



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/library/1786>

تاريخ الاسترداد: 2025/05/05 08:46 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام

<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 السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية 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

Salman Mohammed Al-Derawi

Associate Professor | AL- Quds Open University | Palestine
sderawi@qou.edu

سلمان محمد الديراوي

أستاذ مشارك / جامعة القدس المفتوحة / فلسطين

behavior that they adhere to. The study also 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, leadership practice, the Palestinian economy.

المقدمة

تشهد بيئه الأعمال في الوقت الحالى العديد من الأحداث والتغيرات التي تتسم بتسارع وتيرتها، وتنوع مصادرها، والتفاوت في حدتها وتتأثيرها، ذلك الأمر الذي جعل من هذه البيئة بيئه غير مستقرة، وعرض المنظمات للعديد من المخاطر والأزمات، التي تهدد وجودها واستقرارها ونموها؛ لأنها لا تخضع لنطمه 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 للأخرين، وبالتالي تمثل القيادة الاستراتيجية العنصر المحرك والموجه للنجاح، وهذا ما تم الاستدلال عليه من خلال العديد من الدراسات السابقة التي استعن بها الباحث في هذه الدراسة. حيث تعمل المؤسسات بشكل عام على المحافظة على بقائها واستمرارها، من خلال المحافظة على مواردها وأمكانياتها من الهدر والفشل، أو التغلب عليها من المنافسين ومحاجتها، وهذا يعد جزءاً عملياً للأزمات الاقتصادية التي يمكن أن تعاني منها المؤسسات، فالمؤسسات الناجحة تعد نفسها وتنبأ بالأزمات المستقبلية، وتستعد لها، وتحضر الاستراتيجيات لكيفية المواجهة، أو التكيف حسب طبيعة قوة تلك الأزمة وشديتها، كما أن المؤسسات تدرك بأن إدارتها للأزمات هدف 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 كثيراً من البديل 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 كلّه يتحقق في النهاية مستوى من الرفاهية الاقتصادية للمجتمع، قد لا يتحقق بالمستوى نفسه أو الدرجة في حالة استخدام بدائل أو اختيارات أخرى الخيارات الاستراتيجية. (الشاهد، قابوس، 2012: 131). ولهذا اعتمد الباحث في تلك الدراسة على تحديد

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) استبياناً لأغراض التحليل، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. وبينت نتائج الدراسة، أن هناك اهتماماً من وزارة الاقتصاد الفلسطيني بالقيادة الاستراتيجية، حيث حصلت على تقدير مرتفع، وذلك بوزن نسي (%) 72.58، وتبين أن قدرة وزارة الاقتصاد الفلسطيني على إدارة الأزمات الاقتصادية كبيرة، وأظهرت النتائج أن (79.9%) من التغيير في إدارة الأزمات يعود إلى القيادة الاستراتيجية، في حين 20.1% تعود لأسباب أخرى، وتبيّن أن هناك علاقة طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات الاقتصادية. وتوصي الدراسة بضرورة اهتمام الوزارة بدعم المبدعين، وتحسين حواجز 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 researcher 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 supporting creative people, allocating material and moral incentives to them, and working to provide a code of ethical

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 تعزيز للمتغيرات демографية: (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 تعزيز للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة)؟

ثانياً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية 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.

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

الفرضية الرئيسية 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 تعزيز للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

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

طبيعة الأزمات الاقتصادية ومعرفة واقعها التي تعاني منها مؤسسات الدولة، وأهمها مؤسسة وزارة الاقتصاد باعتبارها المشرف والمراقب للأنشطة الاقتصادية، والأهمية متغير القيادة الاستراتيجية، باعتباره العنصر الذي يمثل الوزارة، والعقل الاستراتيجي والإبتكاري فيها، كان لا بد 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 لضمانبقاء 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 وجود دعم ومساندة من الإدارة العليا، وهنا تحدث 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 ضعفاً في إدارة الأزمات مثل دراسة الوديان (2021)، ووصيصة الدراسات السابقة التي بينت بضرورة الاهتمام بأبعاد إدارة الأزمات مثل دراسة المصري (2017)، كما أن رأي الباحث المتعلق بمعرفته على الوضع القائم وإطلاقه 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، وتكون مشكلة الدراسة وفق صياغة التساؤل الرئيس التالي: ما واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بإدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني؟

ويترفع 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 بـ (تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، التعليم المستمر) وإدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني؟

خامساً-متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: يتمثل المتغير المستقل للدراسة في ممارسات القيادة الاستراتيجية بأبعادها: تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، التعليم المستمر). ولقد تم تحديد أبعاد القيادة الاستراتيجية وفق المتغيرات الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة، وأيضاً التي تناسب بينة التطبيق وطبيعة مجتمع الدراسة

المتغير التابع: إدارة الأزمات الاقتصادية.

