيز قدرة المؤسسات على التعامل مع الأزمات. في حين تم قبول فرضية اتخاذ القرار بشكل جزئي، بسبب وجود بعض القصور في جانب المشاركة. أما فرضية تنمية

الموارد البشرية، فقد أظهرت النتائج بشكل غير مباشر وجود ضعف نسبي في هذا الجانب، خاصة من خلال انخفاض مستوى التدريب.

ورغم النتائج الإيجابية التي توصلت إليها الدراسة، إلا أن ذلك لا يعني أن الأداء المؤسسي يخلو من القصور، إذ قد يعكس هذا الارتفاع في المتوسطات ميلاً لدى المبحوثين نحو إعطاء إجابات إيجابية، وهو أمر شائع في الدراسات المعتمدة على الاستبيانات. كما أن تقارب النتائج يشير إلى محدودية التباين، مما يستدعي الحذر عند تفسيرها. وعليه، فإن هذه النتائج تقدم صورة إيجابية عامة، لكنها في الوقت ذاته تكشف عن ضرورة التركيز على الجوانب التطبيقية، خاصة التدريب وتوسيع المشاركة في اتخاذ القرار، لضمان تحقيق فاعلية حقيقية في إدارة الأزمات.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن القيادة الاستراتيجية تمثل عاملاً أساسياً في تعزيز فاعلية إدارة الأزمات، إلا أن تحقيق أقصى استفادة منها يتطلب الانتقال من الإطار النظري إلى التطبيق العملي، من خلال تطوير مهارات العاملين وتعزيز ثقافة العمل الجماعي داخل المؤسسات.

النتائج:

توصلت الدراسة، في ضوء تحليل بيانات الاستبانة، إلى مجموعة من النتائج يمكن عرضها على النحو الآتي:

1. أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة الاستراتيجية داخل المؤسسات محل الدراسة جاء مرتفعاً، مما يدل على وجود اهتمام واضح بوضع الرؤية الاستراتيجية والتخطيط المستقبلي.
2. تبين أن المؤسسات تعتمد بدرجة كبيرة على تحديد أهداف استراتيجية واضحة وتوجيه العاملين نحو تحقيقها، وهو ما يعزز من وضوح المسار التنظيمي.
3. كشفت النتائج أن مستوى التخطيط الاستراتيجي جاء مرتفعاً، حيث تسعى المؤسسات إلى إعداد خطط مسبقة لمواجهة الأزمات، مع وجود حاجة إلى تطوير آليات التحديث المستمر لهذه الخطط.
4. أظهرت النتائج أن عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي تتم بدرجة جيدة من الكفاءة، مع اعتماد نسبي على البيانات والمعلومات، إلا أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار لا تزال محدودة نسبياً.
5. بينت النتائج أن مستوى فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات جاء مرتفعاً، خاصة في جانب الاستجابة السريعة للأزمات.
6. أظهرت النتائج وجود قصور نسبي في تدريب العاملين على كيفية التعامل مع الأزمات، وهو ما يمثل أحد أبرز نقاط الضعف في المؤسسات محل الدراسة.
7. كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين القيادة الاستراتيجية وفاعلية إدارة الأزمات، مما يدل على أن تحسين ممارسات القيادة يساهم في تعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة الأزمات.
8. أوضحت النتائج أن بعدي الرؤية الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي كان لهما التأثير الأكبر في تعزيز إدارة الأزمات مقارنة ببعدي اتخاذ القرار.
9. أظهرت النتائج أن هناك تفاوتاً نسبياً بين الفقرات، رغم بقائها ضمن المستوى المرتفع، مما يشير إلى وجود جوانب تحتاج إلى تطوير، خاصة في مجال التدريب والمشاركة.
10. تشير النتائج بشكل عام إلى أن المؤسسات تمتلك أساساً جيداً في تطبيق القيادة الاستراتيجية، إلا أن تحقيق فاعلية أعلى في إدارة الأزمات يتطلب التركيز على الجوانب التطبيقية والتنفيذية.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تعزيز دور القيادة الاستراتيجية في تحسين فاعلية إدارة الأزمات داخل المؤسسات، وذلك على النحو الآتي:

1. ضرورة تعزيز ممارسات القيادة الاستراتيجية داخل المؤسسات من خلال تطوير الرؤية المستقبلية وربطها بالواقع العملي، بما يساهم في توجيه العمل المؤسسي نحو تحقيق الأهداف بكفاءة.
2. العمل على تحديث الخطط الاستراتيجية بشكل دوري، بما يتواءم مع التغيرات البيئية والتحديات المستجدة، لضمان جاهزية المؤسسات لمواجهة الأزمات.

