

أثر القيادة التحويلية في استراتيجيات إدارة الأزمات في المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات

أ.د. محمد عبد الرحيم المحاسنة عبد السلام ابراهيم المومني

جامعة مؤتة / كلية الأعمال / قسم الإدارة العامة

Admin.mjais@uomustansiriyah.edu.iq

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة إلى بيان أثر القيادة التحويلية في استراتيجيات إدارة الأزمات في المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات في المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات والموظفين الذين هم على تماس مباشر بإدارة الأزمات وتم توزيع (147) استبانة على مجتمع الدراسة والبالغ (167) عنصراً استرجع ما نسبته (91.83%) من الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي. وأظهرت الدراسة أن تصورات المبحوثين لمستوى الأبعاد التي تقيس القيادة التحويلية قد جاء بدرجة مرتفعة وأن تصورات المبحوثين لمستوى الأبعاد التي تقيس متغير استراتيجيات إدارة الأزمات قد جاء بدرجة مرتفعة ووجود أثر ذي دلالة احصائية للقيادة التحويلية بأبعادها مجتمعة في تطوير استراتيجيات إدارة الأزمات بأبعادها مجتمعة. أوصت الدراسة بضرورة استمرار المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات بالمحافظة على ممارسة نمط القيادة التحويلية وتطبيق استراتيجيات إدارة الأزمات، والتركيز على ضرورة إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتطوير آلية توليد الأفكار لديهم، بهدف تطويرهم وتحويلهم إلى قادة في مواقعهم.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، استراتيجيات إدارة الأزمات، المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.

المقدمة:

بسبب التغيرات البيئية المتزايدة، تواجه الدول النامية الآن سلسلة من الأزمات التي تنشأ من عوامل داخلية وخارجية. ونتيجة لذلك، تواجه المنظمات تحديات وصعوبات في التكيف مع هذه الأزمات والتعامل معها. وهذا يستدعي وجود أساليب حديثة للتعامل معها بدلاً من الأساليب التقليدية مما يدفع المنظمات الحالية للبحث عن قادة أكثر كفاءة وملاءمة لهذا العصر بعيداً عن الأساليب التقليدية للقيادة. ومن المهم أن نلاحظ أن كل أزمة تحمل في طياتها فرص النجاح وفرص الفشل وإدارة الأزمة هي ما يحقق النجاح بينما تجاهل إدارة الأزمة يعني تحول الوضع من سيء إلى أسوأ. وبالتالي يعتمد التعامل مع الأزمات إلى حد كبير على قيادتها. هذه الدراسة تسلط الضوء على العلاقة بين القيادة التحويلية واستراتيجيات إدارة الأزمات وقد تم اختيار المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات كمكان لتطبيق الدراسة، نظراً للدور الكبير والمهام التي يقوم بها هذا المركز. إن المركز هو مؤسسة حكومية أردنية تأسس عام 2015م، ويهدف إلى تنسيق وتوحيد جهود المؤسسات الوطنية ذات الصلة لتمكينها من التعامل مع الأزمات الوطنية بأشكالها المختلفة والمحتملة بأقل وقت وجهد وتكلفة وخسائر ممكنة. ومن هنا فقد جاءت فكره اجراء هذه الدراسة وخصوصاً فيما يشهده العالم من ازمات عموماً وفي المنطقة العربية بشكل خاص وذلك للتعرف على القيادة التحويلية في تطوير استراتيجيات ادارته الأزمات في المركز الوطني للأمن وأداره الأزمات.

مشكلة البحث وتساولاته:

في الوقت الحالي، نشهد تطوراً سريعاً وتحولاً عميقاً وتغيراً مستمراً في جميع جوانب الحياة. ولا يمكن لأحد أن ينكر أن هذه التغيرات تؤثر على جميع مجالات الحياة، مما يفرض تحديات متعددة. وتتفاوت الأزمات التي تنشأ جراء هذه التحديات في أسبابها ومستوياتها وشدة تأثيرها وتكرارها، مما يشكل خطراً على استمرارية وبقاء المنظمات. وبالنظر إلى هذه التحديات، فإن الفرد بمفرده لا يمكنه إدارة هذا التغيير بل يمكنه فقط أن يقوده. بناءً على التحديات التي واجهتها الحكومات والأزمات الاقتصادية والصحية والاجتماعية، بما في ذلك أزمة كورونا وغيرها، التي أثرت على مختلف جوانب الحياة في جميع أنحاء العالم، يتجلى دور المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات في معالجة هذه الأزمات وإيجاد حلول لمواجهةها. فالأزمة هي حقيقة لا بد من مواجهتها، وتفرض علينا ضرورة التعامل معها، إما النجاة بها أو الانهيار بسببها. ولذلك، يظهر دور صانع القرار البشري في الكشف عن الأزمة ومحاولة تجنب حدوثها أو التخفيف من تأثيراتها إذا وقعت. تتمحور مشكلة هذه الدراسة حول الحاجة الملحة إلى وجود قادة في جميع المجالات وعلى جميع المستويات، حيث إن مستقبلنا بين أيديهم. رغم وجود قادة في القطاعات الصناعية والتجارية، إلا أننا نشعر بفجوة في القيادة، ونحتاج إلى قادة قويين قادرين على خلق رؤى واقتصاد أمثل. يجب على القادة أن يحولوا التابعين إلى قادة لضمان استمرار المسيرة دون أي توقف أو فجوة. ومن هذا المنطلق، تأتي هذه الدراسة لتوضيح أبعاد القيادة التحويلية ودورها في تحقيق الاستعداد لإدارة الأزمات من خلال دراسة تطبيقية على المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات. ومن هنا تظهر أهمية مشكلة الدراسة بسد الفجوة العلمية بتطبيق هذه المتغيرات ضمن بيئة العمل الأردنية وتحاول الدراسة الحالية أن تبرز مشكلة الدراسة من خلال أجابته عن السؤال الرئيس التالي:

ما هو أثر القيادة التحويلية في استراتيجيات إدارة الأزمات في المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات؟

ويشتق منه الاسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين) من وجهة نظر العاملين بالمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات؟
2. ما مستوى ممارسة استراتيجيات إدارة الأزمات بأبعادها (اكتشاف اشارات الانذار المبكر، الاستعداد والوقاية، احتواء الضرر، استعادة النشاط، التعلم) من وجهة نظر العاملين بالمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات؟

أهداف البحث:

هدف البحث بشكل رئيس التعرف إلى أثر القيادة التحويلية في استراتيجيات مراحل إدارة الأزمات في المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات؟ ويشترك من هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على مستوى ممارسة القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين) في المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.
2. التعرف على مستوى ممارسة استراتيجيات مراحل إدارة الأزمات بأبعادها (اكتشاف إشارات الانذار المبكر، الاستعداد والوقاية، احتواء الضرر، استعادة النشاط، التعلم) في المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.
3. تقديم توصيات ومقترحات لتفعيل دور القيادات التحويلية في استراتيجيات إدارة الأزمات بأبعادها، وذلك لرفع سمات القيادة التحويلية بالمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من الجانب العلمي والعملية حسب الآتي:

أولاً: الأهمية من الناحية العلمية:

1. تبرز أهمية هذه الدراسة في فهم تأثير القيادة التحويلية في إدارة الأزمات في المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات. في ظل تطورات العالم العلمية والمعرفية، توجد فجوة مستمرة بين معارف المنظمات وأحدث التحديات والتطورات المعاصرة. لذا فإن دراسة متغيرات الدراسة الحالية يعد أمراً معاصراً ومفيداً للمنظمات.
2. قد تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية من خلال إضافة جهد بسيط ومتواضع، خصوصاً في ضوء نقص الدراسات المتاحة - وفقاً لمعرفة الباحث - التي تتناول هذا الموضوع.