المتغيرات الديموغرافية: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

سادساً-حدود الدراسة:

تم تحديد حدود الدراسة وفق الآتي:

الحد الموضوعي: ركزت هذه الدراسة على واقع ممارسة القيادة الاستراتيجية بأبعادها (تحديد التوجه الاستراتيجي، المقدرات الجوهرية، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، التعليم المستمر)، وعلاقتها بإدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة على المحافظات الجنوبية الفلسطينية.

الحد الزمني: طبقت مفردات الدراسة خلال عام (2021).

الحد البشري: مجتمع الدراسة طبق على العاملين جميعهم في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

الحد الاجرامي: أجريت الدراسة على وزارة الاقتصاد الفلسطيني في المحافظات الجنوبية وتم توزيع (47) استبانة واسترجاع منها (43) استبيان، وتبين أن (40) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، واستخدم 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 مستوى إدارة التغيير، والتعرف إلى طبيعة ومقدار العلاقة بينهما، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتم تطبيق أسلوب المسح الشامل، واستخدمت الدراسة الأساليب الوصفية والاستدلالية لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة لنتائج عدة أهمها: أن تصورات الموظفين لمستوى تطبيق القيادة الاستراتيجية جاءت بدرجة متوسطة، ووجود علاقة إيجابية طردية بين القيادة الاستراتيجية وإدارة التغيير.

2- دراسة (القرا، 2021)، هدفت الدراسة التعرف إلى أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز معايير الحكم الرشيد بالتطبيق على وزارة الداخلية والأمن الوطني في المحافظات الجنوبية، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة لجمع البيانات، وكانت أهم

الأزمات الاقتصادية: في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

ثالثاً-أهداف الدراسة:

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

1. تحديد مستوى ممارسات القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

2. تحديد مستوى إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

3. معرفة طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

4. تحديد التغيرات في فعالية إدارة الأزمات الاقتصادية نتيجة التغير في القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

5. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة تجاه متغيرات الدراسة في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة).

رابعاً-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

الأهمية العلمية:

- تكمن أهمية الدراسة في كونها تتعلق بموضوع تناوله العديد من الباحثين والأكاديميين، حيث تتكامل مع العديد من الأبحاث العلمية ذات العلاقة بتطوير النظام الاقتصادي الفلسطيني.

- تنبئ أهمية الدراسة من دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في التأثير على المتغيرات التنظيمية الأخرى.

النقص في الدراسات المتعلقة بإدارة الأزمات الاقتصادية:**الأهمية التطبيقية:**

- تنبئ أهمية هذه الدراسة من أهمية القطاع الذي ستطبق عليه وهو القطاع الاقتصادي.

- التعرف إلى العلاقة بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات الاقتصادية لأهميتها في الحفاظ على مجتمع اقتصادي قوي.

- تعد مخرجات هذه الدراسة مهمة للمجتمع الفلسطيني والوزارات الفلسطينية؛ وبالتالي وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

- تنبئ أهمية التطبيقية لهذا البحث كون وزارة الاقتصاد الفلسطيني لها علاقة مباشرة مع كل الوزارات الفلسطينية.

- تعد وزارة الاقتصاد الفلسطيني هي المتابع والمشرف على المصانع والشركات وال محلات والظروف الاقتصادية للمواطنين.

8- دراسة (الفرجاني، الدرياق، 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.

ثانياً الدراسات التي تتعلق بالمتغير التابع:

1- دراسة (مثناني، والقضاة، وذيبات، 2021)، هدفت الدراسة التعرف إلى دور التفكير الاستراتيجي في إدارة الأزمات في شركة توزيع الكهرباء محافظة إربد، وعدهم (104) من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة قياس واختبار الفرضية الرئيسية 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 التغيير في إدارة الأزمات يعود للتغيير 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 السينario 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، والتبدالية، والملممة) 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 الممثلة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة الممثلة ب (147) مفردة من الاتحاد، وتم توجيه بعض الأسئلة المفتوحة أيضاً بالإضافة للأسئلة المغلقة في الاستبانة، وتم توظيف المنهج الوصفي والمنهج النوعي، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة أن كلاً من الأبعاد التالية للقيادة الاستراتيجية

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

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

4- دراسة (الخيفي، 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، وبين الآخر والفرق في الاستجابات، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع البحث بالمستشفيات التابعة لوزارة الصحة، وكانت أهم النتائج أن أبعاد القيادة الاستراتيجية كانت كالتالي: (التجدد الاستراتيجي بوزن نسيبي (66%) تقريباً، واستكشاف الكفاءات بوزن نسيبي (%63) تقريباً، وتطوير رأس المال البشري (66%) تقريباً، الثقافة (65%) تقريباً، التعليم المستمر (70%) تقريباً)، كما توجد علاقة طردية بين ممارسات القيادة الاستراتيجية وقدرات التجدد.

