مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بإدارة الأزمات الاقتصادية: دراسة ميدانية على وزارة الاقتصاد الفلسطيني
اسم الكاتب: أ. سلمان محمد أحمد الديراوي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1786
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 00:57 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بإدارة الأزمات الاقتصادية: دراسة ميدانية على وزارة الاقتصاد الفلسطيني

The Role of Strategic Leadership Practices in Managing Economic Crises: A Field Study on the Palestinian Ministry of National Economy

سلمان محمد الديراوي
أستاذ مشارك / جامعة القدس المفتوحة / فلسطين

Salman Mohammed Al-Derawi
Associate Professor \ AL- Quds Open University \ Palestine
sderawi@qou.edu

تاريخ الاستلام: 2021/10/18، تاريخ القبول: 2021/12/19
E-ISSN: 2410-3349
P-ISSN: 2313-7592

Received: 18/10/2021, **Accepted:** 19/12/2021
DOI: 10.33977/1760-007-017-001
https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

الملخص

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى ممارسات القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني، وعلاقتها وأثرها على إدارة الأزمات الاقتصادية، وتمثل مجتمع الدراسة من موظفي وزارة الاقتصاد الفلسطيني في المحافظات الجنوبية، والبالغ عددهم (100)، وتم تجميع (40) استبانة لأغراض التحليل، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. وبينت نتائج الدراسة، أن هناك اهتماما من وزارة الاقتصاد الفلسطيني بالقيادة الاستراتيجية، حيث حصلت على تقدير مرتفع، وذلك بوزن نسبي (72.58%)، وتبين أن قدرة وزارة الاقتصاد الفلسطيني على إدارة الأزمات الاقتصادية كبيرة، وأظهرت النتائج أن (79.9%) من التغير في إدارة الأزمات يعود إلى القيادة الاستراتيجية، في حين 20.1% تعود لأسباب أخرى، وتبين أن هناك علاقة طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات الاقتصادية. وتوصي الدراسة بضرورة اهتمام الوزارة بدعم المبدعين، وتخصيص حوافز مادية ومعنوية لهم، وأن تعمل على توفير مدونة سلوك أخلاقي تلتزم به، كما وأوصت الدراسة بتدريب جيل قيادي لمواجهة الأزمات وتجاوزها، عن طريق توفير وحدة معلومات واتصالات حديثة للتنبؤ بالأزمات.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية، إدارة الأزمات الاقتصادية، التوجه الاستراتيجي، ممارسة القيادة، الاقتصاد الفلسطيني.

Abstract

The study aimed to determine the level of strategic leadership practices in the Palestinian Ministry of Economy and the impact on the economic crises management. The study population included all the Palestinian Ministry of National Economy employees in the southern governorates, totaling 100. The re-searcher used a questionnaire to collect data, where 40 questionnaires were collected for analysis purposes. The descriptive-analytical method was used to achieve the objectives of the study. The field study results showed interest from the Palestinian Ministry of National Economy in strategic leadership, as it obtained a high rating, with a relative weight of 72.58%. It was found that the ability of the Palestinian Ministry of National Economy to manage economic crises is high. The results also showed that 79.9% of the change in crisis management is due to strategic leadership, while 20.1% is due to other reasons. It was found that there is a positive and statistically significant direct relationship between the dimensions of strategic leadership and economic crisis management. The study recommends the need for the Ministry to pay attention to sup-porting creative people, allocating material and moral incentives to them, and working to provide a code of ethical behavior that they adhere to. The study al-so recommends training a leadership generation to confront and overcome crises by providing a modern information and communications unit to predict crises.

Keywords: *Strategic leadership, economic crisis management, strategic direction, leader-ship practice, the Palestinian economy*.

المقدمة

تشهد بيئة الأعمال في الوقت الحالي العديد من الأحداث والتغيرات التي تتسم بتسارع وتيرتها، وتنوع مصادرها، والتفاوت في حدتها وتأثيرها، ذلك الأمر الذي جعل من هذه البيئة بيئة غير مستقرة، وعرض المنظمات للعديد من المخاطر والأزمات، التي تهدد وجودها واستقرارها ونموها؛ لأنها لا تخضع لنمط معين في توقيت حدوثها، وبالتالي لا بد من أسلوب علمي وإداري ومنهجي لضبط تأثيراتها السلبية والسيطرة عليها قدر الإمكان (العبد اللات، 2020: 152).

تعد القيادة في المؤسسات الركن الأساسي الموجه والداعم لكل فكر إداري، وبالتالي نجاح أي نشاط أو مهمة في داخل المؤسسة يعتمد على درجة مساندة ودعم الإدارة العليا التي تمثل القيادة الاستراتيجية في المؤسسة، وبالتالي هي صاحبة الفكر الإبداعي والابتكاري، وصاحبة الرؤية الاستراتيجية، وتمثل الرقابة والتنسيق والتوجيه والثقافة والتدريب والقيم والمثل للآخرين، وبالتالي تمثل القيادة الاستراتيجية العنصر المحرك والموجه للنجاح، وهذ ما تم الاستدلال عليه من خلال العديد من الدراسات السابقة التي استعان بها الباحث في هذه الدراسة. حيث تعمل المؤسسات بشكل عام على المحافظة على بقائها واستمرارها، من خلال المحافظة على مواردها وامكانياتها من الهدر والفشل، أو التغلب عليها من المنافسين ومهاجمتها، وهذا يعد جزءاً عملياً للأزمات الاقتصادية التي يمكن أن تعاني منها المؤسسات، فالمؤسسات الناجحة تعد نفسها وتتنبأ بالأزمات المستقبلية، وتستعد لها، وتحضر الاستراتيجيات لكيفية المواجهة، أو التكيف حسب طبيعة قوة تلك الأزمة وشدتها، كما أن المؤسسات تدرك بأن إدارتها للأزمات يهدف لتحويل الأزمة من خسارة أو تهديد للمؤسسة، إلى ربح وفرصة للمؤسسة، وذلك حسب قدرتها على المواجهة والتكيف، وهذا الذي تسميه الإدارات؛ إدارة الأزمات.

إن معرفة الأزمة وقياسها وتحديدها وتقيمها، يساعد في اتخاذ الوسائل المناسبة لتقليلها أو القضاء عليها، أو تحويلها وذلك بأقل قدر ممكن من التكلفة، وبالتالي فإن القيادة الاستراتيجية تقدم كثيرا من البدائل للتصرف والحلول إما لمواجهة الأزمات، أو العلاج لمظاهر الخلل، بالإضافة إلى تقديم مفاتيح التوجهات وقدرات المستقبل بما يضمن تحقيق مستويات مرضية من النمو والاستقرار والتطور، سواء على مستوى الدولة أو أجهزتها المتعددة، وهذا كله يحقق في النهاية مستوى من الرفاهية الاقتصادية للمجتمع، قد لا يتحقق بالمستوى نفسه أو الدرجة في حالة استخدام بدائل أو اختيارات أخرى الخيارات الاستراتيجية. (الشاهد، قابوسة، 2012: 131). ولهذا اعتمد الباحث في تلك الدراسة على تحديد

طبيعة الأزمات الاقتصادية ومعرفة واقعها التي تعاني منها مؤسسات الدولة، وأهمها مؤسسة وزارة الاقتصاد باعتبارها المشرف والمراقب للأنشطة الاقتصادية، ولأهمية متغير القيادة الاستراتيجية، باعتباره العنصر الذي يمثل الوزارة، والعقل الاستراتيجي والابتكاري فيها، كان لا بدّ من دراسة تأثيره ودوره في إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

أولاً-مشكلة الدراسة:

تعد إدارة الأزمات بشكل عام من الوظائف المهمة التي يجب على المؤسسات منحها الأولوية، وتطويرها باستمرار، وذلك لضمان بقاء واستمرار المؤسسة بالعمل وفق آليات فعالة، وتعد الأزمات الاقتصادية أحد أنواع الأزمات التي تعاني منها الدول والشركات والمجتمعات، وكان لزاماً على المؤسسات الراعية للنظام الاقتصادي وبالتحديد وزارة الاقتصاد الاهتمام بإدارة فعالة للأزمات الاقتصادية، لما لها من تأثير كبير على كل مناحي الحياة داخل الدولة، ولهذا لا بد من الاهتمام بوضع رؤية واضحة للتعامل مع الأزمات ووجود دعم ومساندة من الإدارة العليا، وهنا نتحدث عن ممارسات القيادة الاستراتيجية ودورها في التأثير على المتغيرات التنظيمية الأخرى، ولهذا كان هناك ضرورة للبحث عن أهمية تطبيق أبعاد القيادة الاستراتيجية في الوزارات الفلسطينية بشكل عام، ووزارة الاقتصاد الفلسطيني بشكل خاص، لتحديد علاقتها وتأثيرها على إدارة الأزمات الاقتصادية.

إن ما يعزز الفجوة البحثية ومشكلة الدراسة هي نتائج الدراسات السابقة التي تبين أن هناك ضعفا في إدارة الأزمات مثل دراسة الوديان (2021)، وتوصية الدراسات السابقة التي بينت بضرورة الاهتمام بأبعاد إدارة الأزمات مثل دراسة المصري (2017)، كما أن رأي الباحث المتعلق بمعرفته على الوضع القائم واطلاعه في المؤسسات الاقتصادية كلها تعزز إجراء مثل تلك الدراسات، وخاصة عند استخدام المتغير المستقل المتمثل بالقيادة الاستراتيجية والتي بينت دراسة الجمل (2018) بدور القيادة الفعال في إدارة الأزمات في مؤسسات أخرى، وتكمن مشكلة الدراسة وفق صياغة التساؤل الرئيس التالي: **ما واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بإدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني؟**

ويتفرع من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى توافر أبعاد القيادة الاستراتيجية المتمثلة بـ(تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، التعليم المستمر) في وزارة الاقتصاد الفلسطيني من وجهة نظر العاملين؟
2. ما مستوى إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني من وجهة نظر العاملين؟
3. ما طبيعة العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية بأبعادها المتمثلة بـ(تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، التعليم المستمر) وإدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني؟
4. ما مقدار التغير في إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني نتيجة التغير في أبعاد القيادة الاستراتيجية؟
5. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول واقع تطبيق أبعاد القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)؟
6. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول مستوى تعزيز إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

وللتحقق من الفرضية الرئيسة السابقة كان لا بد من التحقق من الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تحديد التوجه الاستراتيجي وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
2. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المقدرات الجوهرية وبين إدارة الازمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رأس المال البشري وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
4. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
5. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التعليم المستمر وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات القيادة الاستراتيجية على إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول واقع القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

الفرضية الرئيسة الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول إدارة

الأزمات الاقتصـــادية في وزارة الاقتصـــاد الفلســـطيني تعزى للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

ثالثاً-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة التعرف إلى دور القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات الاقتصـــادية، وتحقيقاً لهذا الهدف تم صـــياغة الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد مســـتوى ممارســـات القيادة الاســـتراتيجية في وزارة الاقتصـــاد الفلسطيني.
2. تحديد مستوى إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
3. معرفة طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الاســـتراتيجية وإدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
4. تحديد التغيرات في فعالية إدارة الأزمات الاقتصـــادية نتيجة التغير في القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
5. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه متغيرات الدراســـة في وزارة الاقتصـــاد الفلســـطيني تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

رابعاً-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

الأهمية العلمية:

- تكمن أهمية الدراســـة في كونها تتعلق بموضـــوع تناوله العديد من الباحثين والأكاديميين، حيث تتكامل مع العديد من الأبحاث العلمية ذات العلاقة بتطوير النظام الاقتصادي الفلسطيني.
- تنبع أهمية الدراسة من دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في التأثير على المتغيرات التنظيمية الأخرى.
- النقص في الدراسات المتعلقة بإدارة الأزمات الاقتصادية.