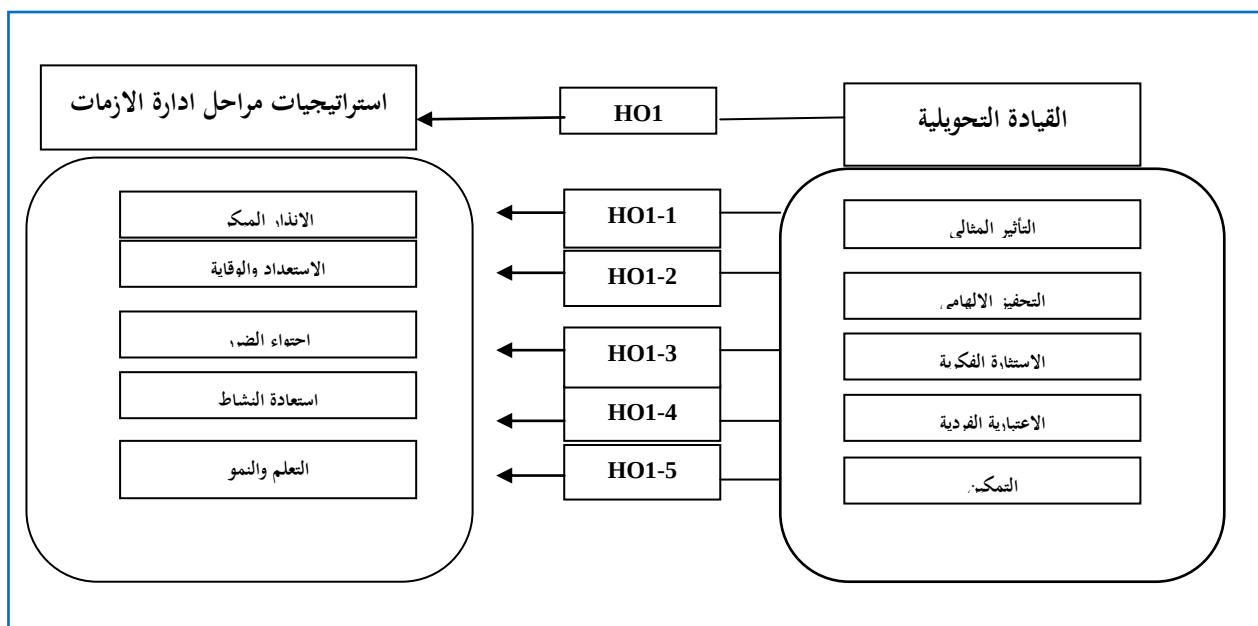
3. قد تساعد هذه الدراسة على تشكيل قاعدة للباحثين الآخرين لاستكشاف المزيد من الحقائق والمعرفة المرتبطة بهذا المجال.

ثانياً: الأهمية من الناحية العملية:

1. تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تعد أول دراسة تُجرى على المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات وتتناول دراسة القيادة التحويلية وعلاقتها باستراتيجيات إدارة الأزمات - بناءً على معرفة الباحث. يتمثل الجديد في هذا النوع من البحوث في التطبيق العملي والتركيز على المنظمة المحددة.
2. تعزز أهمية الدراسة من خلال طبيعة عمل المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات، حيث يقدم الخدمات ذات الصلة بالأمن وإدارة الأزمات، بالتالي يمكن للدراسة أن تساهم في تعزيز فعالية وكفاءة المنظمة في التعامل مع الأزمات وتوفير الأمن والسلامة للمجتمع.

أنموذج البحث:

اعتمد البحث أنموذجاً يظهر المتغيرات والأبعاد الآتية:



الشكل رقم (1)

أنموذج البحث الافتراضي من إعداد الباحثان بالاعتماد على الدراسات السابقة الآتية: أبعاد المتغير المستقل (القيادة التحويلية): (الهاجري 2021)¹، (عفيشات والعلي 2022)². أبعاد المتغير التابع (استراتيجيات إدارة الأزمات): (الهميسات 2020)³، (الحواجره ومري 2021)⁴. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى (H01): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين) في استراتيجيات مراحل إدارة الأزمات بأبعادها (اكتشاف اشارات الانذار المبكر، الاستعداد والوقاية، احتواء الضرر، استعادة النشاط، التعلم) بالمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى (H01.1): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين) في اكتشاف إشارات الإنذار المبكر بالمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.

¹ محمد الهاجري ، رسالة دكتوراه بعنوان: أثر القيادة التحويلية في مرحلة إدارة الأزمة، دراسة تطبيقية في وزارة

الداخلية القطرية. الاردن- عمان - 2021 ص6

² تيسير عفيشات ، وخير الله العلي دراسة بعنوان أثر القيادة التحويلية في التمكين الإداري لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، المجلد السابع العدد الثاني الجزء الأول 2022 ص: 230 – 255

³ ايثار الهميسات، دراسة بعنوان: أثر القيادة التحويلية في إدارة الأزمات: الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية: دراسة ميدانية في قطاع الاتصالات الخلوية في الاردن. جامعة مؤتة. الأردن - عمان-2020. ص7

⁴ كامل الحواجرة، و صالح المري، اثر القيادة الابداعية في استراتيجيات ادارته الازمات دراسة تطبيقية في المؤسسات العامة في دولة قطر، مجله جامعه الحسين بن طلال للبحوث العدد(2) المجلد(7). 2021. ص: 310 – 336

الفرضية الفرعية الثانية (H01.2): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين) في الاستعداد والوقاية بالمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.

الفرضية الفرعية الثالثة (H01.3): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين) في احتواء الضرر بالمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.

الفرضية الفرعية الرابعة (H01.4): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين) في مستوى استعادة النشاط بالمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.

الفرضية الفرعية الخامسة (H01.5): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين) في التعلم بالمركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات.

التعريفات الإجرائية:

المتغير المستقل (القيادة التحويلية): قدرة قادة ومدراء إدارة الامن والأزمات على التأثير الجوهري على المرؤوسين والاهتمام بتطويرهم واستثارتهم، لتحقيق أهداف الجماعة، وسيتم تمثيل القيادة التحويلية في هذه الدراسة، من خلال خمسة أبعاد رئيسية هي: (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية، التمكين) وحسب التعريفات الآتية:

التأثير المثالي: شعور المرؤوسين أن القادة رموز للدور أو المنصب الذي يشغلونه ويحاولون محاكاة قادتهم والالتزام بتعليماتهم، لقدرة قادتهم على خلق الشعور بالفخر والاعتزاز في نفوس موظفيهم مما يمكنهم من كسب ثقتهم وتأييدهم. وتم قياس هذا البعد بالفقرات (5-1)

التحفيز الإلهامي: التركيز على تصرفات وسلوكيات القادة التي تنمي في العاملين الرغبة في التحدي، وحب العمل الجماعي، والالتزام بالقيم للوصول إلى الأهداف التنظيمية، وتم قياس هذا البعد بالفقرات (6-10).

الاستثارة الفكرية: تشجيع المرؤوسين على فهم أفضل لتطوير أساليب العمل وتقديم حلول للمشاكل التي قد تواجههم بطرق مبتكرة وجديدة وإبداعية تستند إلى شعور المرؤوسين بالحرية الكاملة في اختيار الطرق لحل المشكلات وأداء المهام المتنوعة. وتم قياس هذا البعد بالفقرات (11-15).

الاعتبارية الفردية: أن يمنح القائد التحويلي اهتماماً شخصياً بحاجات ورغبات المرؤوسين والعمل على تلبيتها، والوقوف على مشاكلهم، وتقديم المساعدة لحلها، وتوفير بيئة عمل تساعد على أداء الأعمال المطلوبة. وتم قياس هذا البعد بالفقرات (16-20).
التمكين: أن يتم تفويض سلطة اتخاذ القرار للموظفين في الصفوف الأمامية لتمكينهم من الاستجابة بصورة مباشرة لمواجهة الأحداث التي تسبق أي أزمة ومعالجة نتائجها خلال فترة حدوثها والتخلي عن النموذج التقليدي للقيادة. وتم قياس هذا البعد بالفقرات (21-25).
المتغير التابع (استراتيجيات مراحل إدارة الأزمات): قدرة المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات على تحقيق التكامل والتنسيق بين مختلف الجهات المعنية على المستوى الوطني في مواجهة الأزمات لخلق بيئة وطنية آمنة ومستقرة، ويجب اختيار استراتيجية الأزمة التي تلائم مجموعة من السيناريوهات المستقبلية وسيتم تمثيل استراتيجيات مراحل إدارة الأزمات في هذه الدارسة، من خلال خمسة أبعاد رئيسية، هي: (اكتشاف اشارات الانذار المبكر، الاستعداد والوقاية، احتواء الضرر، استعادة النشاط، التعلم) وحسب التعريفات الآتية:

الانذار المبكر: تعزيز فرص التنبؤ المبكر بالأزمات من خلال بناء قاعدة بيانات ومعلومات وطنية شاملة تتطلبها طبيعة عمل المركز ومهامه وتوجيه الاهتمام للإشارات التحذيرية التي ترسلها الأزمة قبل حدوثها بفترة طويلة نسبياً تنبئ عن قرب وقوع الأزمة. وتم قياس هذا البعد بالفقرات (26-30).