6- دراسة (سلمان، والناصري، 2016)، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور ريادة المنظمات في إطار ممارسات القيادة الاستراتيجية، وشملت ممارسات القيادة الاستراتيجية (التجدد 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 نسيبي يتراوح من (66%-74%) أي بتقدير مرتفع.

7- دراسة (سعيد، كاطع، 2016)، هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار علاقة وتأثير القيادة الاستراتيجية، (رؤبة استراتيجية، ممارسات أخلاقية) في 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.

المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، ولكن اختلفت في بيئة التطبيق، وإن أهم ما يميز هذه الدراسة هو أنها مطبقة على أحد الوزارات الفلسطينية ذات التأثير على أهم القطاعات الفلسطينية وهو القطاع الاقتصادي، والذي يمس حياة المواطنين بشكل مباشر.

مفهوم القيادة الاستراتيجية

الإطار النظري

عرف محمد (2016: 344) القيادة الاستراتيجية بأنها مجموعة القدرات التي تسمح بالتغيير وتحقيق هذا التغيير بصورة 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.

و يعرفها كذلك كل من الفرجاني، والدرياق (2015: 58) بأنها قدرة الأفراد أو فرق العمل على التفكير والتصريف والتأثير في الآخرين على النحو الذي يمكن المنظمة من الحصول على ميزة تنافسية، وهي كذلك تمثل الأفعال التي ترکز بشكل كبير على تحديد التوجه الطويل الأمد والرؤية الاستراتيجية، وا يصل هذه الرؤية إلى الجهات ذات العلاقة، والولاء، والقوة اللازمة لإدراك هذه الرؤية وتحقيقها، وإلهام الآخرين للتوجه صوب الاتجاه الصحيح، بينما عرفها (Hitt et al, 2007) بأنها القدرة على جعل الآخرين قادرين على التغيير الاستراتيجي كلما طلب الأمر ذلك ومع تمكينهم بالتعامل وفق المرونة الازمة، وعرفها (Rowe, 2001) بأنها نجاح المنظمة في الأمد الاستراتيجي من خلال القدرة العالية على التأثير على الآخرين عند اتخاذ القرارات.

ويعرف الباحث القيادة الاستراتيجية بأنها العمل على بناء فكر ومنهجية على المدى الطويل تبين طريق ومسار المؤسسة، وتحدد أهدافها وما تزيد الوصول إليه، وغايتها التي تبحث عنها تلك المؤسسة، وذلك من خلال وضوح رؤيتها ورسالتها.

أبعاد القيادة الاستراتيجية:

أشار الطاني، والكبيسي (2016: 54) إلى أن أبعاد القيادة الاستراتيجية تمثل في: (التوجه الاستراتيجي، استكشاف الكفاءات، تطوير رأس المال البشري، الحفاظ على ثقافة مؤثرة، والتأكيد على التعليم المستمر) والجدول التالي يبين الأبعاد الأكثر تداولاً للقيادة الاستراتيجية:

*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	Mathura , 2009
*	*	*	*	*	*							الزعبي، 2010
												Hit et al, 2011
												Lear,20 12
*												Rothaer mel, 2013
2	1	1	1	2	1	6	5	7	6	6	المجموع	
22	11	11	11	22	11	66	55	77	66	66	النسبة %	

(الاتصال، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية) لها تأثير واضح وكبير و مباشر على متغير الدراسة المتمثل بإدارة التغيير، وذلك بخلاف الأبعاد الأخرى الممثلة بالرؤية الاستراتيجية والرسالة فهي أقل ولكن تساعدها الموظفين على الفهم لإدارة التغيير.

6- دراسة (CHIKA, 2020)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإطار المفاهيمي والنظري للعلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وأبعاد إدارة الأزمات، وذلك من خلال مراجعة تلك الأدبيات التي تتناول هذا الموضوع من الباحثين والكتاب وذلك خلال مدة زمنية طويلة، ومن خلال تلك المراجعة أظهرت النتائج أهمية ودور التخطيط الاستراتيجي الفعال لإدارة الأزمات، كما أن الاستشعار بالأزمات لدى المنظمات يتوقف على مدى تطبيقها لأبعاد التخطيط الاستراتيجي ولهذا وصلت الدراسة بنتطبيقه.

7- دراسة (Vangelinos, Priporas, 2008)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى إدارة الأزمات في شركات الأدوية في اليونان، وهي دراسة استكشافية، واستخدمت أداة المقابلة لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن بيئه الأعمال تتطلب حالاً خططاً قوية للتعامل مع الأزمات، وخاصة أن الأزمات في المجال الصحي تسبب مخاطر كبيرة جداً.

التعقب على الدراسات السابقة والتجوّه البحثي.