الأهمية التطبيقية:

- تنبع أهمية هذه الدراســـة من أهمية القطاع الذي ســـتطبق عليه وهو القطاع الاقتصادي.
- التعرف إلى العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات الاقتصادية لأهميتها في الحفاظ على مجتمع اقتصادي قوي.
- تعد مخرجات هذه الدراســـة مهمة للمجتمع الفلســـطيني والوزارات الفلسطينية؛ وبالتحديد وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
- تنبع الأهمية التطبيقية لهذا البحث كون وزارة الاقتصـــاد الفلســـطيني لها علاقة مباشرة مع كل الوزارات الفلسطينية.
- تعد وزارة الاقتصـــاد الفلســـطيني هي المتابع والمشـــرف على المصـــانع والشركات والمحلات والظروف الاقتصادية للمواطنين.

خامساً-متغيرات الدراسة:

المتغير المســـتقل: يتمثل المتغير المســـتقل للدراســـة في ممارســـات القيادة الاســـتراتيجية بأبعدها: (تحديد التوجه الاســـتراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشـري، الثقافة التنظيمية، التعليم المسـتمر). ولقد تم تحـديـد أبعـاد القيـادة الاســـتراتيجيـة وفق المتغيرات الأكثر تكراراً في الدراســـات الســـابقة، وأيضـــاً التي تناســـب بيئة التطبيق وطبيعة مجتمع الدراسة

المتغير التابع: إدارة الأزمات الاقتصادية.

المتغيرات الـديموغرافيـة: (الجنس، المؤهـل العلمي، المســـمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

سادساً-حدود الدراسة:

تم تحديد حدود الدراسة وفق الآتي:

الحد الموضـــوعي: ركزت هذه الدراســـة على واقع ممارســـة القيادة الاســـتراتيجية بأبعادها (تحديد التوجه الاســـتراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشـــري، الثقافة التنظيمية، التعليم المســـتمر)، وعلاقتها بإدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

الحـد المكاني: تم تطبيق الـدراســـة على المحـافظـات الجنوبيـة الفلسطينية.

الحد الزماني: طبقت مفردات الدراسة خلال عام (2021م).

الحد البشـــري: مجتمع الدراســـة طبق على العاملين جميعهم في وزارة الاقتصاد الفلسطينية.

الحد الاجرائي: أجريت الدراسة على وزارة الاقتصـاد الفلسـطيني في المحـافظـات الجنوبيـة وتم توزيع (47) اســـتبـانـة واســـترجع منهـا (43) اسـتبيان، وتبين أن (40) اسـتبانة صـالحة للتحليل الإحصـائي، واسـتخدم الباحث برنامج (SPSS) لتحليلها.

سابعاً: الدراسات السابقة:

أولاً الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل:

1- دراسة (مخدوم، 2021)، هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى تطبيق القيادة الاستراتيجية في كلية إدارة الأعمال بجامعة طيبة، والتعرف إلى مســـتوى إدارة التغيير، والتعرف إلى طبيعة ومقدار العلاقة بينهما، واســـتخدمت الاســـتبانة لجمع البيانات، وتم تطبيق أســـلوب المسـح الشـامل، واسـتخدمت الدراسـة الأسـاليب الوصـفية والاسـتدلالية لتحليل البيانات، وتوصـلت الدراسـة لنتائج عدة أهمها: أن تصـورات الموظفين لمســـتوى تطبيق القيـادة الاســـتراتيجيـة جـاءت بـدرجـة متوســـطة، ووجود علاقة إيجابية طردية بين القيادة الاســـتراتيجية وإدارة التغير.

2- دراســـة (القرا، 2021)، هـدفـت الـدراســـة التعرف إلى أثر القيـادة الاســـتراتيجيـة في تعزيز معـايير الحكم الرشـــيـد بـالتطبيق على وزارة الداخلية والأمن الوطني في المحافظات الجنوبية، وقد تم اســـتخدام المنهج الوصـــفي التحليلي، والاســـتبـانـة لجمع البيـانـات، وكانت أهم

النتائج أن درجة توافر ممارسات القيادة الاستراتيجية كانت بدرجة متوسطة وبتقدير (65.75%).

3- دراسة (العيسى، والشهري، 2020)، هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى القيادة الاستراتيجية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الملك سعود وسبل تعزيزها، وتم استخدام منهج البحث الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وبلغ حجم العينة (118) مفردة ومن أبرز النتائج توافر مهارات القيادة الاستراتيجية الفكرية والسلوكية والفنية، وضرورة منحهم المزيد من الصلاحيات.

4- دراسة (الخفيفي، 2017)، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تعزيز درجة الثقة التنظيمية للعاملين بالمنظمات الصناعية الليبية، ووظف الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة بالعاملين بالمستويات الإدارية بالمنظمات الصناعية الليبية، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية ودرجة الثقة التنظيمية.

5- دراسة (الطائي، والكبيسي، 2016)، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى أهمية القيادة الاستراتيجية في المستشفيات المبحوثة، وطبيعة العلاقة بينها وبين التجديد المنظمي، وبيان الأثر والفروق في الاستجابات، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع البحث بالمستشفيات التابعة لوزارة الصحة، وكانت أهم النتائج أن أبعاد القيادة الاستراتيجية كانت كالتالي: (التوجه الاستراتيجي بوزن نسبي (66%) تقريباً، واستكشاف الكفاءات بوزن نسبي (63%) تقريباً، وتطوير رأس المال البشري (66%) تقريباً، الثقافة (65%) تقريباً، التعليم المستمر (70%) تقريباً)، كما توجد علاقة طردية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وقدرات التجديد.

6- دراسة (سلمان، والناصري، 2016)، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور ريادة المنظمات في إطار ممارسات القيادة الاستراتيجية، وشملت ممارسات القيادة الاستراتيجية (التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، تطوير رأس المال البشري، ثقافة المنظمة، رقابة تنظيمية متوازنة)، أما الريادة فتم تحديد أبعادها (الإبداع، المخاطرة، الاستباقية، الاستقلالية) وبالتطبيق على شركة المشاريع النفطية، وكانت أهم النتائج أن علاقات الارتباط والتأثير لممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق الريادة كانت إيجابية وذات دلالة معنوية، وحصلت أبعاد القيادة الاستراتيجية على وزن نسبي يتراوح من (66%-74%) أي بتقدير مرتفع.

7- دراسة (سعيد، كاطع، 2016)، هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار علاقة وتأثير القيادة الاستراتيجية، (رؤية استراتيجية، مقدرات جوهرية، رأس المال البشري، ثقافة المنظمة، ممارسات أخلاقية) في إدارة الموهبة (استقطاب المواهب، إدارة الأداء للمواهب، الاحتفاظ بالمواهب) لدى المديرين في وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين القيادة الاستراتيجية وإدارة الموهبة.

8- دراسة (الفرجاني، الدرباق، 2015)، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أهم أوجه القصور في دور القيادة الاستراتيجية في تنمية القدرات التنافسية بالمصارف الليبية، وقد استخدم المنهج الكمي لجمع البيانات وتحليلها، والاستبانة استخدمت لجمع البيانات، وبينت الدراسة قصوراً في دور القيادة الاستراتيجية في تنمية القدرات التنافسية بالمصارف الليبية، وتمثل هذا القصور في قدرة القائد على تكوين البناء الاستراتيجي، واهتمام القائد بالجوانب الأخلاقية.

ثانيا الدراسات التي تتعلق بالمتغير التابع:

1- دراسة (مثاني، والقضاة، وذيابات، 2021)، هدفت الدراسة التعرف إلى دور التفكير الاستراتيجي في إدارة الأزمات في شركة توزيع الكهرباء محافظة إربد، وعددهم (104) من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة قياس واختبار الفرضية الرئيسة للأثر التفكير الاستراتيجي وإدارة الأزمات، وأشارت النتائج أنه يوجد أثراً للتفكير الاستراتيجي على إدارة الأزمات، وحصل محور إدارة الأزمات على متوسط حسابي (4.01) وذلك بتقدير مرتفع، وحصل بعد إشارات الإنذار على المرتبة الأولى، ومرحلة احتواء الأضرار حصلت على المرتبة الأخيرة.

2- دراسة (محارمة، 2021)، هدفت الدراسة التعرف إلى تأثير التخطيط الاستراتيجي على إدارة الأزمات في منظمة حكومية بدولة قطر، وتم إعداد استبانة لجمع البيانات وزعت على (224) استبانة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أهم النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأزمات في منظمة حكومية قطرية، حيث (47%) من التغير في إدارة الأزمات يعود للتغير إلى التخطيط الاستراتيجي.