الاستعداد والوقاية: تهيئة المركز للاستعداد لمواجهة أي أزمة واكتشاف ورصد نقاط الضعف، ولذا يجب أن يتوفر لديه الأساليب والوسائل الوقائية لدرء هذه الأزمات والكوارث ووضع خطط فعالة لمواجهةها وتم قياس هذا البعد بالفقرات (31-35).
احتواء الضرر: تستهدف إعداد الوسائل المساعدة على احتواء الآثار الناتجة عن الأزمة، وتظهر أهمية عزل الأزمة في هذه المرحلة. وتم قياس هذا البعد بالفقرات (36-40).

استعادة النشاط: تتعاون مؤسسات الدولة العسكرية والأمنية والمدنية ومؤسسات القطاع الخاص مع المركز لاستعادة النشاط بعد انتهاء الأزمة، وتشمل وضع سيناريوهات بديلة معدة مسبقاً وتم اختبارها جيداً حتى يحسن وضع الحلول العملية المناسبة في حالة احتدام الأزمة وتم قياس هذا البعد بالفقرات (41-45).

التعلم: وهي تتضمن استرجاع واستعادة الأحداث ودراساتها دراسة متعمقة ومستفيضة واستخلاص الدروس المستفادة منها وتطوير الخطط الوطنية وتنسيقها واختبارها لمواجهة مختلف أنواع الأزمات مع الجهات ذات العلاقة في القطاعين العام والخاص. وتم قياس هذا البعد بالفقرات (46-50).

الإطار النظري:

المقدمة:

يُركز القادة التحويليون على جوانب العمل والأهداف الجماعية كحافز لتحقيق علاقة تعاونية بين الموظفين، بهدف تطويرهم وتحويلهم إلى قادة في مواقعهم. وبالإضافة إلى ذلك، فإنهم يتصرفون بثقة وتفاؤل ويعبرون عن ثقتهم في المرؤوسين. فالقيادة تحقق عن طريق المثال، ومن خلال هذه القيادة يتم تفويض الأفراد لتحقيق الأهداف المحددة. ولم يعد من واجب القائد الانتظار حتى تحدث الأزمات ومن ثم التعامل معها، بل أصبح من واجبه أن يتوقع المستقبل برؤية ثابتة ويعمل على تجنب حدوث الأزمات عن طريق وضع استراتيجيات مناسبة للتعامل معها أو تقليل تأثيرها. ولذلك، فإن السمات الشخصية للقيادة التحويلية تكتسب أهمية خاصة في إدارة الأزمات.

مفهوم القيادة التحويلية:

يعتبر دانتون من أوائل من أطلق مصطلح القيادة التحويلية عام 1973، ولكن نشأة هذا المفهوم تعود إلى عام 1978 على يد بيرنز والذي عرف القيادة التحويلية بأنها عملية يسعى من خلالها القائد والمرؤوسين إلى أن ينهض كل منهما بالآخر للوصول إلى مستويات الدافعية (BRNS.1978). فالقيادة التحويلية هي التي ترسم رؤية واضحة لمنظمتها في ذات الوقت تحرص على تطوير أنظمة جديدة تتناغم مع متطلبات المستقبل فالقادة التحويليون هم صناع فرص النجاح والتميز للمنظمات (Gerom 2008). أما () Trafino 2000 فيرى أن القيادة التحويلية تهتم بمدى سعي القائد التحويلي إلى الارتقاء بمستوى مرؤوسيه من أجل الإنجاز والتطوير الذاتي والعمل على تنمية وتطوير الجماعات والمنظمة ككل. وينسجم ذلك مع أن الاهتمامات الأساسية للقيادة التحويلية التي انتقلت من تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب إلى تطوير وتشجيع المرؤوسين فكرياً وابداعياً (Conger, 2002). فالقيادة التحويلية هي التي تصنع النجاح وتوفر مناخ المشاركة وتهيئ الظروف المساعدة التي عن طريقها يستطيع الموظفون أن يأخذوا على عاتقهم السلطة لاتخاذ القرارات التي تعمل على تحقيق تلك الرؤى بجانب إمداد الموظفين بالرؤية، فالقيادة التحويلية تتميز بقدرتها على خلق السلوك الإلهامي الذي يعزز الفاعلية الذاتية للعاملين للوصول إلى الهدف.

أهمية القيادة التحويلية:

القيادة التحويلية هي التي تقود التغيير وترفع مستوى المرؤوسين من أجل الإنجاز والتنمية الذاتية وهي التي تروج في نفس الوقت عمليه تنميه وتطوير المجموعات والمنظمة ويشير هذا المفهوم إلى أن القيادة التحويلية¹:

1. تستثير في المرؤوسين مستوى أعلى من الوعي بالقضايا الرئيسية في الوقت الذي تعمل فيه على زيادة ثقة التابعين في أنفسهم.
2. تشجيع المرؤوسين من خلال تحفيزهم شخصياً وجعلهم يرتقون لقيمهم الشخصية وذلك لإشباع حاجات أعلى لهم.
3. تغيير أهداف المرؤوسين من مجرد حرص واهتمام على البقاء وحسب إلى اهتمامات خاصة بالإنجاز العالي وبالتقدم والتنمية الذاتية.

¹ بهاء زكي محمد، قلم المدير العام، الطبعة الأولى، مؤسسه ثائر العصامي للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد، 2016 ص 141

4. ترقى لقيم اخلاقية، وتطلب تضمين ذلك في القاد في المستويات التنظيمية كافة.
أبعاد القيادة التحويلية:

استطاع بعض الباحثين من تطوير اربعة ابعاد للقيادة التحويلية (Four Is)، (Bass & Avoii1994)¹ وهي (التأثير المثالي ، التحفيز الإلهامي ، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية) اضاف عليها (rafferty & Griffin 2004)² بعد التمكين ويمكن اجمالي الابعاد التي سنتبناها الدراسة على النحو الاتي:

1. **التأثير المثالي:** يمتلك القائد التحويلي بموجب ذلك قدرات فائقة في التأثير في المرؤوسين بحيث يصبح القائد أنموذجاً يقتدي به المرؤوسين وينمي الاحساس بالرسالة ويحوز على ثقة الآخرين ويصبح مع مرور الوقت اهلاً للإعجاب والثقة والاحترام.

2. **التحفيز الإلهامي:** حيث يركز القائد هنا على التصرفات والسلوكيات التي تثير في الافراد حب التحدي وتعمل على استثارة روح الفريق من خلال الحماسة والمثالية واتاحة الفرصة للمشاركة في صياغة الرؤية المشتركة وتحقيق الاهداف المشتركة .

3. **الاستثارة الفكرية:** حيث يعمل القائد على طرح الافكار الجديدة او البحث عنها وتشجيع حل المشكلات بطرق ابداعية ابتكارية ودعم النماذج الخلاقة التي يقدمها الافراد فهو يستثير مرؤوسيه نحو التفكير الابداعي والتحديث ويشجع روح الابتكار والافكار المبتكرة حتى لو تعارضت مع تفكيره.

4. **الاعتبارية الفردية:** حيث يعطي القائد هنا اهتماماً شخصياً لحاجات وإنجازات كل فرد ، عبر سلوكيات التقدير والتعزيز ، فيعمل مع الأفراد كمدرّب وناصح ويعترف بالفروق الفردية بينهم، يقف إلى جانبهم يساهم في حل مشكلاتهم ، يتعامل مع كل فرد بصفة مستقلة.

5. **التمكين:** الافتراض الرئيس في فكرة التمكين إنّ سلطة اتخاذ القرار من المفترض أن يتم تفويضها للموظفين في الصفوف الأمامية لكي يمكن تمكينهم للاستجابة بصورة مباشرة لطلبات العملاء و مشاكلهم و احتياجاتهم و يتضح أن فكرة التمكين تتطلب التخلي عن النموذج التقليدي للقيادة الذي يركز على التوجه إلى قيادة تؤمن بالمشاركة والتشاور.

