

نموذج

مشروع خطة أطروحة للتسجيل لدرجة الدكتوراه

العنوان باللغة العربية:

تأثير إدارة المخاطر على سلامة المرضى تحليل دور الوسيط للقيادة
التحويلية: دراسة ميدانية على المرافق الصحية الحكومية

ب. العنوان باللغة الإنجليزية:

**The impact of risk management on patient safety:
Analysis of the mediating role of transformational
leadership: A field study on governmiuntal health
facilities**

اسم الباحث : نوره عبدالعزيز إبراهيم السليم

الرقم الاكاديمي : 221000670

الكلية : الإدارة

2024م - 1446هـ

مقدمة الدراسة

تأثير إدارة المخاطر على سلامة المرضى: وتحليل الدور الوسيط للقيادة التحويلية: دراسة ميدانية على المرافق الصحية الحكومية

The impact of risk management on patient safety: and Analysis of the mediating role of transformational leadership: A field study on governmental health facilities

المقدمة:

برزت إدارة المخاطر كعنصر حاسم في ضمان تقديم رعاية عالية الجودة للمرضى. تشمل إدارة المخاطر منهجًا منظمًا لتحديد وتقييم وتخفيف المخاطر المحتملة. ويمكن أن تؤثر تلك المخاطر سلبًا على المرضى ومقدمي الرعاية الصحية والمنظمات. الهدف الأساسي لإدارة المخاطر هو تقليل احتمالية وقوع أحداث سلبية وتعزيز سلامة المرضى. مما يؤدي إلى تحسين جودة الرعاية الصحية بشكل عام. مزمل علي محمد عثمان 2022

تتضمن الإدارة الفعالة للمخاطر مجموعة من الممارسات. وتشمل تلك الممارسات تطوير السياسات والإجراءات، وتدريب الموظفين، وأنظمة الإبلاغ عن الحوادث، وعمليات التدقيق المنتظمة. ويمكن لمنظمات الرعاية الصحية من خلال معالجة المخاطر المحتملة بشكل استباقي، منع الأخطاء، وتقليل التباين في الرعاية، وتعزيز ثقافة السلامة. ماجد بن عزيز طريخم الغامدي 2022

إن تأثير إدارة المخاطر على جودة الرعاية الصحية عميق. عند تنفيذ ممارسات إدارة المخاطر بشكل جيد، فإنها تؤدي إلى تقليل الأخطاء الطبية، وتحسين نتائج المرضى، وزيادة رضا المرضى. ومن خلال إدارة المخاطر، يمكن لمقدمي الرعاية الصحية تعزيز كفاءتهم التشغيلية. بالإضافة إلى تقليل التكاليف المرتبطة بمطالبات سوء الممارسة والنزاعات القانونية، وتحسين بيئة العمل العامة للموظفين. مزمل علي محمد عثمان 2022

القيادة التحويلية هي أحد أنماط الإدارة العديدة الموجودة في مؤسسات الرعاية الصحية. ويعتبرها الكثيرون الأسلوب الذي يمكن مؤسسات الرعاية الصحية من الاستجابة السريعة للتغيير والتحسين المستمر. ويمكن أن تترجم هذه السمات وغيرها إلى تحسينات أكبر في سلامة المرضى. على سبيل المثال، قد يكون هدف المنشأة هو زيادة رضا المرضى. سيحدد قائد التمريض أهدافًا لتحسين خدمة العملاء، وتطوير مبادرة أو مبادرات بشكل تعاوني، وقياس

النتائج على سبيل المثال، استبيان للمرضى - وإشراك الموظفين على طول الطريق. ماجد بن عزيز طريخم الغامدي 2022

عرفها أبو رمان، 2020 على أنها: "نمط قيادي ذو رؤية واضحة للحاجة للتغيير والتطلع إلى المستقبل، وتتمثل فيما يمتلكه القائد من شخصية جذابة ومؤثرة يستطيع من خلالها أن يؤثر في سلوكيات مقدمى الرعاية الصحية وتوسيع مشاركتهم، والسرعة في الاستجابة بأن: "مجموعة من الصفات والخصائص التي يتمتع بها مقدمى الرعاية الصحية للتعامل مع أي أمر طارئ"، فيما يرى Hamilton, 2024 ها إلهام الفريق نحو تحقيق رؤية مشتركة للمستقبل أو معالجة مشاكل أو أزمات تمر بها المنظمة فهي تعد بمثابة المنقذة للمنظمة والمخلصة لها واقعةا الذي تعيشه"، وهي "ذلك النمط القيادي الذي يوضح مدى تأثير القائد في المرؤوسين من حيث تحفيزهم وإلهامهم ودفعهم نحو إتقان العمل بما ينسجم مع أهداف المنظمة" حمدان، 2020، فقد وجد أن أسلوب القيادة التحويلية يعبر عن القيم الأخلاقية لالتباع في جهودهم لزيادة وعيهم بالقضايا الأخلاقية وتعبئة طاقتهم ومواردهم لصالح المنظمات، أما فقد عرف القيادة التحويلية على أنها: "قائد لديه القدرة على التأثير على مرؤوسيه بطريقة معينة، فهي قدرة القائد على تعزيز التعاون المتبادل والتعلم الجماعي مع مرؤوسيه في الوقت نفسه"، ووفق فإن القيادة التحويلية هي: "أسلوب القيادة الذي يستخدمه المدير إذا كان يهدف لتوسيع سلطة المرؤوسين، وتقديم أداء غير تقليدي، أو تحقيق مجموعة جديدة تما "حيث يمكن للقادة التحويليين ما من الأهداف التنظيمية تغيير الوضع الراهن في منظماتهم بنجاح من خلال ممارسة السلوك المناسب في كل مرحلة من مراحل عملية التحول من خلال هذه التعريفات يمكن أن نستنتج بأن القيادة التحويلية هي: "القيادة التي تتجاوز التبادل أو التقدير فقط لأداء الذي يقدمه المرؤوسون، ولكنها تعتمد بشكل أكبر على الثقة والالتزام حيث يهتم القادة التحويليون باحتياجات التطوير لكل مرؤوس من خلال مساعدتهم على رؤية المشكلات القديمة بطرق جديدة، فالقادة التحويليين قادرون على تحفيز التابعين ورعايتهم وإلهامهم لبذل جهود إضافية لتحقيق أهداف المنظمة"، فالقيادة التحويلية تعمل على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها بحيث يشعر المرؤوسون. Leary'O , 2021

تعتبر سلامة المرضى في مجال الرعاية الصحية قضية عالمية. لقد أوضحت الكثير من الدراسات أن القيادة الطبية في المستشفيات لها تأثير كبير على سلامة المرضى حصرًا في العالم المتقدم. القيادة والإدارة في مهنة الرعاية الصحية مهمة جدا. يمكن للقائد الجيد أن يحدث تطورا مفاجئًا في طريقة تقديم رعاية المرضى. إن التركيز الكبير على القادة الطبية من أطباء وتمريض

على أدوارهم في نظام الرعاية الصحية يمكن أن يقلل من النتائج السلبية للمرضى ويحسن سلامة المرضى. أجريت هذه الدراسة لفهم تأثير القيادة التحويلية على سلامة المرضى. Fischer, S 2016