تناولت الدراسات السابقة متغيرات البحث ولكن في بيئات مختلفة، منها الشركات أو المصانع أو الجامعات، وهناك القليل من الدراسات التي تناولت القيادة الاستراتيجية كمتغير مستقل وإدارة الأزمات كمتغير تابع، وحسب علم الباحث لا يوجد أي دراسة تناولت متغير البحث في البيئة الفلسطينية بشكل عام ووزارة الاقتصاد بشكل خاص، وأهم ما يميز الدراسة الحالية هي بيئه التطبيق التي تؤثر على كل مناحي الحياة داخل المحافظات الجنوبية الفلسطينية، وأيضاً تناول البحث الحالي إدارة الأزمات باعتباره متغير هام للبيئة الفلسطينية بسبب ما تعاني منه البيئة الفلسطينية من أزمات متنوعة ومتشعبة وخاصة الجانب الاقتصادي، وهذه تعتبر فجوة بحثية يمكن البناء عليها في اختيار تلك المشكلة البحثية.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة فإن الباحث استفاد في تحديد متغيرات البحث وتحديد مشكلة البحث وأهدافه، والتعرف إلى أهم ما توصلت إليه الدراسات السابقة، حيث اتفقت معظم الدراسات في الجدول (1) الأبعاد الأكثر تداولاً للقيادة الاستراتيجية (المصدر: سعيد، وكاطع، 2016: 182)

الباحث / السنة	التجهيزات	رأس المال	البياك	التعلم	صنع أدوار	الاست	التجهيزات	رأس المال	البياك	التعلم	صنع أدوار	الباحث / السنة
*												Mintzberg, 1998 Ireland, 2005
												Mungaré, 2007
												Fourie, 2007

والإدارة الناجحة للأزمة تتركز على: الاستجابة الفورية، وتدفق المعلومات، والتعامل الإنساني مع الضحايا، التركيز على المتحدث الرسمي، وجود الرسائل المتفقة مع المحتوى (Triz, 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 يتوفّر لها من معرفة متراكمة سابقة عن أزمات حدثت، مع التعامل بكفاءة وفعالية وقت وبعد حدوث الأزمة.

سابعاً: الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة: انطلاقاً 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 وصفاً دقيقاً، ويوضح خصائصها عن طريق جمع المعلومات وتحليلها وتفسيرها، ومن ثم تطبيق النتائج في ضوءها.

مصادر جمع المعلومات: تم استخدام مصادرin أساسين للمعلومات:

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

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

مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في موظفي وزارة الاقتصاد الفلسطيني بالمحافظات الجنوبية، وبالبالغ 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 الإدارات العليا والوسطى فقط، وضمن ما هو متعارف عليه منهجاً فإن (20%) من مجتمع الدراسة يعد كافياً كعينة للدراسة.

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

من خلال الجدول (1) تظهر الأبعاد الأكثر استخداماً والمتدالة لقياس القيادة الاستراتيجية، وقد اعتمد عليها الباحث في هذا البحث وهي (التجهيز 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، طولية الأمد ويقتضي خلق الرؤية أن يتتوفر لدى القادة الاستراتيجيين فهماً واضحاً لكل أصحاب المصالح (Dess et al. , 2007,P.81

2. تطوير رأس المال البشري: المعارف والمهارات المتقدمة 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، والإبتكار 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 يشارك فيها الأعضاء، وهي الأداة الفاعلة التي تتمكن 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 يعرّفها ماضي (2016) أنها القدرة على الترسّم وامتلاك الخبرة والرشد القيادي وامتلاك الحكم 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 الحقيقة، 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، وعلى, 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 إيجابيتها، وهي مسؤولية جماعية تنتهي إلى العمل الجماعي التي تتدخل فيه أدوار ونشاطات أجهزة وكيانات متعددة" (الدلبي، 2008: 23)

وللحتحقق من مدى صدق الاتساق الداخلي تم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التي تنتهي إليه، وذلك بهدف التتحقق من مدى صدق الاستبانة، وتراوح معامل الارتباط من (0.691-**0.917).

وبالتالي تعد الاستبانة صادقة لما وضع لها قياسه.

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

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

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

صدق وثبات أدلة 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 روّي 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 هيئة التدريس، من أجل إبداء الملاحظات حول الأداة ومحاورها وفقراها، وحذف وإضافة ما يرونها مناسباً لتصبح الأداة بدرجة من الصدق، وبذلك خرجت الاستبانة بصورةها المائية.