استراتيجيات مراحل ادارة الأزمات

طور علم إدارة الأزمات نظريات ومناهج واستراتيجيات عملية كثيرة حتى أصبح من المجالات والعلوم الحيوية والمهمة خصوصاً مع التطورات المتلاحقة والمتغيرات المفاجئة التي نشهدها حالياً على الصعد المحلي والاقليمية والعالمية كافة، والتي تتطلب غالباً الاستعداد المبكر لمواجهة الأزمات عبر التخطيط الجيد لإدارتها وسرعة اتخاذ القرار لتحقيق الجاهزية، وسرعة الاستجابة التنظيمية والاستراتيجية لمواجهةها عند وقوعها.³ هناك عدد من الاستراتيجيات التي يمكن للباحثين تناولها على النحو التالي:⁴

¹ Bass, B& Avolio, B.J.(1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership, London SAGE Publications, Inc

² (15): 329-354 Rafferty A. and Griffin M. (2004). Dimension of transformational Leadership: conceptual and empirical extensions The Leadership Quarterly

³ ايهاب محارمه وآخرون، ، ادارة الازمات بين النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات ، قطر، 2022 ص 24

⁴ سالم محمد عبود، ادارة الازمات والسيناريو الاستراتيجي، الطبعة الاولى دار الدكتور للعلوم الادارية والاقتصادية ، بغداد، 2021 ص 71- 73

1. استراتيجية اكتشاف إشارات الإنذار: تمثل ادراك وفهم وتحليل اشارات الانذار وإن الأمر لا يعدو ان يكون شعوراً بالقلق أحياناً حول إمكانية وقوع الازمة وما لم توجه المنظمة الانتباه الكافي لهذه المؤشرات وقامت بتحليلها ودراستها فمن المحتمل جدا ان تقع الازمة.
2. استراتيجية الاستعداد والوقاية: حينما تستطيع المنظمة اعطاء الانتباه الكافي بان هناك اشارات انذار وقامت بتحليلها ودراستها ويتوفر لديها الاستعدادات والأساليب الوقائية مثل جمع الحقائق، تحليل الموقف، تدريب العاملين، توفير الأجهزة، خطة للزامات وغيرها، أمكن منع الازمة من الحدوث واحتوائها بل ووجد الازمة في مهدها.
3. استراتيجية احتواء الأضرار او الحد منها: تشير الى مسؤولية قادة المنظمة للقيام بتحديد حجم الخسائر والأضرار التي وقعت والقيام ببعض الاساليب والجهود لاحتوائها او لعلاجها سواء كانت مادية او نفسية.
4. استراتيجية استعادة النشاط: العمليات التي تقوم بها إدارة المنظمة التي نجحت في احتواء أضرار الازمة بهدف استعادة التوازن والمقدرة على ممارسة الأعمال والنشاطات الاعتيادية قبل تعرض المؤسسة للازمة.
5. استراتيجية التعلم: التعلم المستمر من الازمة والاستفادة من الدروس الخاصة بها وإعادة التقييم لتحسين ما تم انجازه، والطرق التي تساعد المنظمة في الاستفادة من الازمة، وتكوين انماط سلوكية فعالة في مواجهة الازمات المستقبلية.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية التي تناولت المتغير المستقل (القيادة التحويلية):
 دراسة (الهاجري، 2021) بعنوان: أثر القيادة التحويلية في مرحلة إدارة الأزمة، بوجود اليقظة الاستراتيجية متغيراً وسيطاً. هدفت الدراسة التعرف إلى تحليل أثر القيادة التحويلية في مراحل إدارة الأزمة، بوجود اليقظة الاستراتيجية متغيراً وسيطاً. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، يتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين ومساعديهم ونوابهم ومدراء الدوائر في وزارة الداخلية القطرية، وتم اعتماد أسلوب المسح الميداني الشامل في جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة. أوصت الدراسة بضرورة استمرار وزارة الداخلية القطرية بالمحافظة على ممارسة نمط القيادة التحويلية، وتطبيق إدارة الأزمات، واليقظة الاستراتيجية، إضافة إلى ضرورة استمرار وزارة الداخلية القطرية الاستعداد للأزمات قبل حدوثها من التعرف على مصادر الازمات.

دراسة (عفيشات والعلی 2022) بعنوان أثر القيادة التحويلية في التمكين الإداري لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة. هدفت الدراسة الى قياس أثر القيادة التحويلية في التمكين الإداري لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة و توصلت هذه الدراسة الى مجموعة نتائج أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية في التمكين الإداري، و عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتأثير المثالي في التمكين الإداري لدى الجامعات الاردنية الخاصة حيث تم صياغة عدة توصيات على ضوء نتائج الدراسة، أهمها الاستمرار في تطبيق مفهوم القيادة التحويلية، ضرورة تفعيل بعد التأثير المثالي من حيث مشاركة أعضاء هيئة التدريس بوضع الأهداف لها.

ثانياً: بعض الدراسات العربية التي تناولت المتغير التابع (إدارة الأزمات). دراسة (الحواجره ومري، 2021) بعنوان اثر القيادة الابداعية في استراتيجيات ادارة الازمات في المؤسسات العامة في دولة قطر. هدفت الدراسة الى بيان اثر القيادة الابداعية في استراتيجيات إدارة الازمات في المؤسسات العامة في دولة قطر، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات في المؤسسات العامة في دولة قطر وأظهرت الدراسة ان تصورات المبحوثين لمستوى الابعاد التي تقيس القيادة الابداعية قد جاء بدرجة متوسطة وتصورات المبحوثين لمستوى الابعاد التي تقيس متغير استراتيجيات إدارة الازمات قد جاء بدرجة متوسطة ووجود اثر ذي دلالة احصائية للقيادة الابداعية في تطوير استراتيجيات إدارة الازمات.

دراسة (الهيمسات، 2020) بعنوان: أثر القيادة التحويلية في إدارة الأزمات: الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في ادارة الأزمات من خلال الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية في قطاع الاتصالات الخلوية في الاردن. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، يشتمل مجتمع الدراسة على الاداريين العاملين في شركات زين وأورانج وأمنية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها تبين أنه يوجد للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية في إدارة الازمات بأبعادها اكتشاف إشارات الإنذار، الاستعداد والوقاية احتواء الأضرار أو الحد منها، استعادة النشاط ، التعلم). أوصت الدراسة بضرورة قيام الادارة بإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات، وتطوير آلية توليد الأفكار وبما يعزز من روح التطور والإبداع لدى الموظفين والعمل على وضع نظام عادل للحوافز في شركات الاتصالات الخلوية.

الدراسات السابقة باللغة الإنجليزية:
الدراسات الانجليزية التي تناولت المتغير المستقل القيادة التحويلية.
دراسة (Alqatawenh, 2018) بعنوان:

“Transformational Leadership Style and it's Relationship with Change Management”

هدفت هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين بعض أبعاد القيادة التحويلية وهي: التأثير المثالي، الدافع الملهم، التحفيز الفكري، التمكين وإدارة التغيير في شركات التأمين الأردنية. تم تطوير استنباط لاستقصاء أبعاد الدراسة، وتم تطبيقه على عينة مكونة من 500 فرد. وخلصت الدراسة الى ان أبعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الدافع الملهم، التحفيز الفكري و التمكين) و إدارة التغيير متوفرة في شركات التأمين الأردنية. وأوصت الدراسة بإجراء و تنظيم دورات تدريبية لتعزيز قدرة العمال من خلال تعزيز سلوكيات التمكين.