القيادة التحويلية هي نظرية في القيادة حيث يقوم القائد بخلق بيئة مناسبة للعمل وستعمل على تحسين مخرجات الأعضاء الملتزمين في مجموعته. ويرتبط هذا النوع من القيادة بقوة بتحسين رعاية المرضى من خلال فرق عالية الأداء. لذا تحتاج منظمات الرعاية الصحية إلى توفير تدريب منتظم لتطوير المهارات وبناء القدرات والثقافة التنظيمية. ستنمى القيادة التحويلية لمديرين المستشفيات الجدد بفرصة 6.2 مرة لتنفيذ بيئة سلامة جيدة. Manisha V 2020

أصبحت المستشفيات الحكومية تتسم بالأزمات بسبب التغير والتعقد الكبير في بيئة الأعمال التي تحيط بها، فصارت المستشفيات الحكومية عرضة للتأثر بهذه الأزمات، ولما كانت الأزمة تنصف بعنصر المفاجأة فهذا يستدعي من الإدارات في مختلف المستشفيات الحكومية امتلاك القدرة على توقعها وتجنب حدوثها مع وجود مهارة عالية في إدارتها والتصدي لها عند حدوثها، وهنا تبرز أهمية القيادة التحويلية في المستشفيات الحكومية في كيفية القدرة على التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية للمنظمات والتهديدات التي قد تؤثر بشكل سلبي عليها الحفني، 2019

وتعتبر القيادة التحويلية من أهم الأنماط القيادية القادرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمستشفيات الحكومية ، بما تمتاز به من قدرة على تبديل الدوار بين القادة والمؤوسين الذين لديهم اطالع أكبر على المشكلات التي تواجههم بشكل يومي؛ مما يم كنهم من التعامل مع هذه المشكلات وإيجاد الحلول بفعالية أكبر نور، 2020 وتظهر الأزمات بشكل فجائي عادة مما يسبب ارباكا المستشفيات الحكومية ويهدد استمراريتها، ويضعف قدرتها على تقديم خدماتها، مما يستدعي وجود قيادة قادرة على اكتشاف الأزمات قبل وقوعها، وقادرة على استشراف المستقبل، والاستعداد له بشكل منظم لدرء المخاطر واحتوائها والتقليل من أثارها ومعالجتها اليافعي، 2023

إدارة الأزمات والتي توكل مهمتها للقيادة العليا في المنظمة عن طريق وتطبق أغلب المستشفيات الحكومية خططا صفات القائد التحويلي بكل أبعادها التأثير المثالي، الدافعية الألهامية، الاعتبارية الفردية، الأستثارة الفكرية، عند مواجهة الأزمات الصحية لكي تستعد القيادة وتضع خطة أو تصور لمواجهة هذه الأزمة ومنعها من الأنتشار وخصوصا بقدر الأماكن الحتواء أضرارها والحد منها ومعالجتها قبل استفحالها والعمل على استعادة

النشاط في الأجزاء التي لم تتأثر وإعادة التوازن فيها بشكل تدريجي لتعويض ما تم فقده أثناء حدوث الأزمة، والبد من أن يستفيد القائد من الأزمات السابقة وكيفية مجابهتها المهالوي، 2020 يُعد القطاع الصحي من أبرز القطاعات لتأثيره الكبير على الأفراد وأهمها في أي دولة نظرا والمجتمع، فاذا توفر نظام متوقعا لجميع صحي قادر على مواجهة الأزمات ظهر ذلك على القطاعات الأخرى في الدولة، و قد أصبحت الأزمات حدثا للمستشفيات الحكومية في هذا العصر المليء بالمتغيرات والمستجدات، وكلما استطاعت المستشفيات الحكومية التأقلم مع المتغيرات، كان لديها القدرة على التعامل مع الأزمات بثبات واتزان، ومن هذا المنطلق تنبع أهمية دراسة الأزمات في محاولة لتصنيف وتحليل وتقييم الأزمات تبعا الحتمال الحدوث وشدة الخطورة ودرجة التحكم من قبل المستشفيات الحكومية وذلك كله بغرض مواجهة الأزمات المحتملة الحفني، 2019

القيادة مهمة ولها اكبر تأثير على إدارة المخاطر على سلامة المرضى بناءً على نظرية إدارة المخاطر ونظرية القيادة، ترتبط القيادة بمخاطر أو فوائد محتملة الى إدارة المخاطر على سلامة المرضى. القيادة هي عامل مهم في تحديد نتائج إدارة المخاطر المتعلقة بسلامة المرضى والتي تتضمن الارتقاء بالعمل وأداء العمل وسلامة المرضى داخل المرافق الصحية الحكومية . مور باراك 2006-. .ليويد سي 2002

معظم الدراسات تدور في المقام الأول حول الحالات الصحية الإيجابية المتعلقة إدارة المخاطر على سلامة المرضى. ومع ذلك، لم يتم إجراء سوى القليل من الأبحاث حول تأثير أسلوب القيادة على سلامة المرضى ، وخاصة الحالات الصحية السلبية، على سبيل المثال، الاكتئاب والقلق والإرهاق. اجتذبت القيادة التحويلية المزيد من الاهتمام التجريبي مقارنة بأنواع القيادة الأخرى في السنوات الأخيرة. 2008 Vainio H- شينز ب 2012

تحفز القيادة التحويلية بشكل متبادل العلاقة بين القائد والأتباع وتشرکہا. ترتبط القيادة التحويلية بشكل إيجابي بفعالية القيادة، على سبيل المثال، الرضا الوظيفي والدافع وأداء الأتباع..

1996 Sivasubramaniam N-2017 Montano D

اقترحت بعض الدراسات أن المديرين يمكنهم الحفاظ على سلامة المرضى من خلال القيادة التحويلية وجد بعض الباحثين أن القيادة التحويلية مع وتحليل الدور الوسيط يودي الى إدارة المخاطر على سلامة المرضى بشكل ايجابي مع أن القيادة التحويلية يمكن أن تخفف من الإرهاق الوظيفي بين موظفي صناعة إدارة المخاطر..جيل أ. أس 2006 - Liu C 2019

أصبحت المنظمات المعاصرة تتسم بالمخاطر بسبب التغير والتعدد الكبير في بيئة الأعمال التي تحيط بها، فصارت المنظمات عرضة للتأثر بهذه المخاطر، ولما كانت الخطورة تتصف بعنصر المفاجأة فهذا يستدعي من الإدارات في مختلف المنظمات امتلاك القدرة على توقعها وتجنب حدوثها مع وجود مهارة عالية في إدارتها والتصدي لها عند حدوثها، وهنا تبرز أهمية القيادة التحويلية في المنظمات في كيفية القدرة على التنبؤ بالتغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية للمنظمات والتهديدات التي قد تؤثر بشكل سلبي عليها **الحفني، 2017**

وتعتبر القيادة التحويلية من أهم الأنماط القيادية القادرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، بما تمتاز به من قدرة على تبديل الأدوار بين القادة والمروسين الذين لديهم اطلاع أكبر على المشكلات التي تواجههم بشكل يومي؛ مما يم كنهم من التعامل مع هذه المشكلات وإيجاد الحلول بفعالية أكبر نور، (2020)

وتظهر المخاطر بشكل فجائي عادة مما يسبب ارباكا للمنظمة ويهدد استمراريتها، ويضعف قدرتها على تقديم خدماتها، مما يستدعي وجود قيادة قادرة على اكتشاف المخاطر قبل وقوعها، وقادرة على استشراف المستقبل، والاستعداد له بشكل منظم لدرء المخاطر واحتوائها والتقليل من آثارها ومعالجتها **اليافعي 2018**