صدق الاتساق الداخلي: يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتهي إليه هذه الفقرة،

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

البيان			
الثبات بطريقة التجزئة النصفية	الثبات بطريقة كرونباخ ألفا	عدد الفقرات	
معامل ارتباط قبل التعديل	معامل كرونباخ ألفا	معامل ارتباط بعد التعديل	المعيار المستقل: القيادة الاستراتيجية
0.823	0.713	0.907	7
0.826	0.703	0.902	6
0.877	0.781	0.928	6
0.830	0.715	0.909	6
0.782	0.683	0.905	6
0.925	0.862	0.967	31
0.935	0.888	0.968	22

معدلة (سيبرمان براون) المعدلة = $(R + 1) / 2$ ، * 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 أدلة الدراسة تتمتع بالقدر الكافي من الثبات، مما يؤهلها لتحقيق أهداف الدراسة بالشكل المرجو.

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

الجدول (3): سلم المقياس المستخدم في الدراسة

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

تحليل متغيرات الاستبانة: من أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة، تم التتحقق من الإجابات على متغيرات ومحاور الاستبانة من خلال استخدام اختبار "T" واحد واختبار التباين الأحادي "One-way a nova" للعينة الواحدة. كما هو مبين:

أولاً: المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

المحور الأول: التوجه الاستراتيجي

وتكنولوجية" وذلك بوزن نسي (74.5%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعتمد على الكادر البشري المتميز ووسائل التكنولوجيا التي تمكّها 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 موظفها" وذلك بوزن نسي (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 نسي (71.24%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الوزارات الفلسطينية تعدد أن التوجه الاستراتيجي لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال توافر بيئه إبداعية على مستوى الموظفين والتكنولوجيا والاتصال والتواصل.

وتحتّل 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

الترتيب	الوزن النسي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	م
2	72.5	0.925	3.625	1 عمل الوزارة على تطوير مهارات وقدرات موظفها	
3	70.5	0.784	3.525	2 تهتم الوزارة بتنظيم دورات تدريبية للعاملين فيها	
4	69	1.036	3.450	3 يوجد حواجز متعددة للعاملين أصحاب الكفاءات المتقدمة	
6	70	0.961	3.500	4 تهتم الوزارة بمتطلبات العاملين	
5	70	0.905	3.500	5 تهتم الوزارة بالعمل الجماعي (فرق العمل)	
1	74.5	0.960	3.725	6 تهتم الوزارة بهيئة وإعداد قادة المستقبل	
71.08		0.799	3.554	متوسط إجابات المحور الثالث	

يتضح من الجدول (6) أن الفقرة السادسة حصلت على الترتيب الأول والتي تنص على "تهتم الوزارة بهيئة وإعداد قادة المستقبل" وذلك بوزن نسي (74.5%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تحاول أن تجعل موظفيها يقومون بمهامهم بكفاءة عالية لذلك تقوم بتفويض الصالحيات ونقلها لهم بغرض تشجيعهم وتأهيلهم. كما حصلت الفقرة الرابعة على الترتيب الأخير والتي تنص على "تهتم الوزارة بمتطلبات العاملين" وذلك بوزن نسي (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 نسي (71.08%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعدد العنصر البشري الركيزة الأساسية لأدائها مهامها الميدانية والمكتبية وبالتالي تهتم بتطويرهم وتنميتهما وتمكينهم، وخاصة أنهم يتعاملون مع فئات متعددة ومتغيرة وخاصة من التجار والمستوردين ومنهم من يكون لديه خبرات ومهارات وفقرات متعددة.

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

الجدول (4): تحليل فقرات المحور الأول

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

يتضح من الجدول (4) أن الفقرة الثانية حصلت على الترتيب الأول والتي تنص على "يتوفر خطة استراتيجية لدى الوزارة" وذلك بوزن نسي (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 نسي (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 نسي (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 المتعددة يتطلب منها الاهتمام بتحليل بيئتها الداخلية والخارجية، ووضع أهدافها الاستراتيجية، لتمكن من وضع الخطة الاستراتيجية اللازمة.

وتحتّل 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

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

يتضح من الجدول (5) أن الفقرة الأولى حصلت على الترتيب الأول والتي تنص على "يتوفر لدى المؤسسة عوامل نجاح مميزة بشريّة

وبالتالي يجب توثيقها لتجنّبها مستقبلاً. كما حصلت الفقرة السادسة على الترتيب الأخير والتي تنص على "يملك 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 تتطلب منهم بفعالية.

وتفق هذه النتيجة مع دراسة الطائي والكبيسي (2016) والتي أظهرت مستوى التعليم المستمر بـ(70%) أي تقدير متوسط.