دراسة (Elrehail 2018) بعنوان:

The impact of Transformational Leadership, on innovation in higher education

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير أسلوب القيادة التحويلية على عملية ابتكار المنتجات في مؤسسات التعليم العالي في الأردن. بينت هذه الدراسة كيف يتقلب تأثير أساليب القيادة على انتشار تبادل المعرفة كقاعدة سائدة في المؤسسة. تم تطبيق هذه الدراسة على مؤسسات التعليم العالي في شمال الأردن. توصلت هذه الدراسة الى أن القيادة التحويلية

وتبادل المعرفة لها تأثير ايجابي على الإبداع في مؤسسات التعليم العالي في الأردن. بالإضافة إلى ذلك فإن قواعد تبادل المعرفة معتدلة بشكل كبير من تأثير القيادة التحويلية ولكن لم تظهر أي تأثير معتدل على تأثير القيادة الاصلية. الدراسات الانجليزية التي تناولت المتغير التابع (استراتيجيات مراحل إدارة الأزمات). دراسة (WANG, 2020) بعنوان:

Research on the crisis, management, problems and countermeasures of college and universities in MicroAge.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أوجه القصور في إدارة الأزمات في الكليات والجامعات، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، ومن خلال التحليل النوعي للأدبيات والدراسات المنشورة على الإنترنت ضمن قواعد البيانات العالمية، وتوصلت إلى تطوير اقتراح من خمسة جوانب: إنشاء أفكار جديدة، إنشاء آليات جديدة، اعتماد أساليب جديدة، صياغة استراتيجيات جديدة وتنفيذ التعليم الجديد لإدارة الأزمات في الكليات والجامعات. دراسة (Eliadis, 2019) بعنوان :

Leading through turbulent times and crises: What human attributes play a role in the ability of women leaders to navigate crises in their organization?

هدفت هذه الدراسة الى مواجهة حقائق التغيير المستمر والسريع وغير المسبوق، والتي تتولد عن الأزمات، وتتطلع المنظمات إلى خلق بيئات تنظيمية حيث يمكنهم الصمود أمام موجات الاضطرابات والكوارث القاسية التي تتعرض لها من أنواع الأزمات بسبب رأس المال البشري للمنظمات. و ما هي السمات السلوكية التي يمكن أن تساعد القائد على قيادة المنظمة خلال الأزمات؟ وقد صور هذا البحث، سبعة سلوكيات بشرية رئيسة والسمات التي لعبت دوراً في قدرة القيادات النسائية على تجاوز الأزمات في المنظمات. تم تقديم نموذج القيادة من خلال البحث ومراجعة هذه الدراسة التي قد تكون أداة أساسية للقيادة في جميع أنحاء العالم في الأوقات المضطربة والأزمات في منظماتهم. ما يميز هذه الدراسة:

1. من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية، نجد انها طُبقت في بيئات عمل مختلفة، ولكن نجد أن هناك ندرة في الدراسات السابقة ضمن بيئة العمل الأردنية. لذا جاءت هذه الدراسة لسد هذه الفجوة العلمية، وذلك بتطبيقها في بيئة العمل الأردنية لتحليل أثر القيادة التحويلية في استراتيجيات ادارة الازمات، بالتطبيق على المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.
2. اضافة إلى ذلك، فإن غالبية الدراسات طُبقت بقطاعات مختلفة ومتنوعة، ولكن يوجد ندرة في الدراسات التي تناولت المركز الوطني للأمن وإدارة الأزمات، لذلك جاءت هذه الدراسة لتحليل أثر القيادة التحويلية في استراتيجيات ادارة الازمات، بالتطبيق على المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

المنهجية والتصميم: منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة لتحقيق أهدافها، والإجابة عن تساؤلاتها، المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم الحصول على البيانات الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات المنشورة من كتب، رسائل، مقالات، بحوث تتعلق بموضوع الدراسة لتكوين الإطار النظري للدراسة، عرض لأهم الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة. كما تستخدم الدراسة المنهج التحليلي وذلك لربط السبب بالآثر للتعرف إلى أثر القيادة التحويلية في استراتيجيات إدارة الازمات في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات والبالغ عددهم (147) فرداً، ويوضح الجدول (1) الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة، بحسب المسميات الوظيفية.

الجدول (1)

المسمى الوظيفي	العدد
نائب سمو مدير المركز	1
مدير مديرية	4
مدير وحدة	5
رئيس قسم	16
موظف	121
المجموع	147

*المصدر: إدارة المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات لسنة 2023.
قام الباحثان بتوزيع الاستبانات على كافة أفراد مجتمع الدراسة ورقياً، وبطريقة المسح الشامل حيث تم توزيع (147) استبانة، وكان مجموع الاستبانات المعادة (135) استبانة، ويشكل هذا الرقم ما نسبته (91.83%) من مجموع الاستبانات الموزعة. ويوضح الجدول (2) أعداد الاستبانات الموزعة والمعادة، والصالحة للتحليل.

الجدول (2)

المسمى الوظيفي	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المعادة	الاستبانات الصالحة للتحليل
نائب سمو مدير المركز	1	1	1
مدير مديرية	4	4	4
مدير وحدة	5	4	4
رئيس قسم	16	16	16
موظف	121	110	110
المجموع	147	135	135

*المصدر: من إعداد الباحثان، بناءً على أعداد الاستبانات الموزعة، والمعادة، والمستبعدة منها، والصالحة للتحليل.

أداة الدراسة:

لقد صممت الاستبانة من (50) فقرة لتغطي جميع مخطط الدراسة، وتضمنت ثلاثة أقسام رئيسية:

القسم الأول: المعلومات التعريفية عن مجتمع الدراسة، القسم الثاني: قياس ممارسة القيادة التحويلية، بوصفه متغيراً مستقلاً، القسم الثالث: قياس المتغير التابع: استراتيجيات مراحل إدارة الأزمات. ويوضح الجدول (3) تركيبة الاستبانة بحسب متغيراتها وأبعادها الرئيسية، وعدد فقراتها.

الجدول (3)

المتغير الرئيس	الأبعاد	الفقرات	النوع
القيادة التحويلية	التأثير المثالي	1 - 5	متغير مستقل
	التحفيز الإلهامي	6 - 10	
	الاستثارة الفكرية	11 - 15	
	الاعتبارية الفردية	16 - 20	
	التمكين	21 - 25	
استراتيجيات مراحل إدارة الأزمات	اكتشاف اشارات الانذار المبكر	26 - 30	متغير تابع
	الاستعداد والوقاية	31 - 35	
	احتواء الضرر	36 - 40	
	استعادة النشاط	41 - 45	
	التعلم	46 - 50	

المصدر: من إعداد الباحثان، استناداً إلى استبانة الدراسة.

ثبات الأداة:

تم الاعتماد على معامل كرونباخ ألفا لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات كل بُعد من أبعاد الدراسة، والجدول رقم (4) يوضح نتائج اختبار كرونباخ-ألفا والتي كانت نتيجة الاختبار لجميع ابعاد الدراسة اعلى من 70% وهذه النسبة تعتبر مقبولة اعتمادا على (Sekeran,2010,43). مما يدل على ان جميع فقرات أداة الدراسة تتمتع بالاتساق الداخلي. أظهرت نتائج التحليل أن معامل (كرونباخ ألفا) لمقياس أبعاد القيادة التحويلية تراوحت بين (79%- 89%) و لمقياس ابعاد استراتيجيات ادارة الازمات تراوحت بين (79%-90%) وهو مؤشر على درجة عالية من الاعتمادية وبناءً على نتائج التحليل السابق فإن المقاييس المستخدمة في الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بين محتوياتها وبقدرتها على تحقيق اهداف الدراسة والاعتماد عليها في المراحل اللاحقة من التحليل.

الجدول رقم (4)

المجال	البُعد	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
القيادة التحويلية	التأثير المثالي	5	0.89%
	التحفيز الإلهامي	5	0.79%
	الاستثارة الفكرية	5	0.80%
	الاعتبارية الفردية	5	0.83%
	التمكين	5	0.85%
	القيادة التحويلية ككل	25	0.95%
ادارة الازمات	الانذار المبكر	5	0.88%
	الاستعداد والوقاية	5	0.90%
	احتواء الاضرار	5	0.90%
	استعادة النشاط	5	0.79%
	التعلم	5	0.88%
	استراتيجيات ادارة الازمات ككل	25	0.96%

عرض النتائج

الاجابة عن تساؤلات الدراسة

السؤال الاول: ما مستوى تصورات المبحوثين للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) لمدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات؟
لقد تم حساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات (القيادة التحويلية) كل على حدة وكانت النتيجة كما يلي:

أولاً: أبعاد المتغير المستقل (القيادة التحويلية)

الجدول رقم (5) المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن أبعاد القيادة التحويلية مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي.