وتطبق أغلب المنظمات الصحية خططاً لإدارة المخاطر والتي توكل مهمتها للقيادة العليا في المنظمة عن طريق الفردية، الاستثارة الفكرية(،الاعتبارية صفات القائد التحويلي بكل أبعادها) التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، وخصوصاً عند مواجهة المخاطر الصحية لكي تستعد القيادة وتضع خطة أو تصور لمواجهة هذه الخطورة ومنعها من الانتشار بقدر الإمكان لاحتواء أضرارها والحد منها ومعالجتها قبل استفحالها والعمل على استعادة النشاط في الأجزاء التي لم تتأثر وإعادة التوازن فيها بشكل تدريجي لتعويض ما تم فقده أثناء حدوث الأزمة، ولابد من أن يستفيد القائد من المخاطر السابقة وكيفية مجابتهها **المهلوي،**

2020

يُعدّ القطاع الصحي من أبرز القطاعات وأهمها في أي دولة نظراً لتأثيره الكبير على الأفراد والمجتمع، فإذا توفر نظام صحي قادر على مواجهة المخاطر ظهر ذلك على القطاعات الأخرى في الدولة، وقد أصبحت المخاطر حدثاً متوقعاً لجميع المنظمات في هذا العصر المليء بالمتغيرات والمستجدات، وكلما استطاعت المنظمة التأقلم مع المتغيرات، كان لديها القدرة على التعامل مع المخاطر بثبات واتزان، ومن هذا المنطلق تنبع أهمية دراسة المخاطر في محاولة

لتصنيف وتحليل وتقييم المخاطر تبعاً لاحتمال الحدوث وشدة الخطورة ودرجة التحكم من قبل المنظمة وذلك كله بغرض مواجهة المخاطر المحتملة الحفني، 2017.

انتهجت العديد من الإدارات أسساً استراتيجية لتوفير الإمكانيات اللازمة للإدارة لتواجه المخاطر المرتقبة بكفاءة أعلى، ومنها وضع آليات للتحويل من نمط إلى نمط آخر وفقاً للظروف المحيطة، مما أسهم في بروز القيادة التحويلية كنمط ملائم لإدارة المخاطر نور، . 2020

وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية التحويل لنمط القيادة التحويلية عند مواجهة المخاطر، لدورها البارز في كفاءة إدارة الأزمة كدراسة al, et Purwanto 2020، ودراسة 2013 Pillai، ودراسة أبو رمان 2020، ودراسة المهلاوي 2020، ودراسة نور 2020

نظراً لعمل الباحث في المرافق الصحية الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وإطلاعاً المباشر على الإجراءات التي تم اتخاذها لإدارة المخاطر، والأنماط القيادية التي اتبعتها القيادات الصحية في المنطقة وخارجها، فقد وجد من الضرورة بالبحث في أثر القيادة التحويلية على إدارة المخاطر الصحية في أكبر مستشفى بالمملكة العربية السعودية ، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما أثر القيادة التحويلية على إدارة المخاطر وعلى سلامة المرضى بمستشفيات المملكة العربية السعودية وكذلك هل يوجد تأثير بين تطبيق إدارة المخاطر على سلامة المرضى وكذلك تحليل الدور الوسيط للقيادة التحويلية في مستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية؟ والذي تنفرع منه الأسئلة التالية:

- السؤال الأول: **ما مدى تأثير** تطبيق إدارة المخاطر على سلامة المرضى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية
- السؤال الثاني: **ما مدى وجود** استخدام القيادة التحويلية للحفاظ على سلامة المرضى و تقييم المخاطر **بشكل** دورى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية
- السؤال الثالث: **ما مدى تأثير الإعتبارات** الفردية كأحد أبعاد القيادة التحويلية على تقليل المخاطر و الحفاظ على سلامة المرضى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية
- السؤال الرابع: **ما مدى تأثير** الاستشارات الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية للحفاظ على سلامة المرضى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

- **السؤال الخامس: ما مدى تأثير** المتغيرات الشخصية مثل: النوع، المؤهل العلمي، نوع الوظيفة على القيادة التحويلية وعلى إدارة المخاطر و **الحفاظ على** سلامة المرضى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية

نظراً للدور الكبير الذي يؤديه مستشفيات المملكة العربية السعودية في الحفاظ على صحة المواطنين والمقيمين. ، مما أظهر أهمية قدرة القيادات فيه على إدارة المخاطر، باستخدام الأنماط القيادية الحديثة، والتي تعتمد تبادل الأدوار بين القادة والمروّوسين، فإنّ هذه الدراسة تسعى للتعرف إلى:

1. أثر القيادة التحويلية على إدارة المخاطر الصحية بمستشفيات المملكة العربية السعودية.
2. واقع القيادة التحويلية بكافة أبعادها (التأثير المثالي، الدافعية الإلهامية، الاعتبارية الفردية، الاستثارة الفكرية) في مستشفيات المملكة العربية السعودية
3. قدرة قادة مستشفيات المملكة العربية السعودية على إدارة المخاطر الصحية.
4. الفروق الإحصائية التي تعزى للمتغيرات الشخصية النوع، المؤهل العلمي، نوع الوظيفة حول أثر القيادة التحويلية على إدارة المخاطر الصحية في مستشفيات المملكة العربية السعودية

• أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية

تتبع أهمية هذه الدراسة من موضوعها ومكوناتها، خصوصاً في ظل ازدياد المخاطر التي تواجهها الإدارات الحكومية بشكل عام والمخاطر الصحية بشكل خاص، حيث من المتوقع أن تساهم الدراسة في زيادة الحصيلة المعرفية واثراء المكتبة الوطنية بموضوع مهم يربط دور القيادة التحويلية بإدارة المخاطر وسلامة المرضى، خصوصاً في ظل ما يعانيه العالم من توابع جائحة كوفيد 2020.

يعمل القادة التحويليون على تمكين المستشفيات من التعلم المستمر والقدرة على الصمود في مواجهة الكوارث من خلال التكيف بشكل متجدد والتطور إلى ما هو أبعد من مجرد القيام بتعلم الدروس التقليدية بعد كل كارثة. لذا تتطلب مرونة المستشفيات أن يتمتع قادة المستشفيات بـ "كفاءات" معينة أي القدرة على القيام بشيء ما بنجاح في تحقيق القدرات التنظيمية . في أوقات الكوارث، قد تكافح المستشفيات لتلبية الطلب المتزايد على الرعاية بسبب نقص الموظفين والموارد. يجب على قادة المستشفيات إيجاد طرق للتغلب على هذه التحديات التشغيلية لضمان

حصول المرضى على الرعاية التي يحتاجون إليها، بما في ذلك الأساليب الجديدة للتخطيط للكوارث والاستجابة لها وإدارتها ومن هنا جاءت أهمية القيادة التحويلية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

يعمل القادة التحويليون على تمكين المستشفيات من التعلم المستمر والقدرة على الصمود في مواجهة الكوارث من خلال التكيف بشكل متجدد والتطور إلى ما هو أبعد من مجرد القيام بتعلم الدروس التقليدية بعد كل كارثة. لذا تتطلب مرونة المستشفيات أن يتمتع قادة المستشفيات بـ "كفاءات" معينة (أي القدرة على القيام بشيء ما بنجاح) في تحقيق القدرات التنظيمية. في أوقات الكوارث، قد تكافح المستشفيات لتلبية الطلب المتزايد على الرعاية بسبب نقص الموظفين والموارد. يجب على قادة المستشفيات إيجاد طرق للتغلب على هذه التحديات التشغيلية لضمان حصول المرضى على الرعاية التي يحتاجون إليها، بما في ذلك الأساليب الجديدة للتخطيط للكوارث والاستجابة لها وإدارتها ومن هنا جاءت أهمية القيادة التحويلية.