تحليل محاور المتغير المستقل: القيادة الاستراتيجية

الجدول (9): تحليل محاور المتغير المستقل

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

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 تعلم 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 أنقيادة المؤسسة هي التي يمكن أن تحقق التفوق والنجاح والتميز، وذلك وفق مبادئ وأنماط القيادة الإيجابية، ولكن للوصول إلى الأهداف الموضوعة وتحقيقها فيطلب من الوزارة دعم ومساندة قيادتها ذي الفكر الاستراتيجي، وبسبب كثرة الأزمات وتتنوعها فإن القيادة وفق الأنماط التقليدية تكون غير قادرة على المواجهة أو حتى التكيف، ولهذا تم الاهتمام بشكل مرتفع بنمط

المحور الرابع: الثقافة التنظيمية

الجدول رقم (7): تحليل فقرات المحور الرابع

الترتيب	الвесيقيعي النسبي	الوزن	المتوسط الانحراف المعياري	الفقرات
1	للعاملين	0.769	3.850	تنسجم استراتيجية الوزارة مع القيم والمعتقدات السائدة
2	يوجد لدى الوزارة دليل للمعايير الأخلاقية تلتزم به	0.847	3.475	يتم مراجعة والتاكيد من المعايير الأخلاقية أثناء انجاز
3	العمل	0.931	3.425	تعد قيادة الوزارة القدوة للعاملين في ممارسة السلوك
4	الأخلاقي	0.905	3.500	الأخلاقي
5	تمارس القيادة انماط قيادية تعزز القيم	0.957	3.425	متوازن إيجابات المحور الرابع
6	70.66	0.744	3.533	

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 وزن 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 أظهرت مستوى الثقافة التنظيمية بـ(65%) أي تقدير متوسط.

المحور الخامس: التعليم المستمر

الجدول (8): تحليل فقرات المحور الخامس

الترتيب	الвесيقيعي النسبي	الوزن	المتوسط الانحراف المعياري	الفقرات
1	مستقبلاً	0.607	4.125	تستفيد الوزارة من الأخطاء السابقة، بعدم تكرارها
2	تهتم الوزارة من تجارب المؤسسات الأخرى الناجحة	0.757	3.875	تستفيد الوزارة من الدراسات والبحوث العلمية ذات العلاقة
3	يشترك العاملين في بناء قاعدة البيانات الازمة للتعليم المستمر	0.790	3.800	توجد جهة متخصصة داخل الوزارة يتم بالعلم المستمر
4	يملك القادة في الوزارة إرادة لتجاوز الأخطاء أو الأزمات	0.933	3.525	يشارك العاملين في بناء قاعدة البيانات الازمة للتعليم المستمر
5	متوازن إيجابيات المحور الخامس	1.150	3.400	
6	74.58	0.725	3.729	

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 تعدد متكررة،

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 نسي (64%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث حصول هذه الفقرة على المرتبة الأخيرة إلى أن الأزمات التي تعاني منها المحافظات الجنوبية الفلسطينية - غزّة تعدّ أزمات خارجية 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 نسي (68%) وذلك بتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تعداد 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، وحصلوها 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.

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

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية 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 الاستراتيجية وإدارة الأزمات

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

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.

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

اختلافت 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 القراء (2021) حيث بينت أن مستوى القيادة الاستراتيجية كانت بتقدير متوسط (65.75%)، واختلفت أيضاً مع دراسة الفرجاني والمغربي (2015) حيث أظهرت قصور في القيادة الاستراتيجية، بينما اتفقت مع دراسة العيسى والشهري (2020) والتي بينت أنه توافر القيادة الاستراتيجية، واتفقت مع دراسة سلمان والناصر (2016) حيث حصلت القيادة الاستراتيجية على تقدير مرتفع حيث تراوحت الأبعاد بين (66% - 74%).

ثانياً: المتغير التابع: إدارة الأزمات الاقتصادية الجدول (10): تحليل فقرات المتغير التابع