الجدول رقم (5)

الرتبة	الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	التأثير المثالي	4.11	.564	مرتفع
2	2	التحفيز الإلهامي	4.05	.530	مرتفع
3	4	الاعتبارية الفردية	4.00	.554	مرتفع
4	3	الاستثارة الفكرية	3.99	.548	مرتفع
5	5	التمكين	3.95	.605	مرتفع
مجال معايير القيادة التحويلية ككل			4.02		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (5) ان (التأثير المثالي) جاء في المرتبة الاولى بمتوسط قدره (4.11) وبانحراف معياري قدره (.564) وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاء (بُعد التمكين) في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.95) وبانحراف معياري (.605) وبأهمية نسبية مرتفعة.

المتوسطات الحسابية لفقرات الدراسة للمتغير التابع

السؤال الثاني: ما مستوى تصورات المبحوثين لاستراتيجيات مراحل إدارة الازمات بأبعادها (احتواء الضرر، استعادة النشاط، الاستعداد والوقاية، الانذار المبكر، التعلم) لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات؟ لقد تم حساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات (استراتيجيات مراحل إدارة الازمات) كل على حدة وكانت النتيجة كما يلي:

الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة حول مجال ادارة الازمات ككل مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي.

الرتبة	الرقم	البُعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	احتواء الضرر	4.10	.558	مرتفع
2	4	استعادة النشاط	4.03	.541	مرتفع
3	2	الاستعداد والوقاية	3.89	.652	مرتفع
4	1	الانذار المبكر	3.86	.672	مرتفع
5	5	التعلم	3.83	.652	مرتفع
		مجال ادارة الازمات ككل	3.94		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (6) ان (احتواء الضرر) جاء في المرتبة الاولى بمتوسط قدره (4.10) وبانحراف معياري قدره (.558). وبأهمية نسبية مرتفعة، بينما جاء (بعد التعلم) في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.83) وبانحراف معياري (.652). وبأهمية نسبية مرتفعة.

اختبار ملائمة نموذج الدراسة للأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام اختبار الارتباط الخطي بهدف التأكد من أنه لا يوجد ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة، وذلك بالاعتماد على اختبار معامل تضخم التباين (VIF)، واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة، حيث يجب أن تكون المتغيرات المستقلة للنموذج مستقلة فيما بينها، مع العلم أن لا بد من عدم تجاوز معامل تضخم التباين للقيمة (16)، وقيمة اختبار التباين المسموح لا بد أن يكون أكبر من (0.05)، وبحساب المعاملات السابقة لكل المتغيرات المستقلة، كانت النتائج المتحصل عليها مدرجة في الجدول الآتي:

جدول رقم (7)

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح لمتغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة	التباين المسموح Tolerance	معامل تضخم التباين VIF	Durbin-Watson
التأثير المثالي	.348	2.877	2.031
التحفيز الإلهامي	.221	4.528	
الاعتبارية الفردية	.205	4.867	
الاستثارة الفكرية	.230	4.348	
التمكين	.303	3.305	

يبين الجدول رقم (7) إلى أن قيم اختبار تضخم التباين لجميع المتغيرات أقل من (10)، بينما أن قيمة اختبار التباين المسموح به لجميع المتغيرات أكبر من (0.05)، وبالتالي يمكن القول أنه لا توجد مشكلة ارتباط عال بين المتغيرات، وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذو أهمية إحصائية بين المتغيرات المستقلة الواردة بجدول (الارتباط)، وهذا يعزز إمكانية استخدامها في النموذج.

اختبار التوزيع الطبيعي

أحد الطرق المستخدمة للتحقق من ملائمة البيانات، وللتأكد من أن البيانات ضمن التوزيع الطبيعي اعتمد الباحث على اختبار (Test Smirnov-Kolmogorov One-Sample) الذي يكشف عن التوزيع الطبيعي من خلال تحقيق أن تكون قيمة Sig للبيانات أكبر من (0.05) وقيمة S-K أقل من (5) (Field,2013). والجدول رقم (8) يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

جدول رقم (8)

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح لمتغيرات الدراسة

الرقم	المتغير	الابعاد	K-S	Sig
1	القيادة التحويلية	التأثير المثالي	0.166	0.106
2		التحفيز الإلهامي	0.159	0.229
3		الاستثارة الفكرية	0.143	0.139
4		الاعتبارية الفردية	0.176	0.157
5	ادارة الازمات	التمكين	0.145	0.111
6		احتواء الضرر	0.182	0.122
7		استعادة النشاط	0.158	0.135
8		الاستعداد والوقاية	0.176	0.152
9		الانذار المبكر	0.189	0.162
10		التعلم	0.159	0.200

يتبين من الجدول رقم (8) أن قيم مستوى الدلالة لجميع أبعاد متغيرات الدراسة كانت أكبر من (0.05) وقيم K-S أقل من (5) ، وأن جميع قيم Sig أكبر من 0.05 وهذا يشير الى أن بيانات أبعاد متغيرات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً.

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية الأولى Ho1: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها في ادارة الازمات بأبعادها لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات. لاختبار هذه الفرضية ، تم اعتماد تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من أثر القيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي ، التحفيز الإلهامي ، الاعتبارية الفردية ، الاستثارة الفكرية ، التمكين) في ادارة الازمات بأبعادها (احتواء الضرر ، استعادة النشاط ، الاستعداد والوقاية ، الانذار المبكر ، التعلم) لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات ، والجدول رقم (9) الاتي يبين ذلك.

جدول رقم (9)

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

معامل الانحدار Coefficients Beta							تحليل التباين Anov a		Model Summary		
مستوى الدلالة sig	قيمة t		Std error	قيمة B	ابعاد المتغير المستقل	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية	F المحسوبة	عامل التحديد R ²	عامل الارتباط R	المتغير التابع
0.002	3.098	0.075	0.023	0.073	التأثير المثالي						
0.001	7.923	0.240	0.031	0.248	التحفيز الإلهامي	0.001	306/5	928.577	0.939	0.969	ادارة الازمات
0.011	2.552	0.080	0.031	0.079	الاعتبارية الفردية						
0.001	5.804	0.172	0.030	0.172	الاستشارة الفكرية						
0.001	18.969	0.490	0.023	0.445	التمكين						

* يكون التأثير ذا دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يشير الجدول رقم (9) الى اثر القيادة التحويلية بأبعادها في ادارة الازمات بأبعادها لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات ، فقد أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذي دلالة احصائية لجميع ابعاد المتغير المستقل القيادة التحويلية ، اذ بلغ معامل الارتباط r (0.969) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، في حين بلغ معامل التحديد R² (0.939) ، أي ما نسبته (93.9%) من التغيرات في ادارة الازمات ، ناتج عن التأثير الواقع من القيادة التحويلية ، وهذا يؤكد معنوية تأثير قيمة F المحسوبة التي بلغت (928.577) ، وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وقيم β حسب ما اشارت اليه القيم في الجدول رقم (9). وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة التي تنص على وجود اثر ذي دلالة احصائية للقيادة التحويلية بأبعادها في ادارة الازمات بأبعادها لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الاولى

Ho1.1 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في احتواء الاضرار لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

اختبرت الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

جدول رقم (10)

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى

معامل الانحدار Coefficients Beta							تحليل التباين Anov a		Model Summary		
مستوى الدلالة sig	قيمة t		Std error	قيمة B	ابعاد المتغير المستقل	مستوى الدلالة sig	درجة الحرية	F المحسوبة	عامل التحديد R²	عامل الارتبا ط R	المتغير التابع
0.001	47.745	0.878	0.018	0.869	التأثير المثالي						
0.007	2.697	0.062	0.024	0.066	التحفيز الإلهامي	0.001	306/5	1639.787	0.965	0.982	احتواء الاضرار
0.001	3.371	0.081	0.024	0.081	الاعتبارية الفردية						
0.021	2.323	0.053	0.023	0.054	الاستثارة الفكرية						
0.001	3.839	0.076	0.018	0.070	التمكين						

* يكون التأثير ذا دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يشير الجدول رقم (10) الى تأثير ابعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في احتواء الاضرار. فقد أظهرت النتائج وجود اثر ذي دلالة احصائية لجميع الابعاد بمعدلات تأثير متفاوتة في احتواء الاضرار، اذ بلغ معامل الارتباط (0.982) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.965)، أي أن ما نسبته (96.5%) من التغير في احتواء الاضرار ناتج عن التغير في ابعاد القيادة التحويلية، ويؤكد ذلك معنوية التأثير لقيمة F المحسوبة التي بلغت (1639.787)، وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد القيادة التحويلية في احتواء الاضرار لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Ho1.2 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة

التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في استعادة النشاط لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

اختبرت الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والجدول رقم (11) يوضح ذلك.