كما أكدت دراسات عديدة أهمية القيادة التحويلية مثل من خلال دراسة القيادة التحويلية والتبادلية للمديرين بواسطة رانيا إيهاب و مصطفى السعيد جبريل. حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية والتبادلية. وأجريت على عينة بلغت 160 مشارك 55 ذكر- 105 إناث بمحافظة الغربية بجمهورية مصر العربية. استخدمت الدراسة مقياس القيادة التبادلية والتحويلية، من إعداد الباحثة أما مقياس فاعلية الذات من إعداد هويدة حنفي. انتهت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الذكور والإناث في القيادة التحويلية والتبادلية، ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين القيادة التحويلية وفاعلية الذات لدى المشاركين ووجود ارتباط موجب دال إحصائياً بين القيادة التبادلية والخبرات البديلة والإقناع بينما كان الارتباط سلباً مع الإنجاز والاستثارة الانفعالية، ووجود تأثير دال إحصائياً للقيادة التحويلية على فاعلية الذات لدى المشاركين، وعدم وجود تأثير دال إحصائياً للقيادة التبادلية على فاعلية الذات لدى المشاركين، وعدم وجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين القيادة التحويلية والتبادلية على فاعلية الذات لدى المشاركين.

كما أكدت دراسة أثر القيادة التحويلية على إدارة الأزمات الصحية دراسة ميدانية على مستشفى الملك عبدالله ببيشة التي تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 270 موظفاً وموظفة (نسبة الذكور العاملين في مستشفى الملك عبد الله ببيشة بعينة الدراسة كانت 74%، وهذه النسبة تعكس طبيعة المجتمع السعودي من حيث نسبة الذكور العاملين مقارنة بالإناث، كما تظهر النتائج أن العاملين

في مستشفى الملك عبد الله ببيشة بعينة الدراسة من الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى 39.3% وهي نسبة تتناسب مع الوظائف التي تطلبها طبيعة عمل المستشفى، كما أظهرت النتائج أنّ 37.8% من عينة الدراسة هم من العاملين في المجال الطبي من العاملين في مستشفى الملك عبد الله ببيشة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية التأثير المثالي، الاستثارة الفكرية، الدافعية الإلهامية على إدارة الأزمات الصحية في مستشفى الملك عبد الله ببيشة بكافة أبعادها مجتمعة ومنفردة، كما أنّ كافة الأبعاد التي تقيس واقع تطبيق القيادة التحويلية كانت مرتفعة بشكل عام، وأنّ قدرة قادة مستشفى الملك عبد الله في بيشة على إدارة الأزمات الصحية مرتفع، ويوجد فرق ذو دلالة إحصائية لأثر القيادة التحويلية على إدارة الأزمات الصحية في مستشفى الملك عبد الله يعزى للنوع بينما لا يوجد فرق لهذا الأثر يعزى للمؤهل العلمي أو نوع الوظيفة، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام من قبل مستشفى الملك عبد الله ببيشة بتطبيق نمط القيادة التحويلية بكافة أبعادها عند مواجهة الأزمات الصحية، وتنمية بعدي الاستثارة الفكرية والدافعية الإلهامية لدى قادة مستشفى الملك عبد الله ببيشة من خلال الدورات التدريبية المتخصصة، وتحديد النمط القيادي الأمثل لكل متغير من متغيرات البيئة الخارجية من خلال وضع الخطط الاستراتيجية الكفيلة بمواجهة هذه التغيرات. التي تؤدي إلى تزامن بين نمو الاستثمار الكثيف في القطاع الصحي وتفعيل دور القيادة التحويلية لتنمية الموارد البشرية في هذا القطاع، من خلال تحسين كفاءة المزيد من حجم الاستثمار السعودي في القطاع الصحي وتفعيل دور القيادة التحويلية في تحقيق التنمية الاجتماعية بالمجتمع السعودي، وضرورة توجيه مزيد من الجهود لترسيخ القيادة التحويلية في جميع مجالات الإنفاق أو الاستثمار وفي كل قطاعات التنمية. مع أهمية تعزيز وتكثيف الاستثمار في برامج التدريب والتأهيل لبناء وتنمية سمات ومهارات القيادات التحويلية في المؤسسات السعودية، مع الاستمرار في نفس النهج القيادي المتمثل في زيادة حجم الإنفاق الحكومي على القطاع الصحي لتأثيره الإيجابي الملموس على الاقتصاد والمجتمع السعودي، وتعزيز عملية التغيير والتطوير المستمر من خلال نمط قيادي أكثر فاعلية ومرونة بما يتوافق مع ديناميكية بيئة الأعمال في القطاع الصحي وتعدد المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية للقطاع.

الأهمية العملية

تظهر أهمية الدراسة عملياً من نتائجها التي قد تساعد صانعي القرار على تزويد القيادات بالمهارات اللازمة لاتباع نمط القيادة التحويلية عند مواجهة المخاطر ورفع مستوى القدرة على إدارتها بشكل يعزز من جوانب القوة لديها، ويخفف من سلبيات ضعفها، كما قد تساهم نتائج هذه

الدراسة في تزويد مستشفى المملكة العربية السعودية بأبرز فجوات القيادة التحويلية لديها، مما يساعدها على تخفيض حجم هذه الفجوات.

منهجية الدراسة: تصميم مقطعي مع المنهج الوصفي التحليلي

في سبيل الإجابة عن أسئلة الدراسة ولتحقيق أهدافها، سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها والعلاقة بين مكوناتها، والآراء المطروحة حولها، والعمليات التي تضمنتها، والآثار التي أحدثتها، وقد عُرِفَ المنهج الوصفي التحليلي على أنه "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو مشكلة ما، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي تتم دراستها والأوقات التي تستعمل لجمع البيانات. Sekaran & Bougie, 2016

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، فبعد اطالع الباحث على الأدب النظري والدراسات السابقة توصل الى متغيرات الدراسة الرئيسية وهي المتغير المستقل: القيادة التحويلية والمتغير التابع: إدارة المخاطر الصحية يتضمن مجتمع الدراسة عينة وهم من العاملين بالمستشفيات الحكومية، البالغ عددهم الكلي ويُشار إلى أن إجمالي عدد الأطباء بوزارة الصحة السعودي بلغ خلال عام 2022 62640 طبيباً، منهم 55487 طبيباً بشرياً و7153 طبيب أسنان. بينما بلغ عدد طاقم التمريض والقابلات 105883 ممرضاً وقابلة، بينهم 104228 ممرضاً وممرضة و1655 قابلة.

حدود الدراسة:

سيتم تنفيذ هذه الدراسة ضمن مجموعة من الحدود التي تفترضها طبيعة الدراسة، والمنهجية التي تم اتباعها لتحقيق أهدافها، ومجتمع الدراسة الذي تم تحديده لجمع بياناتها الأولية، وهذه الحدود هي:

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على البحث في أثر القيادة التحويلية على إدارة المخاطر وسلامة المرضى.
- **الحدود المكانية:** يقتصر تنفيذ هذه الدراسة على مستشفيات المملكة العربية السعودية.