م	الفقرات	المتوسط الاتحراف	الوزن	الحساسي	المعيار النسي	الترتيب
1	يوجد لدى الوزارة خطة مسبقة لإدارة الأزمات الاقتصادية	3.500	0.933	4	70	4
2	يهم الوزارة بالمؤشرات الواردة عن بوادر حدوث الأزمة	3.475	0.905	6	69.5	6
3	توجد خلط بديل للعامل مع السيناريوهات المختلفة للأزمات	3.350	0.769	17	67	17
4	تمتاز خلط الوزارة بالمونة لمواجهة فعالة للأزمات	3.475	0.876	7	69.5	7
5	يسهل لهم الخبط المعدة لواجهة الأزمات وتطبيقها	3.275	0.960	21	65.5	21
6	تمتاز المعلومات التي تجمعها الوزارة أثناء الأزمة بالدقّة	3.500	0.847	5	70	5
7	توفر قاعدة بيانات شاملة يمكن الاعتماد عليها وقت الأزمة	3.325	0.693	19	66.5	19
8	يهم الوزارة بجمع وتخزين المعلومات لسرعة الحصول عليها	3.525	0.876	2	70.5	2
9	يهم الوزارة بالتأكد من صحة ودقة المعلومات وقت الأزمة	3.400	0.955	11	68	11
10	تعد المعلومات لدى الوزارة قادرة على التنبؤ بقرب وقوع الأزمة	3.200	0.939	22	64	22
11	تتخذ القرارات وقت الأزمة بشكل لا مركزي	3.275	1.012	9	65.5	9
12	تتابع قيادة الوزارة تنفيذ الأوامر والقرارات وقت الأزمة	3.425	1.009	12	68.5	12
13	يتتوفر لمراجعة القرارات وتقييم ايجابيتها وسلبياتها أثناء الأزمة	3.425	0.873	10	68.5	10
14	يتم دراسة البذائل المتاحة في ظل الأزمة بعناية	3.450	0.932	8	69	8
15	يهم الوزارة بالاتصال الجماهيري وقت الأزمة	3.350	1.001	16	67	16
16	يتم متابعة تطورات الأزمة من خلال التغذية الراجحة	3.375	0.925	15	67.5	15
17	يتتوفر لدى الوزارة نظام اتصال فعال يسهل التعامل مع الأزمات	3.300	0.992	20	66	20
18	يشارك جميع المستويات التنظيمية في إدارة الأزمات	3.525	0.960	3	70.5	3
19	يتتوفر لدى الوزارة مخصصات مالية للتعامل مع الأزمات	3.325	1.095	18	66.5	18
20	يتتوفر لدى الوزارة المواد والخدمات المساعدة وقت الأزمة	3.375	1.078	13	67.5	13
21	يتتوفر لدى الوزارة الكوادر البشرية المؤهلة للتعامل مع الأزمات	3.375	0.952	14	67.5	14
22	يهم الوزارة بتوثيق الأزمة ومراحلها للتعلم المستقبلي	3.575	0.957	1	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 "يهم الوزارة بتوثيق الأزمة ومراحلها للتعلم المستقبلي" وذلك بوزن نسي (71.5%) وبتقدير مرتفع، ويعزو الباحث ذلك إلى أن وزارة الاقتصاد تدرك أن ضغوط العمل وجود 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

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 الرئيسية 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 تعزيز للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة). وحتى يمكن الباحث من الحكم على صحة هذه الفرضية من عدمها، قام باختبار الفروق باستخدام:
أولاً: اختبار (t) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفقاً لمتغير الجنس:

الجدول (13): اختبار t لاختبار الفروق بين الجنسين

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

يظهر الجدول (13) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول واقع القيادة الاستراتيجية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزيز 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 فقد يقدرون الواقع القيادي الاستراتيجي يكون بشكل أكبر.
ثانياً: اختبار (t) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفقاً لمتغير المؤهل العلمي:

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

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

يتضح من الجدول (14) 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 تعزيز للمؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن تقييم واقع القيادة الاستراتيجية يعتمد على أساسيات ومبادئ مهما كان المؤهل.

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

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

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

يتضح من الجدول (15) 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 تعزيز لمتغير المسمى الوظيفي، ويعزو

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المقدرات الجوهرية وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

3. 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. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة التنظيمية وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التعليم المستمر وبين إدارة الأزمات الاقتصادية في وزارة الاقتصاد الفلسطيني.

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

يعزو 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 تبني اهتماماً بأبعاد القيادة الاستراتيجية لعلاقتها الوطيدة على إدارة الأزمات الاقتصادية وفعاليتها.

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

الجدول (12): تحليل الانحدار الخطى المتعدد

مستوى الدلالة	معاملات القيمة	معاملات الانحدار	معاملات الخطأ	معاملات المعيارى	معاملات الانحدار المستقلة	معاملات الانحدار	الثابت
القيمة sig	قيمة [*] الانحدار عند الاحتمالية	قيمة [*] المعيارى	Bate				
غير دال	0.383	-0.883		0.384	-0.307		
غير دال	0.802	0.253	0.026	0.122	0.031		
غير دال	0.388	0.874	0.100	0.109	0.096		
غير دال	0.357	0.934	0.141	0.138	0.128		
DAL	0.029	2.283	0.291	0.124	0.284		
DAL	0.000	4.283	0.480	0.110	0.480		

تحليل التباين ANOVA

قيمة اختبار F	القيمة الاحتمالية
31.931	0.000
0.799	0.908

يبيّن نموذج معامل الانحدار المتعدد باستخدام طريقة Enter تأثير تحقيق الأزمات الاقتصادية بصورة دالة إحصائياً بكل method من: الثقافة التنظيمية والتعليم المستمر، كونها دالة إحصائيّاً. ويبيّض من نتائج التحليل أن معامل التحديد (تفسير التباين) يساوي (0.799)، وهذا يعني أن (79.9%) من التغيير في إدارة الأزمات يعود إلى القيادة الاستراتيجية، في حين (20.1%) تعود لأسباب أخرى.

الباحث ذلك إلى أن التنبؤ بالأزمات والتعامل معها يحتاج قدرات ومهارات خاصة بغض النظر عن المؤهل.