3- دراسة (الوديان، 2021)، هدفت الدراسة التعرف إلى مستقبل القيادة التعليمية في ضوء أبعاد إدارة الأزمات والكوارث، بالتطبيق على القيادات المدرسية في الرياض، ووزعت استبانة على عينة الدراسة البالغ عددهم (180) مفردة، وكانت أهم النتائج أن القيادة يتمتعون بمستوى ضعيف في إدارة الأزمات، بينما كان السيناريو المتوقع لمستقبل القيادة المدرسية في ضوء إدارة الأزمات إيجابياً.

4- دراسة (الجمل، 2018)، هدفت الدراسة التعرف إلى أنماط القيادة في إدارة الأزمات: دراسة المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وبلغ حجم العينة (270) مفردة وكانت أهم النتائج أن أنماط القيادة (التحويلية، والتبادلية، والملهمة) فعالة خلال إدارة الأزمات الصحية في المستشفيات.

5- دراسة (Obadha, T. W., 2020)، هدفت هذه الدراسة إلى قياس علاقة ممارسات القيادة الاستراتيجية بإدارة التغيير بالتطبيق على الاتحاد الأفريقي، وتم إعداد أداة الدراسة المتمثلة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة الممثلة ب (147) مفردة من الاتحاد، وتم توجيه بعض الأسئلة المفتوحة أيضا بالإضافة للأسئلة المغلقة في الاستبانة، وتم توظيف المنهج الوصفي والمنهج النوعي، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة أن كلا من الأبعاد التالية للقيادة الاستراتيجية

(الاتصـــال، رأس المال البشـــري، الثقافة التنظيمية) لها تأثير واضـح وكبير ومباشر على متغير الدراسة المتمثل بإدارة التغيير، وذلك بخلاف الأبعاد الأخرى المتمثلة بالرؤية الاســتراتيجية والرســالة فهي أقل ولكن تساعد الموظفين على الفهم لإدارة التغيير.

6- دراســة (CHIKA, 2020)، هدفت هذه الدراســة إلى التعرف على الإطار المفاهيمي والنظري للعلاقة بين التخطيط الاســتراتيجي وأبعاد بإدارة الأزمات، وذلك من خلال مراجعة تلك الأدبيات التي تتناول هذا الموضــوع من الباحثين والكتاب وذلك خلال مدة زمنية طويلة، ومن خلال تلك المراجعة أظهرت النتائج أهمية ودور التخطيط الاستراتيجي الفعال لإدارة الـــأزمات، كما أن الاســتشــعار بالأزمات لدى المنظمات يتوقف على مدى تطبيقها لأبعاد التخطيط الاســتراتيجي ولهذا وصــت الدراسة بتطبيقه.

7- دراسة (Vangelinos, Priporas, 2008)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى إدارة الأزمات في شـركات الأدوية في اليونان، وهي دراسـة اســتكشــافية، واســتخدمت أداة المقابلة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن بيئة الأعمال تتطلب حالاً خطط قوية للتعامل مع الأزمات، وخاصة أن الأزمات في المجال الصحي تسبب مخاطر كبيرة جداً.

التعقيب على الدراسات السابقة والفجوة البحثية.

تناولت الدراســـات الســـابقة متغيرات البحث ولكن في بيئات مختلفة، منها الشــركات أو المصـــانع أو الجامعات، وهناك القليل من الدراسات التي تناولت القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل وإدارة الازمات كمتغير تابع، وحســـب علم الباحث لا توجد أي دراســـة تناولت متغيري البحث في البيئة الفلسـطينية بشـكل عام ووزارة الاقتصـاد بشـكل خاص، واهم ما يميز الدراســة الحالية هي بيئة التطبيق التي تؤثر على كل مناحي الحياة داخل المحافظات الجنوبية الفلسطينية، وأيضاً تناول البحث الحالي إدارة الأزمات باعتباره متغير هام للبيئة الفلســطينية بســبب ما تعاني منه البيئـة الفلســطينيـة من أزمـات متنوعـة ومتعـددة وخـاصــــة الجـانـب الاقتصـــادي، وهذه تعتبر فجوة بحثية يمكن البناء عليها في اختيار تلك المشكلة البحثية.

ومن خلال عرض الدراســات الســابقة فإن الباحث اســتفاد في تحديد متغيرات البحث وتحديد مشـكلة البحث وأهدافه، والتعرف إلى أهم ما توصـلت إليه الدراسـات السـابقة، حيث اتفقت معظم الدراسـات في المنهج المســتخدم وهو المنهج الوصــفي التحليلي، ولكن اختلفت في بيئة التطبيق، وإن أهم ما يميز هذه الدراســة هو أنها مطبقة على أحد الوزارات الفلســطينية ذات التأثير على أهم القطاعات الفلســطينية وهو القطاع الاقتصادي، والذي يمس حياة المواطنين بشكل مباشر.

الجدول (1) الأبعاد الأكثر تداولاً للقيادة الاستراتيجية (المصدر: سعيد، وكاطع، 2016: 182)

الباحث/ السنة	التوجه الاستراتيجي	رأس المال البشري	الثقافة التنظيمية	التعليم المستمر	المقدرات الجوهرية	التكنولوجيا	الهياكل التنظيمية	التعلم التنظيمي	التمكين	صناع الخيارات	أدوار شخصية
Mintzberg, 1998											*
Ireland, 2005	*	*	*	*	*						
Mungonge, 2007	*	*	*		*						
Fourie, 2007	*	*	*	*	*						
Mathura, 2009	*	*	*	*	*						*
الزعبي، 2010			*								
Hit et al, 2011	*	*	*	*	*						
Lear,2012	*	*	*	*	*						
Rothaermel, 2013											*
المجموع	6	5	7	6	6					1	2
النسبة %	66	55	77	66	66					11	22

الإطار النظري

مفهوم القيادة الاستراتيجية

عرف محمد (2016: 344) القيادة الاستراتيجية بأنها مجموعة القدرات التي تســمح بالتغيير وتحقيق هذا التغيير بصــورة فعالة، وأنه القدرة على التنبؤ والتصور والمحافظة على المرونة وتمكين الآخرين لإحداث تغيير استراتيجي عند الضرورة، أو وضع رؤية مشتركة لمجموعة من الأفراد وتمكينهم لتحقيق تلك الرؤية.

وعرفها كذلك كل من الفرجاني، والدرباق (2015: 58) بأنها قدرة الأفراد أو فرق العمل على التفكير والتصـرف والتأثير في الآخرين على النحو الذي يمكن المنظمة من الحصـــول على ميزة تنافســـية، وهي كذلك تمثل الأفعال التي تركز بشـــكل كبير على تحديد التوجه الطويل الأمد والرؤية الاستراتيجية، وايصال هذه الرؤية إلى الجهات ذات العلاقة، والولاء، والقوة اللازمة لإدراك هذه الرؤية وتحقيقها، وإلهام الآخرين للتوجه صـوب الاتجاه الصحيح، بينما عرفها (Hitt et al, 2007) بأنها القدرة على جعل الآخرين قـادرين على التغيير الاســتراتيجي كلمـا تطلـب الأمر ذلـك ومع تمكينهم بـالتعـامـل وفق المرونـة اللازمـة، وعرفهـا (Rowe, 2001) بـأنهـا نجـاح المنظمـة في الأمـد الاســتراتيجي من خلال القـدرة العـاليـة على التـأثير على الآخرين عند اتخاذ القرارات.

ويعرف الباحث القيادة الاســتراتيجية بأنها العمل على بناء فكر ومنهجية على المدى الطويل تبين طريق ومسـار المؤسـسـة، وتحدد أهدافها وما تريد الوصـــول إليه، وغايتها التي تبحث عنها تلك المؤســـســـة، وذلك من خلال وضوح رؤيتها ورسالتها.

أبعاد القيادة الاستراتيجية:

أشـــار الطـائي، والكبيســي (2016: 54) إلى أن أبعـاد القيـادة الاستراتيجية تتمثل في: (التوجه الاستراتيجي، استكشاف الكفاءات، تطوير رأس المال البشـــري، الحفـاظ على ثقـافـة مؤثرة، والتـأكيـد على التعليم المستمر) والجدول التالي يبين الأبعاد الأكثر تداولاً للقيادة الاستراتيجية:

من خلال الجدول (1) تظهر الأبعاد الأكثر استخداماً والمتداولة لقياس القيادة الاستراتيجية، وقد اعتمد عليها الباحث في هذا البحث وهي (التوجه الاستراتيجي، تطوير رأس المال البشري، المقدرات الجوهرية، التعليم المستمر، الثقافة التنظيمية).

ويمكن للباحث تحديد مفهوم كل من تلك الأبعاد وفق التالي: (عبد، 2016: 322)

1. التوجه الاستراتيجي: وجود رؤية واضحة للمستقبل، طويلة الأمد ويتطلب خلق الرؤية أن يتوفر لدى القادة الاستراتيجيين فهماً واضحاً لكل أصحاب المصالح. (Dess et al. , 2007,P.81)
2. تطوير رأس المال البشري: المعارف والمهارات المتجسدة لدى العاملين، حيث يعد من الأساسيات في تحقيق النجاح التنظيمي والمنافسة. (A. Phipps and E. burbach,2010,P.56)
3. المقدرات الجوهرية: البراعة في إدارة الأنظمة الفرعية للمنظمة، وإيجاد المؤشرات لإنجاح الإدارة الاستراتيجية، والابتكار لحل المشكلات. (Sagaodeaun, 2007,P.104)
4. التعليم المستمر: الاهتمام بتنمية وتدريب العاملين وزيادة قدراتهم.
5. الثقافة التنظيمية: قيم وقواعد السلوك التي توجه المعتقدات والمفاهيم التي يشترك فيها الأعضاء، وهي الأداة الفاعلة التي تمكن القيادة فيها على توجيه وإرشاد منظماتهم، وتطويرها. (George,2004,p.22)

مفهوم إدارة الأزمات:

إدارة الأزمات: هي مجموعة من المراحل التي تهدف للتخلص من الأزمة وتشمل: مرحلة الإنذار المبكر، ومرحلة الاستعداد واحتواء الأضرار، ومرحلة استعادة النشاط، ومرحلة التعلم (المصري، 2017: 40)، بينما يعرفها ماضي (2016) أنها القدرة على التمرس وامتلاك الخبرة والرشد القيادي وامتلاك الحكمة والرؤية لخلق الخطط وصنع القرارات المنفذة لها في البيئة المتقلبة والمعقدة.