- **الحدود البشرية:** يقتصر تنفيذ هذه الدراسة على عينة من العاملين بمستشفيات المملكة العربية السعودية
- **الحدود الزمانية:** يتم تنفيذ هذه الدراسة خلال العام الميلادي 2025 و 2026

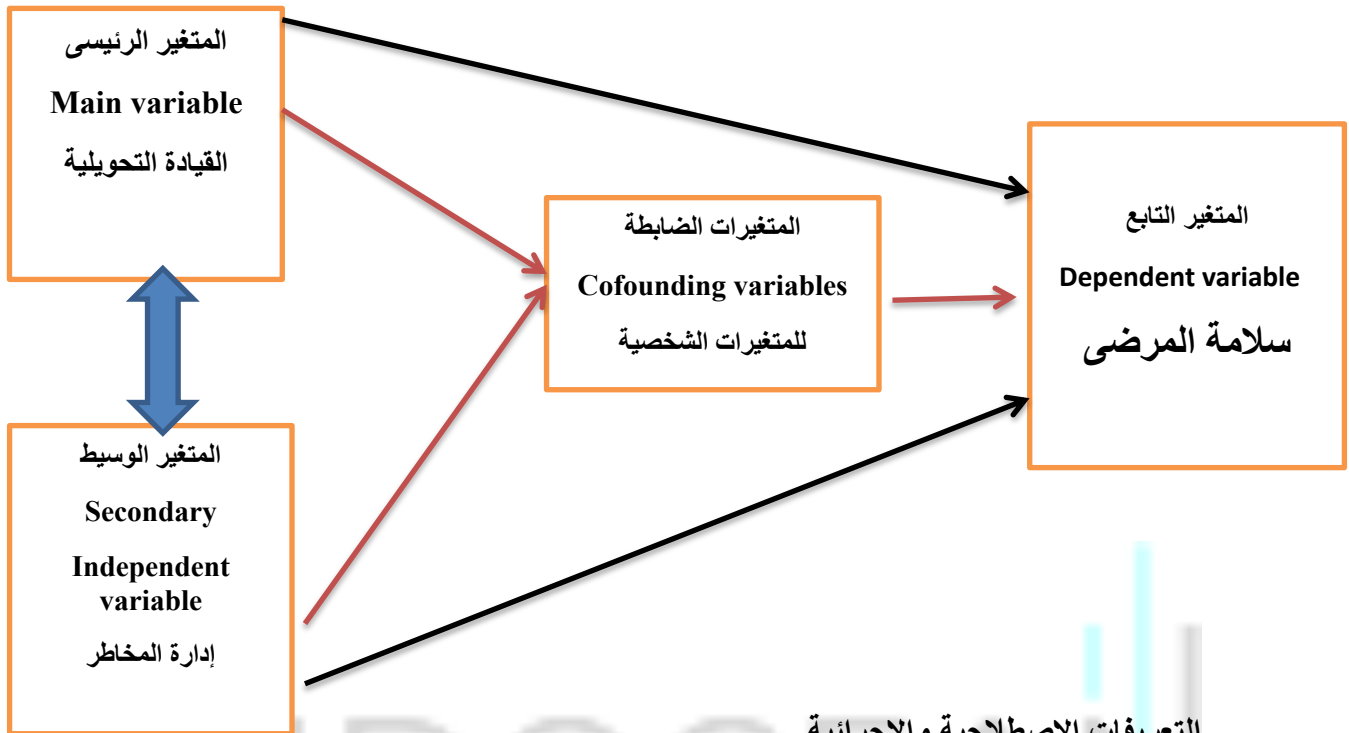
فرضيات الدراسة:

يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي: حيث نفترض الفرض الصفري وهو النفي

1. **لتطبيق إدارة المخاطر لا يؤثر على سلامة المرضى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية**
2. **إستخدام القيادة التحويلية لا يؤثر على الحفاظ على سلامة المرضى و تقييم المخاطر بشكل دورى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية**
3. **الاعتبارات الفردية كأحد أبعاد القيادة التحويلية لا يؤثر على تقليل المخاطر و الحفاظ على سلامة المرضى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية**
4. **الاستشارات الفكرية كأحد أبعاد القيادة التحويلية لا تؤثر على للحفاظ على سلامة المرضى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية**
5. **للمتغيرات الشخصية مثل: النوع، المؤهل العلمي، نوع الوظيفة لا تؤثر على القيادة التحويلية وعلى ادارة المخاطر و الحفاظ على سلامة المرضى بمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية**

ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

نموذج الدراسة



التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

- **القيادة التحويلية:** هي "ذلك النمط القيادي الذي يوضح مدى تأثير القائد في المرؤوسين من حيث تحفيزهم والهامهم ودفعهم نحو إتقان العمل بما ينسجم مع أهداف المنظمة" (المهلاوي، 2020)، ويعرفها الباحث اجرائياً بأنها: قدرة قائد المنظمة الصحية على تحقيق أهداف المنظمة من خلال تبادل الأدوار مع المرؤوسين.
- **التأثير المثالي:** هو "الإحساس القوي بالرسالة العليا للمنظمة والرؤيا التي يمتلكها القائد وقدرته على توليد الشعور بالفخر والاعتزاز في نفوس المرؤوسين الأمر الذي يمكنه من كسب ثقتهم ومودتهم واحترامهم" (طه وعبد الله، 2020)، ويعرفه الباحث اجرائياً بأنه: قدرة قائد المنظمة الصحية على ترسيخ ثقة الموظفين بالمنظمة وإدارتها بما يحقق أهدافها.
- **الدافعية الالهامية:** هي "قدرة القائد على اثارة المرؤوسين واذكاء الحماس وروح الفريق فيهم، واشراكهم في رسم الرؤيا للمستقبل وفي سبيل ذلك فهو يستخدم الرموز والشعارات لتوجيه الجهود ويوضح توقعاته العالية من المرؤوسين" (سعيدة ومراد، 2020)، ويعرفها الباحث اجرائياً: بأنها قدرة قائد المنظمة الصحية على زرع الحماس لدى المرؤوسين للقيام بالمهام المرتبطة بأهداف المنظمة الاستراتيجية

- **الاعتبارية الفردية:** هي "درجة تلبية القائد للحاجات الفردية لتابعيه والتصرف كمدرّب ومعلم يقدم الاحترام والتقدير للفرد لأنه مرشد لكل فرد من مرؤوسيه يستمع إلى ما يشكون منه ويسعى إلى حل المشكلات الفردية ويطور ذات كل منهم" (**شريف وحرورية، 2020**)، ويعرفها الباحث اجرائياً: بأنها قدرة قائد المنظمة الصحية على متابعة كل فرد من أفراد المنظمة الصحية بشكل فردي واعطائه المية اللازمة لتشجيعه وتوجيهه.
 - **الاستثارة الفكرية:** هي "قدرة قائد المنظمة على البحث عن الأفكار الجديدة وتشجيع حل المشاكل بطريقة إبداعية من قبل المرؤوسين مع دعم النماذج الجديدة والخلقة لأداء العمل" (**المهلاوي، 2020**)، ويعرفها الباحث اجرائياً: بأنها قدرة قائد المنظمة الصحية على اثارة الروح الإبداعية لدى المرؤوسين وتقبل أفكارهم وحثهم على التفكير.
 - **إدارة المخاطر:** هي "العملية الإدارية المستمرة التي تهتم بالتنبؤ بالمخاطر المحتملة عن طريق الاستشعار ورصد المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المولدة للخطورة وتعبئة الموارد والإمكانات المتاحة لمنع أو التعامل مع المخاطر بأكبر قدر ممكن من الكفاءة وبما يحقق أقل قدر ممكن من الضرر للمنظمة وللبيئة والعاملين مع ضمان العودة للأوضاع الطبيعية في أسرع وقت (Wester al, et 2017)، ويعرفها الباحث اجرائياً: على أنها قدرة قائد المنظمة الصحية على مواجهة التغيرات البيئية المفاجئة دون أن يؤثر ذلك على خطط واهداف المنظمة ومواردها.
 - **سلامة المرضى:** هي سلامة المريض هو الرعاية الصحية التي تُقدّم للمريض بدون أي إيذاء، أو خطأ طبي، أو حدث ضار ممكن أن يتعرض له، ويمكن بالمقابل الوقاية منه وحماية المريض من تعرضه لأي من أنواعه. يمثل مبدأ "عدم الإضرار في المقام الأول" أهم مبدأ أساسي لأي خدمة من خدمات الرعاية الصحية.
- وينبغي ألا يتعرض أحد للأذى في مرافق الرعاية الصحية؛ ومع ذلك، ثمة أدلة دامغة على وجود عبء ضخم يتسبب فيه الأذى الذي يتعرض له والذي يمكن تجنبه على الصعيد العالمي على نطاق نظم الرعاية الصحية في البلدان المتقدمة والنامية. ويترتب على ذلك آثار إنسانية ومعنوية وأخلاقية ومالية كبيرة.
- وتُعرّف سلامة المرضى بأنها "عدم وجود أذى يمكن وقاية المرضى منه وتقليل خطر الأذى غير الضروري والمرتببط بالرعاية الصحية إلى حد أدنى مقبول". وفي السياق الأوسع للنظام الصحي، تشكل سلامة المرضى "إطاراً لأنشطة منظمة تولّد ثقافات وعمليات وإجراءات وسلوكيات وتكنولوجيات وبيئات في مجال الرعاية الصحية تعمل على التقليل من المخاطر على