3. الاهتمام بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة في مجال إدارة الأزمات، تستهدف رفع كفاءة العاملين وتنمية مهاراتهم في التعامل مع مختلف أنواع الأزمات .
4. تعزيز مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي، بما يساهم في تحسين جودة القرارات وزيادة مستوى الالتزام بتنفيذها .
5. إنشاء فرق عمل متخصصة ومدربة للتعامل مع الأزمات داخل المؤسسات، مع تحديد أدوار واضحة لكل فريق لضمان سرعة الاستجابة وفعالية الأداء .
6. دعم استخدام نظم المعلومات والبيانات الدقيقة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، بما يعزز من دقة التنبؤ بالأزمات واتخاذ الإجراءات المناسبة .
7. تعزيز ثقافة التعلم المؤسسي من خلال تحليل الأزمات السابقة والاستفادة من الدروس المستخلصة منها، بما يساهم في تحسين الأداء المستقبلي .
8. الاهتمام بتنمية الموارد البشرية باعتبارها أحد أهم عناصر نجاح القيادة الاستراتيجية، وذلك من خلال الاستثمار في التدريب والتأهيل المستمر .
9. تقليل المركزية في اتخاذ القرار من خلال منح صلاحيات أوسع للمستويات الإدارية المختلفة، بما يعزز المرونة التنظيمية في مواجهة الأزمات .
10. تشجيع بيئة العمل التعاونية التي تدعم العمل الجماعي وتبادل الخبرات بين العاملين، بما يساهم في تحسين القدرة على إدارة الأزمات بشكل فعال.

Compliance with ethical standards

Disclosure of conflict of interest

The author(s) declare that they have no conflict of interest.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

1. أبو محميد، أحمد علي جدال. (2025)، "توظيف الريادة الاستراتيجية في إدارة الأزمة واتخاذ القرار: دراسة نظرية تحليلية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 45(2).
2. أحمد، أدهم & خوجلي، موسى (2021)، "أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية على التوجه الريادي – دراسة مقارنة بين كلية تدريب خانيونس وكلية الدراسات المتوسطة بجامعة فلسطين في قطاع غزة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 5(7)، ص 37-67.
3. الاغا، محمد رمضان (2023)، "التنمية المستدامة كأداة استباقية لمنع حدوث الازمات والكوارث باستخدام الذكاء الاصطناعي"، مجلة الدراسات الاستراتيجية للكوارث وإدارة الفرص –المركز الديمقراطي العربي –برلين، المجلد5، العدد 18، ص 12-19.
4. بسيوني، هيثم عادل، وعبد العال، محمد سيد. (2023)، "أثر القيادة الاستراتيجية على إدارة الأزمات، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 14(3)، 1855-1886.
5. بهاز جباللي، وخامرة الطاهر (2021)، "دور القيادة الإدارية في إدارة الأزمات في المؤسسة"، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد (5)، العدد (2)، ص ص 298-307.
6. الجرابية، علاء محمد صالح و أبو لحيه، سلمان محمد سلمان (2020)، "أثر التفكير الاستراتيجي على أداء القادة في أمانة عمان الكبرى"، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الأردن، ص 1-125.
7. جمعة، أحمد حسين، وآخرون (2012) دراسة بعنوان: "تأثير القيادة الإدارية في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على القيادات الجامعية"، ونشرت في مجلة جامعة ديالى للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، المجلد (4)، العدد (1)، ص ص 85-110.
8. حسن، أمال منصور، اللامي، شهلاء علي، وإسماعيل، لينا عمران. (2022)، تأثير القيادة الاستراتيجية في فاعلية إدارة الأزمات: دراسة استطلاعية في وزارة الصحة العراقية، مجلة إدارة المخاطر والأزمات، 4(2).
9. الخفاجي، نعيم جاسم (2010) دراسة بعنوان: "تقانة المعلومات الإدارية ودورها في الإدارة الفاعلة للأزمات التنظيمية"، ونشرت في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، العراق، المجلد (16)، العدد (58)، ص ص 112-138.
10. الدليمي، حامد (2020)، "إدارة الأزمات في بيئة العولمة". أطروحة دكتوراه غير منشورة، العراق.
11. سعيد، محمد أحمد غالب (2024)، " دور القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات بوزارة السياحة في الجمهورية اليمنية"، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، مجلد 3، عدد 5، ص 497-552.