جدول رقم (11) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

معامل الانحدار Coefficients Beta							تحليل التباين Anova		Model Summary		
مستوى الدلالة sig	قيمة t		Std error	قيمة B	ابعاد المتغير المستقل	مستوى الدلالة sig	درجة الحرية	F المحسوبة	عامل التحديد R²	عامل الارتباط R	المتغير التابع
0.001	7.300	0.166	0.022	0.159	التأثير المثالي						
0.001	30.841	0.880	0.029	0.899	التحفيز الإلهامي	0.001	306/5	1052.892	0.946	0.973	استعادة النشاط
0.005	0.359	0.011	0.029	0.010	الاعتبارية الفردية						
0.001	1.852	0.052	0.028	0.051	الاستشارة الفكرية						
0.001	8.772	0.214	0.022	0.191	التمكين						

* يكون التأثير ذا دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يشير الجدول رقم (11) الى تأثير ابعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في استعادة النشاط فقد أظهرت النتائج وجود اثر ذي دلالة احصائية لجميع الابعاد بمعدلات تأثير متفاوتة في استعادة النشاط ، اذ بلغ معامل الارتباط (0.973) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.946)، أي أن ما نسبته (94.6%) من التغير في استعادة النشاط ناتج عن التغير في ابعاد القيادة التحويلية ، ويؤكد ذلك معنوية التأثير لقيمة F المحسوبة التي بلغت (1052.892) ، وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد القيادة التحويلية في استعادة النشاط لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

Ho1.3 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في الاستعداد والوقاية لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

اختبرت الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والجدول رقم (12) يوضح ذلك.

الجدول رقم (12)
نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

معامل الانحدار Coefficients Beta							تحليل التباين Anov a		Model Summary		
مستوى الدلالة sig	قيمة t		Std error	قيمة B	ابعاد المتغير المستقل	مستوى الدلالة sig	درجة الحرية	F المحسوبة	عامل التحديد R ²	عامل الارتباط R	المتغير التابع
0.004	2.921	0.152	0.060	0.176	التأثير المثالي						
0.011	2.554	0.167	0.080	0.206	التحفيز الإلهامي	0.001	306/5	151.635	0.716	0.846	الاستعداد والوقاية
0.001	3.776	0.256	0.080	0.302	الاعتبارية الفردية						
0.016	2.428	0.156	0.076	0.185	الاستثارة الفكرية						
0.001	8.104	0.453	0.060	0.488	التمكين						

* يكون التأثير ذا دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يشير الجدول رقم (12) الى تأثير ابعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في الاستعداد والوقاية فقد أظهرت النتائج وجود اثر ذي دلالة احصائية لجميع الابعاد بمعدلات تأثير متفاوتة في الاستعداد والوقاية، اذ بلغ معامل الارتباط (0.846) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.716)، أي أن ما نسبته (71.6%) من التغير في الاستعداد والوقاية ناتج عن التغير في ابعاد القيادة التحويلية، ويؤكد ذلك معنوية التأثير لقيمة F المحسوبة التي بلغت (151.635)، وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد القيادة التحويلية في الاستعداد والوقاية لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

Ho1.4 : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في الانذار المبكر لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

اختبرت الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد

(Multiple Linear Regression) وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والجدول رقم (13) يوضح ذلك.

جدول رقم (13)
نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

معامل الانحدار Coefficients Beta							تحليل التباين Anova		Model Summary		
مستوى الدلالة sig	قيمة t		Std error	قيمة B	ابعاد المتغير المستقل	مستوى الدلالة sig	درجة الحرية	F المحسوبة	عامل التحديد R ²	عامل الارتباط R	المتغير التابع
0.008	2.649	0.118	0.053	0.141	التأثير المثالي						
0.003	3.045	0.171	0.071	0.216	التحفيز الإلهامي	0.001	306/5	228.357	0.791	0.890	الانذار المبكر
0.030	1.034	0.060	0.070	0.073	الاعتبارية الفردية						
0.001	4.332	0.238	0.067	0.292	الاستثارة الفكرية						
0.001	12.032	0.576	0.053	0.639	التمكين						

* يكون التأثير ذا دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يشير الجدول رقم (13) الى تأثير ابعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في الانذار المبكر فقد أظهرت النتائج وجود اثر ذي دلالة احصائية لجميع الابعاد بمعدلات تأثير متفاوتة في الانذار المبكر ، اذ بلغ معامل الارتباط (0.890) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.791)، أي أن ما نسبته (79.1%) من التغير في الانذار المبكر ناتج عن التغير في ابعاد القيادة التحويلية ، ويؤكد ذلك معنوية التأثير لقيمة F المحسوبة التي بلغت (228.357) ، وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد القيادة التحويلية في الانذار المبكر لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

خامساً: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

Ho1.5: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في التعلم لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

اختبرت الفرضية من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) وعند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) والجدول رقم (14) يوضح ذلك.

جدول رقم (14)
نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

معامل الانحدار Coefficients Beta						تحليل التباين Anova			Model Summary		
مستوى الدلالة sig	قيمة t		Std error	قيمة B	ابعاد المتغير المستقل	مستوى الدلالة sig	درجة الحرية	F المحسوبة	عامل التحديد R²	عامل الارتباط R	المتغير التابع
0.041	0.824	0.025	0.036	0.029	التأثير المثالي						
0.003	3.036	0.118	0.08	0.145	التحفيز الإلهامي	0.001	306/5	544.050	0.900	0.949	التعلم
0.030	1.028	0.041	0.047	0.09	الاعتبارية الفردية						
0.001	6.205	0.235	0.045	0.280	الاستثارة الفكرية						
0.001	27.339	0.904	0.036	0.975	التمكين						

* يكون التأثير ذا دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يشير الجدول رقم (14) الى تأثير ابعاد القيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في التعلم فقد أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة احصائية لجميع الابعاد بمعدلات تأثير متفاوتة في التعلم، اذ بلغ معامل الارتباط (0.949) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.900)، أي أن ما نسبته (90%) من التغير في التعلم ناتج عن التغير في ابعاد القيادة التحويلية، ويؤكد ذلك معنوية التأثير لقيمة F المحسوبة التي بلغت (544.050)، وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يدل على رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد القيادة التحويلية في التعلم لدى المدراء ورؤساء الاقسام العاملين والموظفين في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات.

النتائج والتوصيات

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أهمها:

1. دلت نتائج الدراسة أن مستوى القيادة التحويلية في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات قد بلغ الدرجة المرتفعة، واحتل بعد التأثير المثالي المرتبة الاولى في حين جاء بعد التمكين في المرتبة الأخيرة.
2. دلت نتائج الدراسة أن مستوى استراتيجيات ادارة الازمات في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات قد بلغ الدرجة المرتفعة واحتل بعد احتواء الضرر المرتبة الاولى في حين جاء بعد التعلم في المرتبة الأخيرة.
3. دلت النتائج الاحصائية وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في استراتيجيات ادارة الازمات بأبعادها (اكتشاف اشارات الانذار المبكر، الاستعداد والوقاية، احتواء الضرر، استعادة النشاط، التعلم) في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات و اتفقت هذه النتائج مع دراسة (الهميسات، 2020) ودراسة (الحواجرة ومري، 2021).

4. دلت النتائج الاحصائية وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في اكتشاف اشارات الانذار المبكر في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات وهذا ما اشارت اليه دراسة (ثابت والأنصاري، 2023).

5. دلت النتائج الاحصائية وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في الاستعداد والوقاية في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات وهذا ما اشارت اليه دراسة (بو مشعل، 2022) ودراسة (Eliadis, 2019).

6. دلت النتائج الاحصائية وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في احتواء الضرر في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات وهذا ما اشارت اليه دراسة (الهميسات، 2020).