نحو مستمر ومستدام، والحد من حدوث أذى يمكن تجنبه، وتقلل احتمال وقوع الخطأ وتحد من تأثيره لدى حدوثه".

ويرى كثيرون أن الرعاية الصحية الجيدة هي المظلة الشاملة التي تنضوي تحتها سلامة المرضى. على سبيل المثال، يرى معهد الطب أن سلامة المرضى "لا يمكن تمييزها عن تقديم الرعاية الصحية الجيدة" وقد تأمل الفلاسفة القدماء مثل أرسطو وأفلاطون الجودة وسماتها. والواقع أن الجودة كانت واحدة من الأفكار العظيمة في العالم الغربي. وقد استعرض هارتيلوه العديد من المفاهيم المتعلقة بالجودة وخلص إلى تعريف تجريدي للغاية: "الجودة هي التوازن الأمثل بين الإمكانات المحققة وإطار من المعايير والقيم". ويعكس هذا التعريف المفاهيمي حقيقة مفادها أن الجودة هي تجريد ولا وجود لها ككيان منفصل. بل إنها مبنية على التفاعل بين الجهات الفاعلة ذات الصلة التي تتفق على المعايير (المعايير والقيم) والمكونات (الإمكانات).

تمهيد:

يتناول هذا الفصل في المبحث الأول بعض المفاهيم ذات العلاقة بالقيادة التحويلية وهي مفهوم القيادة التحويلية وأهميتها، وأبعاد القيادة التحويلية، وأنماط القيادة التحويلية وعوامل نجاحها، وخصائص القيادة التحويلية، أما المبحث الثاني المخاطر ومراحلها، إدارة المخاطر، وأنواع المخاطر، وتأثير الأزمة، وأساليب الأزمة وإدارة فتعرض فيه الدراسة مفهوم والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة الحالية والتعليق عليها.

• المبحث الأول: القيادة التحويلية

مدخل:

تحتاج المنظمات المعاصرة لقيادة حقيقية لها قدرة فائقة للإيحاء للمرؤوسين القيام بأفضل طاقاتهم، وتطوير مهاراتهم وترقية قناعاتهم، وإيصالهم إلى مستويات فكرية متقدمة، فالقائد التحويلي قادر على حث أتباعه على القيام بأكثر مما هو متوقع، وينظر للقيادة التحويلية على أنها القيادة التي تتجاوز تقديم الحوافز مقابل الأداء المرغوب، إلى تطوير وتشجيع العاملين فكرياً وابداعياً، وتحويل اهتماماتهم الذاتية لتكون جزءاً أساسياً من رسالة المنظمة، فهي التي تضع رؤية واضحة لمنظماتها، وتعمل على إيجاد أنظمة جديدة تتوافق كلياً ومتطلبات المستقبل

(نور 2020)

مفهوم القيادة التحويلية:

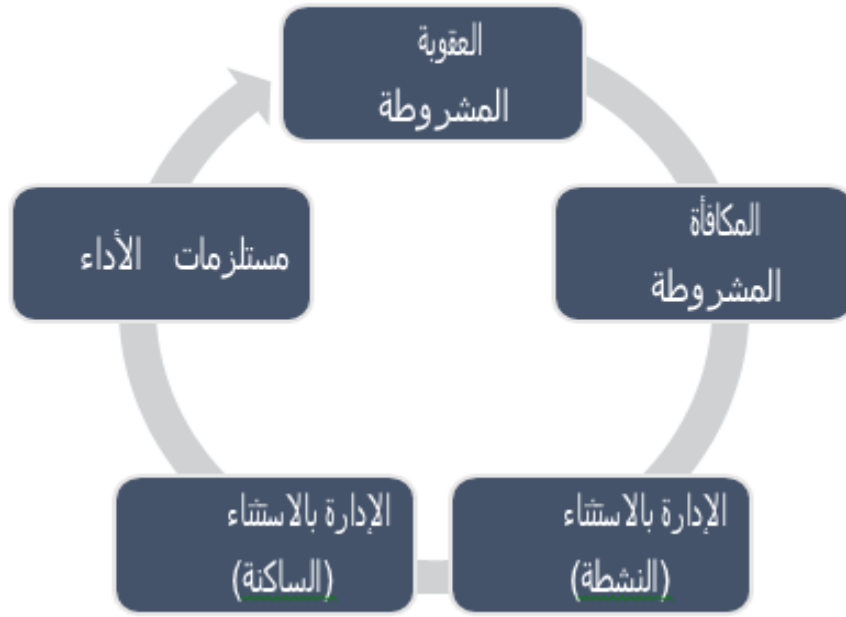
عرفها (أبو رمان، 2020) على أنها: "نمط قيادي ذو رؤية واضحة للحاجة للتغيير والتطلع إلى المستقبل، وتتمثل فيما يمتلكه القائد من شخصية جذابة ومؤثرة يستطيع من خلالها أن يؤثر في سلوكيات العاملين وتوسيع مشاركتهم، والسرعة في الاستجابة للتعامل مع أي أمر طارئ"، فيما يرى (Hamilton, 2004) بأنها: "مجموعة من الصفات والخصائص التي يتمتع بها القائد لإلهام الفريق نحو تحقيق رؤية مشتركة للمستقبل أو معالجة مشاكل أو أزمات تمر بها المنظمة فهي تعد بمثابة المنقذة للمنظمة والمخلصة لها واقعها الذي تعيشه"، وهي "ذلك النمط القيادي الذي يوضح مدى تأثير القائد في المرؤوسين من حيث تحفيزهم وإلهامهم ودفعهم نحو إتقان العمل بما ينسجم مع أهداف المنظمة ("حمدان، 2020) ووفقاً لـ (Yukl 2010)، فقد وجد أن أسلوب القيادة التحويلية يعبر عن القيم الأخلاقية للأتباع في جهودهم لزيادة وعيهم بالقضايا الأخلاقية وتعبئة طاقتهم ومواردهم لإصلاح المنظمات، أما (Bass 1996)، فقد عرّف القيادة التحويلية على أنها: "قائد لديه القدرة على التأثير على مرؤوسيه بطريقة معينة، فهي قدرة القائد على تعزيز التعاون المتبادل والتعلم الجماعي مع مرؤوسيه في الوقت نفسه"، ووفقاً لـ (2001 O'Leary)، فإن القيادة التحويلية هي: "أسلوب القيادة الذي يستخدمه المدير إذا كان يهدف لتوسيع سلطة المرؤوسين، وتقديم أداء غير تقليدي، أو تحقيق مجموعة جديدة تماماً من الأهداف التنظيمية" حيث يمكن للقادة التحويليين تغيير الوضع الراهن في منظماتهم بنجاح من خلال ممارسة السلوك المناسب في كل مرحلة من مراحل عملية التحول.