ثالثاً: اختبار (٤) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفق متغير عدد المسمى الوظيفي:

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

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

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 تعزيز لتغير 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	المسمى	الدرجة الحرارة	المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	نتيجة
سنوات	بين المجموعات	2	0.158	0.158	لا توجد	
الخدمة	داخل المجموعات	37	0.398	0.397	لا توجد	
المجموع		14.724	15.041	0.675	فروق	

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 تعزيز لتغير المسمى الوظيفي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن إدارة الأزمات الاقتصادية تحتاج مهارات وتدريب على التعامل مع الظروف الاستثنائية، وهذا يتطلب تدريب العاملين جميعهم لجاجة المؤسسة إليهم وقت الأزمات بغض النظر عن سنوات خدمته.

نتائج الدراسة:

1. يبيّن نتائج الدراسة الميدانية أن هناك اهتماماً من وزارة الاقتصاد الفلسطيني بممارسة القيادة الاستراتيجية حيث حصلت على تقدير مرتفع، وذلك بوزن نسيبي (92.58%).

2. يبيّن 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 وتغذّيّها 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. يبيّن نتائج الدراسة أن هناك علاقة طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد القيادة الاستراتيجية وإدارة الأزمات الاقتصادية.

4. أظهرت النتائج أن (79.9%) من التغيير في إدارة الأزمات يعود إلى القيادة الاستراتيجية، في حين (20.1%) تعود لأسباب أخرى.

الباحث ذلك إلى أن تقييم واقع القيادة الاستراتيجية يعتمد على أساسيات ومبادئ منها كانت المسماة.

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

الجدول (16): اختبار الفروق تجاه متغير سنوات الخدمة

المتغير	المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرارة	متطلبات F	مستوى الدلالة	نتيجة
سنوات	بين المجموعات		0.316	2	0.158	لا توجد	
الخدمة	داخل المجموعات		14.724	37	0.398	لا توجد	
المجموع			15.041	39	0.675	فروق	

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

الفرضية الرئيسية 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 تعزيز للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة). وحتى يمكن الباحث من الحكم على صحة هذه الفرضية من عدمها، قام باختبار الفروق باستخدام كل من:

أولاً: اختبار (٤) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفق متغير الجنس:

الجدول (17): اختبار F لاختبار الفروق بين الجنسين

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط	T	الانحراف	مستوى الدلالة	نتيجة
الأزمات	ذكر	30	3.633	0.683	4.370	0.00	وجود
الاقتصادية	أنثى	10	2.700	0.237	-4.370	0.970	فروق

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 تعزيز لتغير 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 (٤) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق وفق متغير المؤهل العلمي:

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

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

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 تعزيز لتغير المؤهل العلمي، ويعزو

- المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد الثاني، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، العدد 7، 37-54.
- الخفيفي، مبروكه. (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، والدرياق، 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، وقابلوسة، علي. (2012). القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الأزمات، مجلة رماح للبحوث والدراسات - مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح - الأردن، العدد 9.
- الدليعي، حامد. (2008). إدارة الأزمات في بيئة العولمة، رسالة دكتوراه في إدارة المشاريع في الأزمات، العراق.
- حغير، طارق. (2014). القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة المخاطر والأزمات: دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية الفلسطينية، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، 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 والإدارية، جامعة بغداد، المجلد 22، العدد 87، ص ص 191-212.
- عبد، ضرغام. (2016). أثر ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في بعض المصارف التجارية في محافظة النجف الأشرف، مجلة الغرب للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، العدد 39، ص ص 348-313.
- مضي، 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، العدد 7، 105-138.
5. تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين استجابات أفراد العينة حول واقع (القيادة الاستراتيجية، وإدارة الأزمات الاقتصادية) في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى لتغيير الجنس؛ لصالح الذكور.
6. تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين استجابات أفراد العينة حول واقع (القيادة الاستراتيجية، وإدارة الأزمات الاقتصادية) في وزارة الاقتصاد الفلسطيني تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، المسئى الوظيفي، سنوات الخدمة).

الوصيات:

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**

- القراء، 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، العدد 2، 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، 149-165.
- العيسى، غزيل، والشهري، صالحة. (2020). القيادة الاستراتيجية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الملك سعود وسبل تعزيزها، المجلة العربية للإدارة، مجلد 40، عدد 1، 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 الإسلامية، غزة.
- المصري، نضال. (2017). إطار مقترن لتنمية رأس المال العاطفي لإدارة الأزمات في بلديات جنوب قطاع غزة، مجلة جامعة القدس

- مثناني، بلال، والقضاة، نضال، وذيبات، محمد (2021). دور التفكير الاستراتيجي في إدارة الأزمات في شركة كهرباء محافظة أربد، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية، 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 البحرين، 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

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).*
 - *Sagaodeau, 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*