يرى البعض أن إدارة الأزمة لها مفهوم أو معنى مزدوج، الأول يعني أن إدارة الأزمة هي: " إدارة العمليات أثناء حدوث الأزمة الحقيقية، مثل عمليات الإخلاء أثناء الحريق، وإغلاق المحلات، أو سحب المنتجات من السوق" أما المفهوم الثاني فيشير إلى أن إدارة الأزمة تعني: "القدرة على إدارة المؤسسة قبل وأثناء حدوث الأزمة" (إلياس، وعلي، 2012: 131)

بينما يعرف محمد (2011: 56) إدارة الأزمة بأنها: "علم وفن السيطرة على الموقف وتوجيهه بما يخدم أهداف مشروعه من خلال إدارة الأزمة ذاتها من أجل التحكم في ضغطها ومسارها واتجاهاتها"

ويمكن تعريفها بأنها: "كيفية التغلب على الأزمات بالأدوات العلمية والإدارية المختلفة وتجنب سلبياتها والاستفادة من إيجابياتها، وهي مسؤولية جماعية تنتمي إلى العمل الجماعي التي تتدخل فيه أدوار ونشاطات أجهزة وكيانات متعددة" (الدليمي، 2008: 23)

والإدارة الناجحة للأزمة تتركز على: الاستجابة الفورية، وتدفق المعلومات، والتعامل الإنساني مع الضحايا، التركيز على المتحدث الرسمي، ووجود الرسائل المتفقة مع المحتوى (Trtiz, 2001)

وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف إدارة الأزمات: بأنها القدرة على التنبؤ بالأزمات قبل حدوثها، من خلال ما يتوفر لدى المؤسسة من كفاءات وقدرات ومهارات، وما يتوفر لها من معرفة متراكمة سابقة عن أزمات حدثت، مع التعامل بكفاءة وفعالية وقت وبعد حدوث الأزمة.

سابعاً: الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: انطلاقًا من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، والبيانات المراد الحصول عليها، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة، ووصفها كما هي في الواقع، ويسهم في وصفها وصفًا دقيقًا، ويوضح خصائصها عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، ومن ثم تطبيق النتائج في ضوئها.

مصادر جمع المعلومات: تم استخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

- **المصادر الأولية:** ولمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث تم جمع المعلومات الأولية من خلال (الاستبانة) كأداة رئيسة، وصممت خصيصاً لهذا الغرض.

- **المصادر الثانوية:** تم معالجة الإطار النظري باللجوء إلى مصادر المعلومات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في موظفي وزارة الاقتصاد الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية، والبالغ عددهم (100)، وذلك بناءً على الإحصائيات الحكومية لعام (2021)، حيث تم التركيز على المدراء ورؤساء الأقسام بصفتهم ذات علاقة بالقيادة الاستراتيجية، واستثناء العاملين، وبالتالي المجتمع الفعلي هم (50) فقط.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغت (40) مفردة، أي ما نسبته (40%) من مجتمع الدراسة الكلي الممثل للعاملين جمعياً ولكن ما تم أخذه فقط للدراسة هم الإدارة العليا والوسطى فقط، وضمن ما هو متعارف عليه منهجياً فإن (20%) من مجتمع الدراسة يعد كافي كعينة للدراسة.

أداة الدراسة: قام الباحث بتصميم استبانة الدراسة كأداة لجمع البيانات، وأخضعت للتطوير، والتعديل بعد الاستفادة من الأدبيات. التي تغطي موضوع الدراسة، والاستعانة بذوي الخبرة والاختصاص، حيث تكونت الاستبانة من قسمين رئيسين: شمل القسم الأول على العوامل الديموغرافية للمبحوث، التي تمثلت في:(الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة). أما القسم الثاني فتكون من محاور الاستبانة الذي شمل المتغير المستقل "ممارسات القيادة الاستراتيجية" ويتكون من (31) فقرة، موزعة على (5) أبعاد، وهي: (التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية،

التعليم المستمر)، كما شمل المتغير التابع "إدارة الأزمات الاقتصادية" ويتكون من (22) فقرة. حيث تم توزيع (47) استبانة، ولكن استرجع منها (43) فقط، تبين أن (40) استبانة فقط صالحة للتحليل.

صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً: حساب صدق الاختبار: يقصد بصدق الاختبار مدى صلاحيته لقياس ما وضع لقياسه، ولا يقيس شيئاً آخر بدل منها، وقد تحقق الباحث من صدق الاختبار وذلك من خلال:

صدق المحتوى: وقد اعتمد على الصدق المنطقي في تحديده وقد روعي أثناء بناء الاختبار تمثيله لمتغيرات الدراسة.

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): للتحقق من صدق الأداة كونها تقيس ما صممت من أجله، تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين، ومن أعضاء هيئات التدريس، من أجل إبداء الملاحظات حول الأداة ومحاورها وفقراتها، وحذف وإضافة ما يرونه مناسباً لتصبح الأداة بدرجة من الصدق، وبذلك خرجت الاستبانة بصورتها النهائية.

صدق الاتّساق الداخلي: يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وللتحقق من مدى صدق الاتساق الداخلي تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة للكلية للمحور التي تنتمي إليه، وذلك بهدف التحقق من مدى صدق الاستبانة، وتراوح معامل الارتباط من (0.691**- 917**) وبالتالي تعد الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

الصدق البنائي لمحاور المتغير المستقل: يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور المتغير المستقل بالدرجة الكلية للمتغير، وتراوح معامل الارتباط من (0.809**- 0.922**).

ثبات أداة الدراسة: هناك العديد من الطرق التي يمكن من خلالها قياس ثبات أداة الدراسة، وذلك للتأكد من مدى صلاحية هذه الأداة لقياس ما وضعت لقياسه، وفي هذه الدراسة تم استخدام كل من معادلة (كرونباخ ألفا) (Cronbach's Alpha)، وطريقة التجزئة النصفية (Split _Half) لحساب الثبات في البيانات.

الجدول (2): ثبات أداة الدراسة بطريقة كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية.

البيان	الثبات بطريقة كرونباخ ألفا		الثبات بطريقة التجزئة النصفية	
	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا	معامل ارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل
المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية				
المحور الأول: التوجه الاستراتيجي	7	0.907	0.713	0.823
المحور الثاني: المقدرات الجوهرية	6	0.902	0.703	0.826
المحور الثالث: رأس المال البشري	6	0.928	0.781	0.877
المحور الرابع: الثقافة التنظيمية	6	0.909	0.715	0.830
المحور الخامس: التعليم المستمر	6	0.905	0.683	0.782
الدرجة الكلية للمتغير المستقل	31	0.967	0.862	0.925
المتغير التابع: القيادة الاقتصادية				
الدرجة الكلية للمتغير التابع	22	0.968	0.888	0.935

معادلة (سبيرمان براون) المعدلة = (2ر / ر+1)، *ر تعني درجة الارتباط

حيث يتضح من الجدول (2) أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية مرتفعة للمتغيرين فبلغت (0.925) للمتغير المستقل و (0.935) للمتغير التابع وكذلك معاملات (كرونباخ ألفا) كانت مرتفعة للمتغيرين فبلغت (0.967) للمتغير المستقل و (0.968) للمتغير التابع، وبالتالي فإن أداة الدراسة تتمتع بالقدر الكافي من الثبات، مما يؤهلها لتحقيق أهداف الدراسة بالشكل المرجوّ.

سلم القياس: تم استخدام مقياس (ليكرت الخماسي) في إعداد أداة الدراسة فقد تبنت الدراسة المعيار الموضح بالجدول رقم (14) للحكم على تجاه كل فقرة عند استخدام مقياس ليكرت الخماسي وذلك بالاعتماد بشكل أساسي على قيمة الوسط الحسابي والوزن النسبي لتحديد مستوى الموافقة.

الجدول (3): سلم المقياس المستخدم في الدراسة

درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوسط الحسابي	أقل من 1.80	1.80 - 2.59	2.60 – 3.39	3.40 - 4.19	أكبر من 4.20
الوزن النسبي	أقل من 36%	36% - 51.9%	52% - 67.9%	68% - 83.9%	أكبر من 84%

يظهر من الجدول (3) دلالة إحصائية على أنّ المتوسطات التي تقل عن (1.80) تدل على درجة غير موافق بشدة على الفقرة أو المحور ككل، بينما المتوسطات التي تتراوح بين (1.80 - 2.59) فهي تدل على درجة غير موافق على الفقرة أو المحور ككل، بينما المتوسطات التي تتراوح بين (2.60– 3.39) فهي تدل على درجة محايد من أفراد العينة تجاه الفقرة أو المحور ككل، والمتوسطات التي تتراوح بين (3.40- 4.19) فتدل على درجة موافقة، أما إذا كانت المتوسطات أكبر من (4.20) فهذه الدرجة تعني الموافقة بشدة.

ثامناً: تحليل النتائج واختبار الفرضيات

تحليل متغيرات الاستبانة: من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة، تم التحقق من الإجابات على متغيرات ومحاور الاستبانة من خلال استخدام اختبار " T " واختبار التباين الآحادي " One – way a nova" للعينة الواحدة، كما هو مبين:

أولا: المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

المحور الأول: التوجه الاستراتيجي

الجدول (4): تحليل فقرات المحور الأول

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يوجد لدى الوزارة رؤية استراتيجية واضحة ومحددة	3.850	0.622	77	2
2	يتوفر خطة استراتيجية لدى الوزارة	3.851	0.699	77.02	1
3	يتم تحليل البيئة الخارجية للوصول إلى الفرص والتهديدات	3.725	0.784	74.5	4
4	يتم تحليل البيئة الداخلية للوصول إلى نقاط القوة والضعف	3.700	0.790	74	5
5	تمتلك الوزارة القدرة على المبادرة في ضوء التصورات الجديدة	3.625	0.704	72.5	7
6	تمتلك الوزارة التعامل مع المتغيرات الخارجية بكفاءة عالية	3.675	0.888	73.5	6
7	يوجد أهداف استراتيجية واضحة ومحددة لدى الوزارة	3.800	0.7909	76	3
	متوسط إجابات المحور الأول	3.746	0.608	74.92	

يتضح من الجدول (4) أن الفقرة الثانية حصلت على الترتيب الأول والتي تنص على "يتوفر خطة استراتيجية لدى الوزارة" وذلك بوزن نسبي (77.02%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الوزارة حسب المؤهلات العلمية والخبرات تؤهلهم لبناء خطة استراتيجية للوزارة. كما حصلت الفقرة الخامسة على الترتيب الأخير والتي تنص على " تمتلك الوزارة القدرة على المبادرة في ضوء التصورات الجديدة " وذلك بوزن نسبي (72.5%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث حصول هذه الفقرة على الترتيب الأخير بسبب التغيرات السريعة المحيطة والمؤثرة سواء السياسية أو الاقتصادية. كما حصل محور التوجه الاستراتيجي على وزن نسبي (74.92%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى مناسبة رؤية الوزارة لرؤية الوزارات الفلسطينية التي تهتم بخطط استراتيجية، كما أن اهتمام الوزارة بتحقيق التطوير ورسم مسار للمستقبل في ظل الأزمات المتنوعة والمتعددة يتطلب منها الاهتمام بتحليل بيئتها الداخلية والخارجية، ووضع أهدافها الاستراتيجية، لتتمكن من وضع الخطة الاستراتيجية اللازمة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الطائي والكبيسي (2016) والتي اظهرت مستوى التوجه الاستراتيجي ب (66%) أي تقدير متوسط.