من خلال هذه التعريفات يمكن أن نستنتج بأن القيادة التحويلية هي: "القيادة التي تتجاوز التبادل أو التقدير فقط للأداء الذي يقدمه المرؤوسون، ولكنها تعتمد بشكل أكبر على الثقة والالتزام حيث يهتم القادة التحويليون باحتياجات التطوير لكل مرؤوس من خلال مساعدتهم على رؤية المشكلات القديمة بطرق جديدة، فالقادة التحويليين قادرون على تحفيز التابعين ورعايتهم وإلهامهم لبذل جهود إضافية لتحقيق أهداف المنظمة"، فالقيادة التحويلية تعمل على تحقيق الأهداف التي تسعى إليها بحيث يشعر المرؤوسون بالثقة والقيمة وسيقدر المرؤوسون قادتهم أكثر، لذلك ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية يمكن تعريف القيادة التحويلية على أنها: "قدرة قائد المنظمة الصحية على تحقيق أهداف المنظمة من خلال تبادل الأدوار مع المرؤوسين ("نور، 2020).

أهمية القيادة التحويلية:

- تعود أهمية القيادة التحويلية كنمط قيادي حديث إلى العوامل التالية: (العمرى، 2023)
1. تسعى القيادة التحويلية ومن خلال تفويض السلطات إلى تمكين العاملين من والعمل على تطوير مهاراتهم كمت تعزيز الثقة بأنفسهم، أيضا والعمل على تشكيل فرق teams عمل معتمدة على نفسها ذاتياً.
 2. مكن أن تتطور صفات القيادة التحويلية وتحسن عن طريق التدريب، الذي يترك تأثيراً مهماً على تصورات والتزامات وأداء التابعين في مختلف مستويات المنظمة.
 3. تتبنى القيادة التحويلية فكرة "المسؤولية الأخلاقية" التي تحفز العاملين أن يفضلوا المصلحة العامة على الميول الذاتية، الشيء الذي يؤدي إلى اكتساب السلوك التعاوني داخل المنظمة.
 4. القيادة التحويلية نمط قيادي يصلح للتطبيق في جميع المنظمات وفي مختلف المستويات والتي بحاجة إلى التغيير الجذري وحتى في المنظمات الناجحة، وهي صالحة بشكل عام لمواجهة جميع الحالات. كما تظهر أهمية القيادة التحويلية في أنها تحدد مسارات الرؤوسين التي تسهم في تحقيق الأهداف، وتمنح الحوافز للرؤوسين لدفعهم لتحقيق الأهداف، وتزيل العقبات التي تحول دون تحقيق الأهداف، وتزيد من رضا الرؤوسين، وتجنب المنظمة المخاطر، وتهتم بالمحددات الزمنية للأداء، وتعالج كل ما يعيق السيطرة والتحكم (العجمي، 2020)

أبعاد القيادة التحويلية: أشار (نور، 2020) إلى أنّ القيادة التحويلية تتكون من الأدوات الموضحة بالشكل التالي الشكل (1) أدوات القيادة التحويلية



الشكل (2) أدوات القيادة التحويلية

لكن المتأمل لهذه الأدوات يستنتج بأنه يمكن استخدامها القائد منفردة أو مجتمعة، ولكنها تختلف عما اتفق عليه أغلب الباحثين من أنّ أبعاد القيادة التحويلية هي: (التجاني، 2020)؛ (أبو رمان، 2020)

- **التأثير المثالي:** يكون للقائد قدرة على نيل إعجاب الموظفين وثقتهم وتقديرهم، حيث يعدّونه مثلهم الأعلى، ويعملون على تقليده وإطاعته في جميع قراراته، ويعد مفهوم هذا التأثير مرتبطاً بشدة بمفهوم ما يعرف بالقيادة الكاريزمية، وهي مجموعة الصفات والسلوكيات التي يصبح القادة بمقتضاها مثلاً علياً يقتدي بها المرؤوسون، فيكون القادة محل إعجابهم وتقديرهم وثقتهم، فهذا القائد تتوافر فيه درجات مرتفعة من المثابرة، والروح المعنوية والقيم الأخلاقية التي تجعل الجميع يلتفون حوله ويتأثرون به، ويستطيع الارتقاء بقيم المنظمة من خلال توفير الرؤية المثالية، والإحساس العميق بالرسالة، وعدم استخدامه لسلطته الرسمية لمصلحه الشخصية، ويُعبّر التأثير الإلهامي عن قوة الشخصية التي تحدث درجة عالية من الولاء والالتزام للقائد، وتعرف المرؤوسين بالقائد ورسالته، وتبني قيمه وأهدافه وسلوكه وصدق معتقداته، ويرتبط التأثير الإلهامي بالمخاطر، وإيجاد الحلول الواقعية لها، إذ يفتح

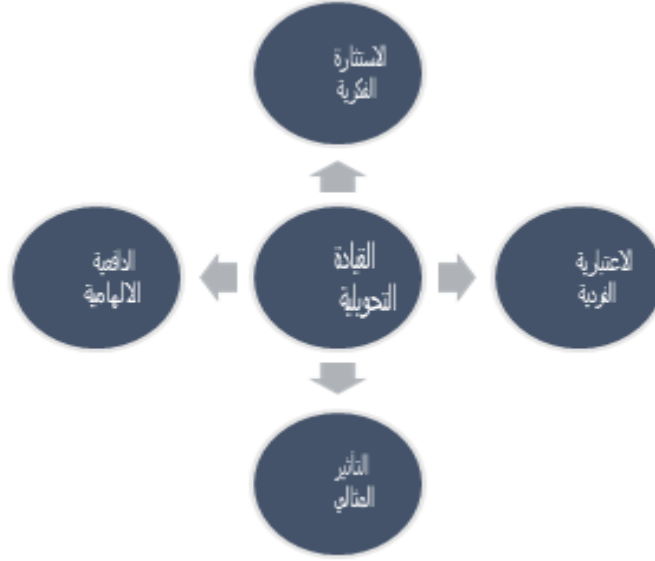
المروءوسون للقادة لقوة شخصيتهم وثقتهم بنفسهم، ولباقتهم، ولتعبيرهم العاطفي، وتقبلهم للمخاطرة .