7. دلت النتائج الاحصائية وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في استعادة النشاط في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات وهذا ما اشارت اليه دراسة (الهميسات، 2020).

8. دلت النتائج الاحصائية وجود أثر ذو دلالة احصائية للقيادة التحويلية بأبعادها (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية، التمكين) في التعلم في المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات وهذا ما اشارت اليه دراسة (الخرابشة والخصاونة، 2020).

التوصيات:

توصلت الدراسة بناء على نتائجها الى عدد من التوصيات أهمها:

1. استمرار المركز الوطني للأمن وإدارة الازمات بالمحافظة على ممارسة نمط القيادة التحويلية وتطبيق استراتيجيات ادارة الازمات عبر تمكين الموظفين وتزويدهم بالصلاحيات والمهارات والموارد اللازمة لاتخاذ القرارات وتطوير الية توليد الافكار لديهم، بهدف تطويرهم وتحويلهم إلى قادة في مواقعهم وتنفيذ المهام بكفاءة وفعالية وبالتالي تؤدي الى تعزيز استراتيجيات مراحل ادارة الازمات.

2. تطوير سياسات التمكين من قبل ادارة المركز عبر تبني سياسات واجراءات واضحة لتمكين الموظفين في الاجهزة الرقابية، وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات وتوفير الدعم والموارد لتنفيذ المهام بفعالية.

3. أن تركز ادارة المركز على العمل لتوفير برامج التدريب والتطوير للموظفين في مجالات الامن وادارة الازمات، حيث يساهم التدريب في تعزيز المهارات والمعرفة والثقة، مما يؤدي الى زيادة فاعلية استراتيجيات مراحل ادارة الازمات.

4. العمل على ايجاد اليات لتحديد تأثير الازمات على الاهداف الرئيسية لإدارة المركز والدولة، وذلك من خلال تحديد مؤشرات الاداء الرئيسية من قبل ادارة المركز بما ينسجم مع توجهاتها وقدرتها على الاستمرار في مواجهة الازمات ضمن بيئتها.

5. العمل على بناء نماذج معرفية من واقع الاحداث والقصص التي تمر بها ادارة المركز حول الازمات التي تتعرض لها، بما يعزز من امكانية طرح افكار جديدة مبتكرة، وبما

يخدم المؤسسات الحكومية والشركات الخاصة وكافة الجهات التي من المحتمل أن تتعرض للمخاطر والازمات المستقبلية.

6. اجراء مزيد من الدراسات حول ربط خصائص القيادة التحويلية باستراتيجيات مراحل ادارة الأزمات.

7. اجراء دراسة للتعرف على القيادة التحويلية وادارة الأزمات في ضوء الفكر الاسلامي (المنهجية القيادية للنبي محمد صلى الله عليه وسلم في إدارة الأزمات).

قائمة المراجع

أ. قائمة المراجع العربية

1. بومشعل يوسف (2022) دراسة بعنوان: رهانات إدارة الأزمات المؤسسية من تجاوز التهديدات المحتملة إلى اغتنام الفرص الممكنة. المجلة الدولية للاتصال الاجتماعي. جامعة عبد الحميد بن باديس. المجلد(9) – العدد(3) - 2022 .
2. ثابت، محمود والأنصاري، احمد، (2023)، دراسة بعنوان: اثر التخطيط الاستراتيجي في ادارة الازمات، دراسة ميدانية في هيئة المنطقة الحرة – عدن، مجلة الدراسات الاجتماعية، المجلد التاسع والعشرون، العدد(1)، اذار 2023.
3. الحواجرة، كامل و المري، صالح،(2021). اثر القياده الابداعية في استراتيجيات ادار الازمات دراسة تطبيقية في المؤسسات العامه في دوله قطر، مجله جامعه الحسين بن طلال للبحوث العدد(2) المجلد(7). ص:310 – 336.
4. الخرابشة، سليمان(2020) دراسة بعنوان: أثر القيادة التحويلية في استراتيجيات إدارة الأزمات في الجامعات الحكومية الأردنية. جامعة العلوم الاسلامية. الاردن - عمان – 2020.
5. عبود، سالم محمد، (2021)، ادار الازمات والسيناريو الاستراتيجي، الطبعة الاولى العراق، بغداد، دار الدكتور العلوم الادارية والاقتصادية.
6. عفيشات تيسير، والعلي خير الله (2022) بعنوان أثر القيادة التحويلية في التمكين الإداري لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة جامعة عمان العربية للبحوث، المجلد السابع العدد الثاني الجزء الأول.
7. الهاجري محمد (2021) دراسة بعنوان: أثر القيادة التحويلية في مرحلة إدارة الأزمة، متغيرا وسيطا، دراسة تطبيقية في وزارة الداخلية القطرية. جامعة مؤتة. الاردن - عمان – 2021.
8. ابو قاعود، غازي والرابعة، فاطمة (2022) دراسة بعنوان: خصائص القيادة التحويلية وأثرها في فاعلية عملية اتخاذ القرارات في المنظمات العامة. مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد السابع والثلاثون، العدد الثاني.
9. محارمه وآخرون، (2022)، ادار الازمات بين النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى، قطر، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
10. محمد، بهاء، (2016)، قلم المدير العام، الطبعة الاولى، العراق، بغداد، مؤسسه ثائر العصامي للطباعة والنشر والتوزيع.
11. الهميسات، ايثار(2020) دراسة بعنوان: أثر القيادة التحويلية في إدارة الأزمات: الدور الوسيط للمرونة الاستراتيجية: دراسة ميدانية في قطاع الاتصالات الخلوية في الاردن. جامعة مؤتة. الأردن - عمان-2020.

12. Alqatawenh Ayman (2018):“Transformational Leadership Style and it’s Relationship with Change Management” Business : Theory and Practice, 19(1).7-24
13. Bass, B& Avolio, B.J.(1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership, ,London SAGE Publications, Inc.
14. Burns, J .(1978) .Leadership,, New York : Happer & Row publisher .SAGE Journal 11, (22), 5–24.
15. Conger, M .(2002) .Leadership: Learning to share the vision, organizational dynamic, 19(3).
16. Eliadis, A. (2019). Leading through Turbulent Times and Crises: What Human Attributes Play a Role in the Ability of Women Leaders to Navigate Crises in Their Organization?(Doctoral dissertation, Fielding Graduate University).
17. . Elrehail , et al ,(2018): The impact of Transformational Leadership, on innovation in higher education .Science Direct . Telematics and Informatics . 35 (1). 55-67.
18. - Rafferty A. and Griffin M. (2004). Dimension of transformational Leadership: conceptual and empirical extensions. The Leadership Quarterly ,(15): 329-354.
19. Trofino ‘A. (2000). Transformational Leadership or Effective Managerial Practices?”. Group and Organization Management‘ 23 (3): 220-237.
20. WANG. L (2020) The crisis, management, problems and countermeasures of college and universities in MicroAge. Open journal of social sciences. 8.244-252.Doi: 10.4236/jss.2020.81017.

The Impact of Transformational Leadership on Crisis Management Strategies at the National Center for Security and Crisis Management

Professor D. Muhammad Abd-al-Rahim al-Mahasneh

Abd al-Salam Ibrahim al-Momani

Mutah University / College of Business / Department of Public Administration

Admin.mjais@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract:

The study aimed to demonstrate the impact of transformational leadership on crisis management strategies at the National Center for Security and Crisis Management. The descriptive analytical approach was adopted. The study population consisted of leaders at the National Center for Security and Crisis Management and employees who are in direct contact with crisis management. (147) questionnaires were distributed to the community. The study, which included (167) subjects, retrieved a percentage of (91.83%) of the questionnaires suitable for statistical analysis. The study showed that the respondents' perceptions of the level of the dimensions that measure transformational leadership reached a high degree, and that the respondents' perceptions of the level of the dimensions that measure the variable of crisis management strategies reached a high degree, and that there was a statistically significant effect of transformational leadership in its combined dimensions in developing crisis management strategies in its combined dimensions. The study recommended the need for the National Center for Security and Crisis Management to continue to practice the transformational leadership style, apply crisis management strategies, and focus on the need to involve employees in the decision-making process and develop their idea generation mechanism, with the aim of developing them and transforming them into leaders in their positions.

Keywords: Transformational Leadership, Crisis Management Strategies, National Center for Security and Crisis Management.