المحور الثاني: المقدرات الجوهرية

الجدول (5): تحليل فقرات المحور الثاني

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يتوفر لدى المؤسسة عوامل نجاح مميزة بشرية وتكنولوجية	3.725	0.816	74.5	1
2	تتميز الوزارة بقدرتها على استقطاب الكفاءات المتميزة	3.550	0.959	71	4
3	تهتم الوزارة بأصحاب الخبرات والكفاءات	3.575	0.984	71.5	2
4	تهتم الوزارة بالأعمال الإبداعية لدى موظفها	3.475	0.960	69.5	6
5	يوجد لدى الوزارة أنظمة معلومات واتصال فعالة في اتخاذ القرار	3.476	0.877	69.52	5
6	يتم الاستفادة من المعرفة المتراكمة في أعمال الوزارة	3.575	0.986	71.5	3
	متوسط إجابات المحور الثاني	3.562	0.7639	71.24	

يتضح من الجدول (5) أن الفقرة الأولى حصلت على الترتيب الأول والتي تنص على " يتوفر لدى المؤسسة عوامل نجاح مميزة بشرية وتكنولوجية" وذلك بوزن نسبي (74.5%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعتمد على الكادر البشري المتميز ووسائل التكنولوجيا التي تمكنها من العمل المكتبي والميداني، حيث هناك حاجة للعمل بكادر يتم تطويره باستمرار ليواكب تغير البيئة المحيطة المؤثرة على أداء العمل. كما. حصلت الفقرة الخامسة على الترتيب الأخير والتي تنص على "تهتم الوزارة بالأعمال الإبداعية لدى موظفيها" وذلك بوزن نسبي (69.5 %) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة إلى نقص القدرة المالية المخصصة لتطوير الكادر البشري، ومحدودية التوظيف التي يمكن أن تساعد الوزارة في استقطاب المبدعين. كما حصل محور المقدرات الجوهرية على وزن نسبي (71.24%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الوزارات الفلسطينية تعد أن التوجه الاستراتيجي لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال توافر بيئة إبداعية على مستوى الموظفين والتكنولوجيا والاتصال والتواصل.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الطائي والكبيسي (2016) والتي اظهرت مستوى المقدرات الجوهرية ب (63%) أي تقدير متوسط.

المحور الثالث: رأس المال البشري

الجدول (6): تحليل فقرات المحور الثالث

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تعمل الوزارة على تطوير مهارات وقدرات موظفيها	3.625	0.925	72.5	2
2	تهتم الوزارة بتنظيم دورات تدريبية للعاملين فيها	3.525	0.784	70.5	3
3	يوجد حوافز متنوعة للعاملين أصحاب الكفاءات المتميزة	3.450	1.036	69	4
4	تهتم الوزارة بتمكين العاملين	3.500	0.961	70	6
5	تهتم الوزارة بالعمل الجماعي (فرق العمل)	3.500	0.905	70	5
6	تهتم الوزارة بتهيئة وإعداد قادة المستقبل	3.725	0.960	74.5	1
	متوسط إجابات المحور الثالث	3.554	0.799	71.08	

يتضح من الجدول (6) أن الفقرة السادسة حصلت على الترتيب الأول والتي تنص على " تهتم الوزارة بتهيئة وإعداد قادة المستقبل" وذلك بوزن نسبي (74.5%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تحاول أن تجعل موظفيها يقومون بمهامهم بكفاءة عالية لذلك تقوم بتفويض الصلاحيات ونقلها لهم بغرض تشجيعهم وتأهيلهم. كما حصلت الفقرة الرابعة على الترتيب الأخير والتي تنص على " تهتم الوزارة بتمكين العاملين" وذلك بوزن نسبي (70 %) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة إلى اهتمام الوزارة بأمور أخرى ذات أهمية لتنمية وتطوير رأس المال البشري، وذلك بحصولها على تقدير مرتفع. كما حصل محور رأس المال البشري على وزن نسبي (71.08%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعد العنصر البشري الركيزة الأساسية لأدائها مهامها الميدانية والمكتبية وبالتالي تهتم بتطويرهم وتنميتهم وتمكينهم، وخاصة أنهم يتعاملون مع فئات متنوعة ومتعددة وخاصة من التجار والمستوردين ومنهم من يكون لديه خبرات ومهارات وقدرات متنوعة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الطائي والكبيسي (2016) والتي اظهرت مستوى تطوير رأس المال البشري ب (66%) أي تقدير متوسط.

المحور الرابع: الثقافة التنظيمية

الجدول رقم (7): تحليل فقرات المحور الرابع

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تنسجم استراتيجية الوزارة مع القيم والمعتقدات السائدة للعاملين	3.850	0.769	77	1
2	يوجد لدى الوزارة دليل للمعايير الأخلاقية تلتزم به	3.475	0.847	69.5	4
3	يتم مراجعة والتأكد من المعايير الأخلاقية أثناء انجاز العمل	3.425	0.931	68.5	5
4	تقوم الوزارة بمكافئة العاملين الملتزمين بالسلوك الاخلاقي	3.500	0.905	70	3
5	تعد قيادة الوزارة القدوة للعاملين في ممارسة السلوك الاخلاقي	3.425	0.957	68.5	6
6	تمارس القيادة انماط قيادية تعزز القيم	3.525	0.960	70.5	2
	متوسط إجابات المحور الرابع	3.533	0.744	70.66	

يتضح من الجدول رقم (7) بأن الفقرة الأولى حصلت على الترتيب الأول والتي تنص على "تنسجم استراتيجية الوزارة مع القيم والمعتقدات السائدة للعاملين" وذلك بوزن نسبي (77%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعمل على خلق الانسجام بين أهدافها وخططها وقيم العاملين لديها. كما حصلت الفقرة الخامسة على الترتيب الأخير والتي تنص على "تعد قيادة الوزارة القدوة للعاملين في ممارسة السلوك الأخلاقي" وذلك بوزن نسبي (68.5%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة إلى الاهتمام المتزايد للوزارة بالأمور الاستراتيجية، والمعايير الأخلاقية وأنماط القيادة، ولهذا جاءت تلك الفقرة على المرتبة الأخيرة ولكن بتقدير مرتفع. كما حصل محور الثقافة التنظيمية على وزن نسبي (70.66%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعد الثقافة التنظيمية من الزوايا الرئيسة في المنظمة والمنسجمة مع الزوايا الأخرى، فهي التي تحدد طبيعة العلاقات وأنماط القيادة والاتصالات، وهي التي تبين طبيعة وواقع علاقات المؤسسة مع عاملها ومع المجتمع أيضاً.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الطائي والكبيسي (2016) والتي اظهرت مستوى الثقافة التنظيمية ب (65%) أي تقدير متوسط.

المحور الخامس: التعليم المستمر

الجدول (8): تحليل فقرات المحور الخامس

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	تستفيد الوزارة من الأخطاء السابقة، بعدم تكرارها مستقبلاً	4.125	0.607	82.5	1
2	تهتم الوزارة من تجارب المؤسسات الأخرى الناجحة	3.875	0.757	77.5	2
3	تستفيد الوزارة من الدراسات والبحوث العلمية ذات العلاقة	3.800	0.790	76	3
4	توجد جهة متخصصة داخل الوزارة تهتم بالعليم المستمر	3.525	0.933	70.5	5
5	يشارك العاملين في بناء قاعدة البيانات اللازمة للتعليم المستمر	3.650	0.948	73	4
6	يمتلك القادة في الوزارة إرادة لتجاوز الأخطاء أو الأزمات	3.400	1.150	68	6
	متوسط إجابات المحور الخامس	3.729	0.725	74.58	

يتضح من الجدول رقم (8) أن الفقرة الأولى حصلت على الترتيب الأول والتي تنص على " تستفيد الوزارة من الأخطاء السابقة، بعدم تكرارها مستقبلاً" وذلك بوزن نسبي (82.5%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تدرك أن الأزمات التي تعاني منها غزة تعد متكررة، وبالتالي يجب توثيقها لتتجنبها مستقبلاً. كما حصلت الفقرة السادسة على الترتيب الأخير والتي تنص على " يمتلك القادة في الوزارة إرادة لتجاوز الأخطاء أو الأزمات " وذلك بوزن نسبي (68%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة إلى أن قطاع غزة يعاني من أزمات متعددة ومتنوعة، وهذا يتطلب من القادة جهد أكبر مما يتوقعونه للسيطرة على تلك الأزمات، وخاصة في ظل نقص الموارد والإمكانيات. كما حصل محور التعليم المستمر على وزن نسبي (74.58%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعد أن السيطرة على الأزمات وتحقيق الأهداف بفعالية يتوقف على قدرة الوزارة على التدريب والتنمية والتعليم المستمر، فالتعليم المستمر هو الذي يجعل الوزارة قادرة على مواكبة مستمرة لكل ما هو جديد في التكنولوجيا والأدوات اللازمة لتحقيق الأهداف والأفراد داخل الوزارة حيث يشعرون بأنهم قادرين على أداء الأعمال التي تطلب منهم بفعالية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الطائي والكبيسي (2016) والتي اظهرت مستوى التعليم المستمر ب (70%) أي تقدير متوسط.