12. سلام، فهمي محمد عبده، والحكيمي، وائل سلطان. (2023)، "أثر القيادة الاستراتيجية على إدارة الأزمات: دراسة تطبيقية في المستشفيات الأهلية اليمنية"، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 3(1).
13. السلمي، مفلح. (2025)، " القيادة التكيفية ودورها في إدارة الأزمات في المنظمات". *المجلة العربية للإدارة*، 3(3)، 307-332.
14. السماوي، نبيل علي عبدالله و عقلا، حمود عبدالله صالح (2025)، " دور القيادة التشاركية في تحسين الأداء المؤسسي دراسة تطبيقية على قطاع الاتصالات في اليمن"، مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية، 4(11)، ص 581-621.
15. العبد اللات، أحمد & الشورة، أحمد (2020)، " أثر التوجهات الاستراتيجية في إدارة الأزمات: الدور المعدل للذكاء المنظمي في البنوك التجارية الأردنية"، *المجلة الدولية للاقتصاد والإدارة*، 8(8)، ص 149-165.
16. علي، أيمن حسن. (2021). "ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بإدارة الأزمات بالتطبيق على شركات إنتاج الكهرباء المصرية". *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 12(2)، 1-48.
17. علي، أيمن. (2021)، "ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بإدارة الأزمات بالتطبيق على شركات إنتاج الكهرباء المصرية". *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، 12(2)، ص 1-48.
18. الفرجاني، طارق محمد والدرياق، أمين محمد (2015)، "دراسة دور القيادة الاستراتيجية لتنمية القدرات التنافسية في القطاع المصرفي الليبي"، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 1(1)، ص 54-74.

ثانياً: المراجع الأجنبية

1. Boin, A., Hart, P., & Sundelius, B. (2016). *The Politics of Crisis Management: Public Leadership under Pressure* (2nd ed.). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316339756>
2. Dess, G. G., & Lumpkin, G. T. (2005), "The Role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship", *Academy of Management Executive*, 19(1), 147–156.
3. Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2017), "Strategic Management: Competitiveness and Globalization", Cengage Learning.
4. Hutchins, H. M., Annulis, H., & Gaudet, C. (2008). *Crisis Planning: Survey Results from Hurricane Katrina and Implications for Performance Improvement Professionals*, *Performance Improvement Quarterly*, 20(3–4), 27–51.
5. Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005), "Achieving and Maintaining Strategic Competitiveness in the 21st Century", *Academy of Management Executive*, 19(4), 63–77.
6. Leta, S. D. & Chan, I. C. C. (2021). Learn from the past and prepare for the future: A critical *assessment* of crisis management research in hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102915. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102915>
7. Mitroff, I. I. (2005), "Why Some Companies Emerge Stronger and Better from a Crisis", AMACOM.
8. Obeidat, A. & Al Thani, F. (2020). The impact of strategic leadership on crisis management. *International Journal of Asian Social Science*, 10(6)307–326. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.106.307.326>
9. Pearson, C. M., & Clair, J. A. (1998), "Reframing Crisis Management", *Academy of Management Review*, 23(1), 59–76.
10. Prewitt, J. E., Weil, R., & McClure, A. Q. (2012). Crisis Leadership :An Organizational Opportunity. *Australian Journal of Business and Management Research*, 01(06)60–74. <https://doi.org/10.52283/nswrca.ajbmr.20110106a07>.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of LJCAS and/or the editor(s). LJCAS and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.