تحليل محاور المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

الجدول (9): تحليل محاور المتغير المستقل

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
التوجه الاستراتيجي	3.746	0.608	74.92	1
المقدرات الجوهرية	3.562	0.763	71.24	3
رأس المال البشري	3.554	0.799	71.08	4
الثقافة التنظيمية	3.533	0.744	70.66	5
التعليم المستمر	3.729	0.725	74.58	2
الدرجة الكلية للمتغير المستقل	3.629	0.621	72.58	

يتضح من الجدول (9) بأن محور التوجه الاستراتيجي حصل على المرتبة الأولى بتقدير مرتفع بنسبة (74.92%) من ضمن أبعاد القيادة الاستراتيجية، حيث يعد التوجه الاستراتيجي من أهم الأبعاد لوجود القيادة الاستراتيجية؛ لأنها تحدد رؤية ورسالة وأهداف المؤسسة، وبالتالي تعمل القيادة على تحقيق التوجه الاستراتيجي لتكون البناء الذي يحمي ويساند كل المحاور الأخرى.

حصل محور الثقافة التنظيمية على تقدير مرتفع بنسبة (70.66%) ولكن مثل المحور الأخير من محاور وأبعاد القيادة الاستراتيجية من ضمن أبعاد القيادة الاستراتيجية، حيث تم اعتبار أن كل أبعاد القيادة الاستراتيجية ذات أهمية كبيرة، ولكن وجب الاهتمام بالاستراتيجيات والموارد البشرية ومقدراتها ومن ثم الاهتمام بالثقافة التنظيمية لتعزيز تلك الأبعاد.

حصل متغير القيادة الاستراتيجية على وزن نسبي (72.58%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعتبر أن قيادة المؤسسة هي التي يمكن أن تحقق التفوق والنجاح والتميز، وذلك وفق مبادئ وأنماط القيادة الايجابية، ولكن للوصول إلى الأهداف الموضوعة وتحقيقها فيتطلب من الوزارة دعم ومساندة قيادتها ذي الفكر الاستراتيجي، وبسبب كثرة الأزمات وتنوعها فإن القيادة وفق الأنماط التقليدية تكون غير قادرة على المواجهة أو حتى التكيف، ولهذا تم الاهتمام بشكل مرتفع بنمط

القيادة الاستراتيجية لدورها الفعال في التأثير على موارد المنظمة وإمكانياتها، بالإضافة على قدرتها على الحشد والتوجيه والتنسيق في سبيل تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

اختلفت هذه النتيجة مع دراسة كل من الطائي والكبيسي (2016) والتي بينت بأن القيادة الاستراتيجية حصلت على تقدير متوسط حيث تراوحت المحاور بين (63%-70%)، واختلفت مع دراسة القرا (2021) حيث بينت أن مستوى القيادة الاستراتيجية كانت بتقدير متوسط (65.75%)، واختلفت أيضاً مع دراسة الفرجاني والدرباق (2015) حيث أظهرت قصور في القيادة الاستراتيجية، بينما اتفقت مع دراسة العيسى والشهري (2020) والتي بينت انه تتوافر القيادة الاستراتيجية، واتفقت مع دراسة سلمان والناصر (2016) حيث حصلت القيادة الاستراتيجية على تقدير مرتفع حيث تراوحت الأبعاد بين (66% - 74%).

ثانيا: المتغير التابع: إدارة الأزمات الاقتصادية

الجدول (10): تحليل فقرات المتغير التابع

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب
1	يوجد لدى الوزارة خطة مسبقة لإدارة الأزمات الاقتصادية	3.500	0.933	70	4
2	تهتم الوزارة بالمؤشرات الواردة عن بوادر حدوث الأزمة	3.475	0.905	69.5	6
3	توجد خطط بديلة للتعامل مع السيناريوهات المختلفة للأزمات	3.350	0.769	67	17
4	تمتاز خطط الوزارة بالمرونة لمواجهة فعالة للأزمات	3.475	0.876	69.5	7
5	يسهل فهم الخطط المعدة لمواجهة الأزمات وتطبيقها	3.275	0.960	65.5	21
6	تمتاز المعلومات التي تجمعها الوزارة أثناء الأزمة بالدقة	3.500	0.847	70	5
7	تتوفر قاعدة بيانات شاملة يمكن الاعتماد عليها وقت الأزمة	3.325	0.693	66.5	19
8	تهتم الوزارة بجمع وتخزين المعلومات لسرعة الحصول عليها	3.525	0.876	70.5	2
9	تهتم الوزارة بالتأكد من صحة ودقة المعلومات وقت الأزمة	3.400	0.955	68	11
10	تعد المعلومات لدى الوزارة قادرة على التنبؤ بقرب وقوع الأزمة	3.200	0.939	64	22
11	تتخذ القرارات وقت الأزمة بشكل لا مركزي	3.275	1.012	65.5	9
12	تتابع قيادة الوزارة تنفيذ الأوامر والقرارات وقت الأزمة	3.425	1.009	68.5	12
13	يتم مراجعة القرارات وتقييم ايجابياتها وسلبياتها أثناء الأزمة	3.425	0.873	68.5	10
14	يتم دراسة البدائل المتاحة في ظل الأزمة بعناية	3.450	0.932	69	8
15	تهتم الوزارة بالاتصال الجماهيري وقت الأزمة	3.350	1.001	67	16
16	يتم متابعة تطورات الأزمة من خلال التغذية الراجعة	3.375	0.925	67.5	15
17	يتوفر لدى الوزارة نظام اتصال فعال يسهل التعامل مع الأزمة	3.300	0.992	66	20
18	تشارك جميع المستويات التنظيمية في إدارة الأزمات	3.525	0.960	70.5	3
19	يتوفر لدى الوزارة مخصصات مالية للتعامل مع الأزمات	3.325	1.095	66.5	18
20	تتوفر لدى الوزارة المواد والخدمات المساندة وقت الأزمة	3.375	1.078	67.5	13
21	يتوفر لدى الوزارة الكوادر البشرية المؤهلة للتعامل مع الأزمات	3.375	0.952	67.5	14
22	تهتم الوزارة بتوثيق الأزمة ومراحلها للتعلم المستقبلي	3.575	0.957	71.5	1
	متوسط إجابات المتغير التابع	3.400	0.726	68	

يتضح من الجدول (10) بأن الفقرة رقم (22) حصلت على الترتيب الأول والتي تنص على " تهتم الوزارة بتوثيق الأزمة ومراحلها للتعلم المستقبلي " وذلك بوزن نسبي (71.5%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تدرك أن ضغوط العمل ووجود بعض الأزمات قد يؤدي إلى زيادة قدرة الشركة على الإبداع والتطوير، وأداء العمل بشكل أكثر فعالية، ولكن هذا يتطلب التعلم من الدروس السابقة والاستفادة من الأزمات السابقة في مراحلها كلها وهذا يؤدي إلى سرعة الاستشعار بالأزمات المستقبلية.

حصلت الفقرة رقم (10) على الترتيب الأخير والتي تنص على "تعد المعلومات لدى الوزارة قادرة على التنبؤ بقرب وقوع الأزمة" وذلك بوزن نسبي (64%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة إلى أن الأزمات التي تعاني منها المحافظات الجنوبية الفلسطينية – غزة تعد أزمات خارجة عن إرادة الجميع وصعب التنبؤ بها، كما أنها أزمات متكررة وبالتالي التنبؤ والتحضير لها يعد صعباً؛ لنقص المعلومات ونقص الموارد.

حصل إدارة الأزمات الاقتصادية على وزن نسبي (68%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعد من الجهات المسئولة عن متابعة الشؤون الاقتصادية سواء الداخلية أو على المعابر، وبالتالي مطلوب من وزارة الاقتصاد التخطيط والتنظيم والتوجيه لتنسيق الجهود للاستشعار بالأزمات بشكل فعال، والتعامل معها باستراتيجيات حديثة لإدارة الأزمات، وحصولها على هذه النسبة يتعلق بصعوبة إدارة الأزمات الاقتصادية بسبب معاناة الاقتصاد الفلسطيني بشكل عام، وإن محدودية الموارد وانعدام الدعم الخارجي، والحصار الإسرائيلي سبب عدم القدرة على إدارة الأزمات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مشاني، والقضاة، وذيابات (2021) والتي تبين إدارة الأزمات بتقدير مرتفع، واختلفت مع دراسة الوديات (2021) بأن مستوى إدارة الأزمات كان ضعيفاً.

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

وحتى يتمكن الباحث من الحكم على صحة هذه الفرضية من عدمها، قام بحساب معامل ارتباط (بيرسون) لكل من أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع وفق الجدول (11).

الجدول رقم (11): معامل الارتباط بيرسون ومستوى الدلالة لعلاقة القيادة الاستر اتيجية وإدارة الازمات

المتغيرات المستقلة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
التوجه الاستراتيجي	0.647	0.000
المقدرات الجوهرية	0.717	0.000
رأس المال البشري	0.818	0.000
الثقافة التنظيمية	0.767	0.000
التعليم المستمر	0.827	0.000
القيادة الاستراتيجية	0.815	0.000

من خلال الجدول (11) تظهر وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات الاقتصادية، ومن خلال الجدول يظهر رفض الفرضيات الفرعية الصفرية وقبول الفرضيات البديلة التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تحديد التوجه الاستراتيجي وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين المقدرات الجوهرية وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين رأس المال البشري وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين الثقافة التنظيمية وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين التعليم المستمر وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة محارمة (2021) والتي بينت بوجود علاقة بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأزمات، واتفقت مع دراسة الجمل (2018) والتي بينت للقيادة دور فعال خلال إدارة الأزمات في مستشفيات غزة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن القيادة الاستراتيجية تلعب دوراً في إدارة الأزمات الاقتصادية وزيادة الاهتمام بها يؤدي إلى زيادة تفعيل إدارة الأزمات الاقتصادية، ولهذا فهذه العلاقة علاقة طردية إيجابية، والمطلوب من وزارة الاقتصاد هو أن تنمي اهتمامها بأبعاد القيادة الاستراتيجية لعلاقتها الوطيدة على إدارة الأزمات الاقتصادية وفعاليتها.

الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) لممارسات القيادة الاستراتيجية على إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد.

الجدول (12): تحليل الانحدار الخطي المتعدد

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية Bate	قيمة t	القيمة الاحتمالية sig	مستوى الدلالة عند (0.05)
الثابت	-0.307	0.384		-0.883	0.383	غير دال
التوجه الاستراتيجي	0.031	0.122	0.026	0.253	0.802	غير دال
المقدرات الجوهرية	0.096	0.109	0.100	0.874	0.388	غير دال
رأس المال البشري	0.128	0.138	0.141	0.934	0.357	غير دال
الثقافة التنظيمية	0.284	0.124	0.291	2.283	0.029	دال
التعليم المستمر	0.480	0.110	0.480	4.283	0.000	دال
تحليل التباين ANOVA						
قيمة اختبار F	31.931		القيمة الاحتمالية		0.000	
قيمة معامل التفسير المعدل R2	0.799		معامل ارتباط النموذج R		0.908	

يبين نموذج معامل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Enter method تأثر تحقيق الأزمات الاقتصادية بصورة دالة إحصائياً بكل من: الثقافة التنظيمية والتعليم المستمر، كونها دالة إحصائياً.

ويتضح من نتائج التحليل أن معامل التحديد (تفسير التباين) يساوي (0.799)، وهذا يعني أن (79.9%) من التغير في إدارة الأزمات يعود إلى القيادة الاستراتيجية، في حين (20.1%) تعود لأسباب أخرى.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة محارمة (2021) والتي بينت بأن (47%) من التغير في إدارة الأزمات يعود للتغير في التخطيط الاستراتيجي، بينما الدراسة الحالية بلغت (79.9%).

الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة). وحتى يتمكن الباحث من الحكم على صحة هذه الفرضية من عدمها، قام باختبار الفروق باستخدام:

اولاً: اختبار (t) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفقا لمتغير الجنس:

الجدول (13): اختبار T لاختبار الفروق بين الجنسين

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	T	مستوى الدلالة	النتيجة
القيادة الاستراتيجية	ذكر	30	3.778	0.605	-2.871	0.007	توجد فروق
	أنثى	10	3.181	0.438			

يظهر الجدول (13) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس، وذلك لصالح الذكور صاحبة المتوسط الحسابي الأكبر، ويعزو الباحث ذلك إلى أن تقلد المناصب القيادية يكون من نصيب الذكور في الوزارات الفلسطينية بشكل عام، وبالتالي فتقديرهم لواقع القيادة الاستراتيجية يكون بشكل أكبر.

ثانياً: اختبار (t) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفق لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول (14): اختبار T لاختبار الفروق بين المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل	العدد	المتوسط	الانحراف	T	مستوى الدلالة	النتيجة
القيادة الاستراتيجية	دراسات عليا	20	3.633	0.652	0.049	0.961	لا توجد فروق
	بكالوريوس	20	3.624	0.604			

يتضح من الجدول (14) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن تقييم واقع القيادة الاستراتيجية يعتمد على أساسيات ومبادئ مهما كان المؤهل.

ثالثاً: اختبار (t) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفق لمتغير المسمى الوظيفي:

جدول (15): اختبار T لاختبار الفروق بين المسمى الوظيفي

المتغير	المسمى	العدد	المتوسط	الانحراف	T	مستوى الدلالة	النتيجة
القيادة الاستراتيجية	مدير	21	3.620	0.6122	-0.089	0.929	لا توجد فروق
	رئيس قسم	19	3.638	0.647			

يتضح من الجدول (15) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ويعزو

الباحث ذلك إلى أن تقييم واقع القيادة الاستراتيجية يعتمد على أساسيات ومبادئ مهما كان المسمى.

رابعاً: اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق وفق متغير عدد سنوات الخدمة

ال جدول (16): اختبار الفروق تجاه متغير سنوات الخدمة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
سنوات الخدمة	بين المجموعات	0.316	2	0.158	0.397	0.675	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	14.724	37	0.398			
	المجموع	15.041	39				

يتضح من الجدول (16) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول واقع القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن تقييم واقع القيادة الاستراتيجية يعتمد على أساسيات ومبادئ مهما كانت الخدمة.

الفرضية الرئيسة الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة). وحتى يتمكن الباحث من الحكم على صحة هذه الفرضية من عدمها، قام باختبار الفروق باستخدام كل من:

أولا: اختبار (t) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفق لمتغير الجنس:

الجدول (17): اختبار T لاختبار الفروق بين الجنسين

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	T	مستوى الدلالة	النتيجة
الأزمات الاقتصادية	ذكر	30	3.633	0.683	-4.370	0.00	توجد فروق
	أنثى	10	2.700	0.237			

يظهر الجدول (17) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس، وذلك لصالح الذكور صاحبة المتوسط الحسابي الأكبر، ويعزو الباحث ذلك إلى أن تقلد المناصب القيادية يكون من نصيب الذكور في الوزارات الفلسطينية بشكل عام، وبالتالي فتقديرهم وقدرتهم على إدارة الأزمات الاقتصادية يكون بشكل أكبر.

ثانياً: اختبار (t) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفق لمتغير المؤهل العلمي:

الجدول (18): اختبار T لاختبار الفروق بين المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل	العدد	المتوسط	الانحراف	T	مستوى الدلالة	النتيجة
الأزمات الاقتصادية	دراسات عليا	20	3.488	0.748	0.767	0.970	لا توجد فروق
	بكالوريوس	20	3.311	0.711			

يتضح من الجدول (18) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن التنبؤ بالأزمات والتعامل معها يحتاج قدرات ومهارات خاصة بغض النظر عن المؤهل.

ثالثاً: اختبار (t) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفق لمتغير المسمى الوظيفي:

الجدول (19): اختبار T لاختبار الفروق بين المسمى الوظيفي

المتغير	المسمى	العدد	المتوسط	الانحراف	T	مستوى الدلالة	النتيجة
الأزمات الاقتصادية	مدير	21	3.415	0.734	0.141	0.889	لا توجد فروق
	رئيس قسم	19	3.382	0.737			

يتضح من الجدول رقم (19) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارة الأزمات الاقتصادية تحتاج إلى مهارات خاصة للتعامل في ظروف استثنائية وخاصة بغض النظر عن المسمى الوظيفي.

رابعاً: اختبار التباين الأحادي لاختبار الفروق وفق متغير عدد سنوات الخدمة

الجدول (20): اختبار الفروق تجاه المتغير التابع تبعاً لسنوات الخدمة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	النتيجة
سنوات الخدمة	بين المجموعات	0.217	2	0.135	0.247	0.783	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	20.317	37	0.549			
	المجموع	20.588	39				

يتضح من الجدول رقم (20) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد تعزى لمتغير سنوات الخدمة، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارة الأزمات الاقتصادية تحتاج مهارات وتدريب على التعامل مع الظروف الاستثنائية، وهذا يتطلب تدريب العاملين جميعهم لحاجة المؤسسة إليهم وقت الأزمات بغض النظر عن سنوات خدمته.

نتائج الدراسة:

1. بينت نتائج الدراسة الميدانية أن هناك اهتماما من وزارة الاقتصاد الفلسطيني بممارسة القيادة الاستراتيجية حيث حصلت على تقدير مرتفع، وذلك بوزن نسبي (72.58%).
2. تبين أن قدرة وزارة الاقتصاد الفلسطيني على إدارة الأزمات الاقتصادية كبيرة، وهذا يعود لعوامل عدة قوة داخلية أهمها:
   - تهتم الوزارة بتوثيق الأزمة ومراحلها للتعلم المستقبلي.
   - تهتم الوزارة بجمع المعلومات وتخزينها لسرعة الحصول عليها.
   - تشارك المستويات التنظيمية جميعها في إدارة الأزمات.
   - يوجد لدى الوزارة خطة مسبقة لإدارة الأزمات الاقتصادية.
   - تمتاز المعلومات التي تجمعها الوزارة أثناء الأزمة بالدقة.
3. تبين نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات الاقتصادية.
4. أظهرت النتائج أن (79.9%) من التغير في إدارة الأزمات يعود إلى القيادة الاستراتيجية، في حين (20.1%) تعود لأسباب أخرى.

5. تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع (القيادة الاستراتيجية، وإدارة الأزمات الاقتصادية) في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى لمتغير الجنس؛ لصالح الذكور.
6. تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (α≤0.05) بين استجابات أفراد العينة حول واقع (القيادة الاستراتيجية، وإدارة الأزمات الاقتصادية) في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة).

التوصيات:

1. ضرورة اهتمام الوزارة بدعم المبدعين وتخصيص حوافز مادية ومعنوية لهم في المجالات جميعها.
2. توفير مدونة سلوك أخلاقي تلتزم به قيادة الوزارة وتكون القدوة في ذلك.
3. تدريب جيل قيادي من قادة الوزارة لمواجهة الأزمات وتجاوز الأخطاء.
4. توفير وحدة معلومات واتصالات حديثة تكون قادرة على التنبؤ بقرب وقوع الأزمة.
5. اهتمام الوزارة بتوفير نظام اتصال فعال يسهل التعامل مع الأزمة.
6. ضرورة اهتمام الوزارة بامتلاك القدرة على المبادرة في ضوء التصورات الجديدة.
7. توفير قاعدة بيانات شاملة يمكن الاعتماد عليها وقت حدوث الأزمة.

المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر والمراجع العربية

- القرا، إبراهيم. (2021). أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز معايير الحكم الرشيد بالتطبيق على وزارة الداخلية والأمن الوطني في المحافظات الجنوبية، رسالة ماجستير في إدارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الأقصى، غزة.
- الوديان، شارع. (2021). مستقبل القيادة التعليمية في ضوء أبعاد إدارة الأزمات والكوارث، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مجلة إدارة المخاطر والأزمات، المجلد 3، العدد2، ص ص 19.
- العبداللات، أحمد، والشورة، عبد الله. (2020). أثر التوجهات الاستراتيجية في إدارة الأزمات، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مركز رفاد للدراسات والأبحاث، المجلد 8، عدد 1، 165-149.
- العيسى، غزيل، والشهري، صالحة. (2020)، القيادة الاستراتيجية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الملك سعود وسبل تعزيزها، المجلة العربية للإدارة، مجلد40، عدد1، ص ص 201- 214
- الجمل، بلال. (2018). أنماط القيادة في إدارة الأزمات الصحية: دراسة المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير إدارة الأزمات والكوارث، الجامعة الاسلامية، غزة.
- المصري، نضال. (2017). إطار مقترح لتنمية رأس المال العاطفي لإدارة الأزمات في بلديات جنوب قطاع غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الثاني، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، العدد 7، 37- 54.
- الخفيفي، مبروكة. (2017). دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تعزيز درجة الثقة التنظيمية للعاملين بالمنظمات الصناعية الليبية، المجلة الليبية العالمية، كلية التربية بالمرج، جامعة بنغازي، ليبيا، العدد 26.
- الطائي، علي، والكبيسي، سندس. (2016). قدرات التجديد المنظمي في إطار القيادة الاستراتيجية: بحث تحليلي مقارن في بعض مستشفيات بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 88.
- الفرجاني، طارق، والدرباق، امين. (2015). دراسة دور القيادة الاستراتيجية لتنمية القدرات التنافسية في القطاع المصرفي الليبي، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة مصراته، ليبيا، العدد 1.
- الشاهد، إلياس، وقابوسة، علي. (2012). القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الازمات، مجلة رماح للبحوث والدراسات - مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح - الأردن، العدد 9.
- الدليمي، حامد. (2008). إدارة الازمات في بيئة العولمة، رسالة دكتوراه في إدارة المشاريع في الأزمات، العراق.
- حجير، طارق. (2014). القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة المخاطر والأزمات: دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية الفلسطينية، رسالة دكتوراه في إدارة الاعمال، كلية التجارة، الدراسات العليا، جامعة قناة السويس، مصر.
- سعيد، هديل، وكاطع، افتخار. (2016). دور القيادة الاستراتيجية في تبني ممارسات إدارة الموهبة: بحث ميداني في وزارة العلوم والتكنولوجيا، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 87.
- سلمان، فاضل، والناصري، طارق. (2016). ريادة المنظمات في إطار ممارسات القيادة الاستراتيجية بحث ميداني في وزارة النفط، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، جامعة بغداد، المجلد22، العدد87، ص ص 212-191.
- عبد، ضرغام. (2016). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في بعض المصارف التجارية في محافظة النجف الأشرف، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، العدد 39، ص ص 348-313.
- ماضي، خليل. (2016). الممارسات الاستراتيجية والمهارات الفكرية للقيادات الجامعية ودورها في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الجامعة الإسلامية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، المجلد الثاني، العدد7، 105- 138.

- مثاني، بلال، والقضـــاة، نضـــال، وذيابات، محمد (2021). دور التفكير الاستراتيجي في إدارة الأزمات في شركة كهرباء محافظة اربد، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الاسلامية، غزة.
- محارمة، ثامر. (2021). تأثير التخطيط الاستراتيجي على إدارة الأزمات في منظمة حكومية بدولة قطر، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث – مجلة إدارة المخاطر والأزمات، المجلد الثالث، العدد الثاني، ص ص 1 – 18.
- محمد، أحمد. (2016). القيادة الاستراتيجية المحددة لفعالية الإدارة العليا في جامعة النهرين، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 51.
- مخدوم، هند. (2021). دور القيادة الاستراتيجية في إدارة التغيير دراسة حالة: كلية إدارة الأعمال في جامعة طيبة في المملكة العربية السعودية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة.

ثانياً: المصادر والمراجع العربية مترجمة

- *Abd, D. (2016). The Impact of Strategic Leadership Practices in Achieving Entrepreneurship: An Exploratory Study in Some Commercial Banks in Najaf Governorate (in Arabic), Algharee Journal for Economics and Administrative Sciences, University of Kufa, No. 39, pp. 348-313.*
- *Al-Abdallat, A. & Al-Shoura, A. (2020). The Impact of Strategic Trends in Crisis Management (in Arabic). Global Journal of Economics and Business, Refaad Center for Studies and Research, Vol. 8, No. 1, p.p 165-149.*
- *Al-Masry, N. (2017). A Propose for Developing the Emotional Capital to Manage Crisis in the Municipalities of the Southern Gaza Strip (in Arabic). Journal of Al-Quds Open University for Administrative and Economic Research, Vol. 2, No. 7, p.p 37-54.*
- *Al-Dulaimi, H. (2008). Crises Management in the Environment of Globalization (in Arabic), Ph.D. thesis on project management in crises, Iraq.*
- *Al-Firjani, T. & Al-Darbag, A. (2015). The Role of Strategic Leadership for Developing the Competitive Capabilities in the Libyan Banking Sector (in Arabic), Journal of Economics and Business Studies, Faculty of Economics and Political Science, Misurata University, Libya, No. 1.*
- *Al-Gamal, B. (2018). The Leadership Styles in Managing Health Crises: A Study on the Government Hospitals in the Gaza Strip (in Arabic), Master thesis in Crisis and Disaster Management, Islamic University, Gaza.*
- *Al-Issa, G. & Al-Shahri, S. (2020). Strategic Leadership of Academic Leaders at King Saud University and its Enhancement Means (in Arabic), Arab Journal of Administration, Vol. 40, No. 1, pp. 201-214.*
- *Al-Qara, I. (2021). The Impact of Strategic Leadership in Enhancing the Standards of Good Governance by Applying to the Military Section of the Ministry of Interior and National Security in the Southern Governorates (in Arabic), Master thesis on State Administration and Good Governance, Al-Aqsa University, Gaza.*
- *Al-Shahid, E. & Qaboosa, A. (2012). Strategic Leadership and its Role in Crises Management (in Arabic), Remah Review for Research and Studies, A Center for Research and Development of Human Resources - Remah - Jordan, No. 9.*
- *Al-Tai, A. & Al-Kubaisi, S. (2016). The Capabilities of Organizational Renewal within the Framework of Strategic Leadership: A Comparative Analytical Study in Some Hospitals of Baghdad (in Arabic), Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 22, No. 88.*
- *Al-Widyan, S. (2021). The Future of Educational Leadership in Light of the Dimensions of Crises and Disasters Management (in Arabic), Arab Journal of Science and Research Publishing, Journal of Risk and Crisis Management, Vol. 3, No. 2, pp. 19-33.*
- *Hijeer, T. (2014). The Strategic Leadership and its Role in Risks and Crises Management: An Applied Study on the Palestinian Governmental Institutions (in Arabic), Ph.D. thesis in Business Administration, Faculty of Commerce, Suez Canal University, Egypt.*
- *Khafifi, M. (2017). The Role of Strategic Leadership Practices in Enhancing the Degree of Organizational Confidence for Workers in Libyan Industrial Organizations (in Arabic), The Global Libyan Journal, College of Education in Marj, University of Benghazi, Libya, No. 26.*
- *Maharma, T. (2021). The Impact of Strategic Planning on Crises Management in a Governmental Organization in the State of Qatar (in Arabic), Arab Journal of Science and Research Publishing, Journal of Risk and Crisis Management, Vol. 3, No. 2, pp. 1-18.*
- *Makhdoom, H. (2021). The Role of Strategic Leadership in Change Management: A Case Study on The College of Business Administration at Taibah University in the Kingdom of Saudi Arabia (in Arabic), IUG Journal of Economics and Business Studies, The Islamic University, Gaza.*
- *Mathani, B., Al-Quddah, N. & Thiabat, M. (2021). The Role of Strategic Thinking in Crises Management in Electricity Company in Irbid Governorate (in Arabic), IUG Journal of Economics and Business Studies, Islamic University, Gaza.*
- *Madi, K. (2016). The Strategic Practices and Intellectual Skills of the University Leaders and their Role in Improving the Career Quality for Employees in the Islamic University (in Arabic). Journal of Al-Quds Open University for Administrative and Economic Research, Vol. 2, No. 7, p.p 105-138*
- *Mohammed, A. (2016). The Strategic Leadership that Determines the Effectiveness of the Higher Management at Al-Nahrain University (in Arabic), Journal of Educational and Psychological Research, No. 51.*
- *Saeed, H. & Katieh, I. (2016). The Role of Strategic Leadership in Adopting the Practices of Talent Management: A Study Field in the Ministry of Science and Technology (in Arabic), Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 22, No. 87.*
- *Salman, F. & Al-Nasri, T. (2016). Organizational Leadership within the Framework of Strategic Leadership Practices: A Study Field in the Ministry of Oil (in Arabic), Journal of Administrative and Economic Sciences, University of Baghdad, Vol. 22, No. 87, pp. 212-191.*

ثالثاً: المصادر والمراجع الأجنبية:

- *A. Phipps and E. burbach, (2010), Strategic leadership in the nonprofit sector: opportunities for Research, University of Nebraska-linecoln.*
- *Al-Abdallat, A. & Al-Shoura, A. (2020). The Impact of Strategic Trends in Crisis Management (in Arabic). Global Journal of Economics and Business, Refaad Center for Studies and Research, Vol. 8, No. 1, p.p 165-149.*

the Career Quality for Employees in the Islamic University (in Arabic). Journal of Al-Quds Open University for Administrative and Economic Research, Vol. 2, No. 7, p.p 105-138

- *Obadha, Z., W., Deya, J. (2020). Effects of strategic leadership on change management in African union regional standby force. International academic journal of human resource and business administration, 3 (9), 166-177.*
- *Rowe. W. Glenn, 2001), GREATING Wealth in organization: the role of strategies leadership, the academy of management executive, Vol (15), No (1).*
- *Sagaodeaun, s. (2007), The Relationship Between strategic leadership and Organization success: focus on the private industrial sector in lampangm Thailand.*
- *Trtiz, Trina wolosek (2001), crisis Management strategy Utilized by The Unites Department of defense following the terrorist attack on America: Acase*
- *Study".Department of communication studies: 83-94.*
- *Al-Masry, N. (2017). A Propose for Developing the Emotional Capital to Manage Crisis in the Municipalities of the Southern Gaza Strip (in Arabic). Journal of Al-Quds Open University for Administrative and Economic Research, Vol. 2, No. 7, p.p 37-54.*
- *CHIKA, (2020). Strategic Planning crisis management styles: journal Strategic management. 5 (1). 36-46.*
- *Constantionos- vasilios priporas, George vangelinos, (2008)" Crisis management in pharmaceuticals: evidence from Greece", international journal of pharmaceutical and healthcare marketing, vol. 2Iss: 2, pp.88 – 102.*
- *DESS, Gergoryg et, al, (2007), Strategic management: creating comprtitive advantage, mc oraw – hill, 3, new rork, U. A.*
- *George, c., (2004), leadership American Army: strategic leadership, New York: Thomson press 1.*
- *Hitt. Michael et al. (2007), Management of strategy concepts AND CASES, SOUTH – WESTERN.*
- *Madi, K. (2016). The Strategic Practices and Intellectual Skills of the University Leaders and their Role in Improving*