- **الدافعية الإلهامية:** وهي القدرة على بث الحركة والوعي والحافز لدى المروءوسين، فالقائد الملهم يستطيع وضع الأهداف الصعبة في إطار قابل للتحقيق، ويمتلك عادةً حساسية وفهماً للمحيط الذي يعمل به، وفهماً لقدرات الآخرين وحاجاتهم وتطلعاتهم بحيث يستطيع أن يوظف هذا الفهم في بث روح العمل والنشاط والتحدي الإيجابي، فهو يعتمد على الحافز الإلهامي، ولديه القدرة على تحفيز المروءوسين إلى مستوى الأداء الأعلى، فالقادة الممارسون للدافع الإلهامي يكونون قادرين على توصيل الرؤية المستقبلية، التي سيكون المروءوسون قادرين على قبولها، ويناضلون من أجلها، إلى جانب قدرتهم على الارتقاء بتوقعات المروءوسين، وبالتالي يستطيعون الحصول على أداء يفوق الأداء المخطط من المروءوسين، ويعملون على إلهام المروءوسين وتحفيزهم؛ من خلال توفير التحدي في العمل، إلى جانب بناء العلاقات القوية؛ وذلك من خلال الاتصالات التي تخلق الروابط الثقافية بين المشاركين، وتؤدي إلى تحويل قيم الطرفين إلى قيم مشتركة ، وهناك مجموعة من الأدوات التي يستعين بها القائد المحفز الإلهامي وذلك لخلق رؤية مشتركة بينه وبين المروءوسين.

- **الاستشارة الفكرية:** وتشير إلى ابتكار القائد التحويلي لأفكار جديدة تثير المروءوسين، للتعرف إلى المشكلات، وتقديم الحلول لها بطرق إبداعية، ودعم النماذج الجديدة والخلاقة لتأدية الأعمال، فالقائد يحدد الفرص والتهديدات، ونقاط القوة ونقاط الضعف للمنظمة ويدركها بشكل جيد، ومن ثم يحدد حلولاً عالية الجودة يتم تنفيذها بالالتزام الكامل من قبل المروءوسين، فهؤلاء القادة يثيرون الأفكار الجديدة، ويشجعون المروءوسين لحل المشكلات بطريقة خلاقة، ويدعمون المداخل الإبداعية في إنجاز العمل، ويروجون التشجيع الإبداعي بين المروءوسين، وينشرون روح الابتكار والإبداع في بيئة العمل، ويشجعون المروءوسين على إعادة النظر في أساليب العمل القديمة، وتعزيز الأفكار الإبداعية.

- **الاعتبارية الفردية:** وهي مجموعة السلوكيات التي يستطيع القائد من خلالها أن يعطي اهتماماً شخصياً لكل مروءوس؛ وذلك من خلال التعرف إلى المطالب والميول الخاصة بهؤلاء، ومراعاة الفوارق بين المروءوسين عند إشباع هذه الحاجات، فالاهتمام بالأفراد يُعد خدمة وتضحية وإيثراً من القيادة المذكورة، حتى لا يكون فقط ممثلاً لدور السلطة الرقابية على هؤلاء الأفراد، فالقيادة تعمل على إثارتهم، والاتصال معهم على نحو دائم، فهي مسؤولة عن تقديم التدريب والتعليم للمروءوسين، ومنحهم الفرص المختلفة، فالقائد التحويلي يركز

الانتباه حول تطوير رؤوسيه باتجاهه، ليكونوا تحويليين أيضاً، ويمكن مما سبق تلخيص أبعاد القيادة التحويلية كما في الشكل التالي :



الشكل (1) أبعاد القيادة التحويلية

أنماط القيادة التحويلية:

تتخذ القيادة التحويلية عدة أنماط وهي: (بابكر، 2020؛ التجاني، 2020)

- **القيادة العقلانية:** وتستخدم للإشارة إلى تبني أفكار ومعارف وقيم معينة، فالشخص الذي يتعامل مع نوعية الأفكار، ويعمل على التوحيد بينها من خلال تصور منظم، يعد عقلانياً، والقائد العقلاني هو الذي تتوافر لديه القدرة على تغيير المجتمع من خلال تقديمه لأفكار ونظريات جديدة، وتعد القيادة العقلانية قيادة تحويلية؛ لأنها تؤدي إلى تغيير الأفكار والفلسفة.
- **القيادة الإصلاحية:** هذه القيادة تحتاج إلى إمكانيات استثنائية وذلك للحاجة إلى دعم وإسناد قوي من الموظفين تحت الرئيس، حتى نصل إلى تغيير هادف في الوضع المتوفر حينها، و لكي يصل الشخص إلى مرحلة أن يكون قائداً حقيقياً فإنه يحتاج فقط إلى التدرج في سيره، وأن تتوفر لديه الرغبة في الإصلاح، وبالرغم من أن القيادة الإصلاحية تمثل جزءاً من القيادة التحويلية، فقد لا يستطيع القائد الإصلاحي تحقيق تغيير ملحوظ؛ بسبب تقبله في الغالب للبناء الاجتماعي أو السياسي الكائن و المحيط به، إضافة إلى أن الإصلاح عملية متداخلة ، فهي تحويلية في جوهرها، وإجرائية من خلال تعقيدها ونتائجها، كما أنها لا تسعى إلى تغيير الأنظمة الموجودة كلياً.
- **القيادة الثورية:** الثورة تختلف جملة عن الإصلاح، لأن الثورة تعني إحداث تغيير مفاجئ وشامل في النظم الاجتماعية بأكملها، وعلى الرغم من ذلك فإن هذا التحول الكامل غالباً ما

يكون قليل الحدوث، كما أن القيادة الناجحة ثورياً غالباً ما تكون نادرة، ولذلك أهم خطوة يجب أن تتحقق قبل تحول هي إيجاد رؤية مشتركة، وأن القيادة الثورية لكي تكون ناجحة لا بد أن تتوفر فيها خصائص منها: (الشريف، 2020)

1. أن تكون ذات تركيز عالي لتحقيق الهدف، ومستعدة لنشر الالتزام من خلال المغامرة وبذل الجهد والوقت.
2. القيادة الثورية كقيادة ذكية، يجب أن تخاطب تطلعات الجماهير وحاجاتهم وطموحاتهم، وكذلك الشغف والميول التي قد تكون كامنة فيهم، ولكن يمكن تحريكها من خلال طرق الدعاية وأحداث السياسة.
3. القيادة الثورية تتطلب التدافع والجهد كأى قيادة، لكن مستوى الصراع في القيادة الثورية يكون أعلى منه في أي نمط آخر من القيادة.
4. يجب أن تستوفي عمليات القيادة الثورية إعلاء شأن مستوى الوعي السياسي والاجتماعي لدى القادة والمروسين

خصائص القائد التحويلي:

يُعدّ القائد التحويلي هو القائد الذي يعزم على التغيير والتأثير، ويتحدى كل الصعوبات، كما أنه يقتنص الفرص، وله المقدرة على المخاطرة، وإشراك كل الأفراد في عملية القيادة من خلال إعطائهم فرصاً لإحداث تغييرات قد تسير في مسارات الإبداع، وبالتالي يجب أن تتوفر خصائص معينة في هذا القائد ليكون مصدر إلهام لمن حوله، ليميز ويختلف عن القادة الآخرين، وهذه الخصائص هي: (الرقب، 2020)

القائد التحويلي هو شخص قادر على خلق رؤية المنظمة ورسالتها وإيصال هذه الرؤية بطريقة تستثير المروسين وتدفعهم لاغتنامها.

- A. يرى القائد التحويلي أن المبرر من وجوده هو نقلة حضارية، فهو يتمتع بثقة ذاتية عالية، كما يتمتع بوعي خالٍ من الصراعات الداخلية
- B. للقائد التحويلي حضور واضح، ونشاط بدني متفاعل، حيث يشارك الناس مشاكلهم، ويقدم لهم الحلول.

C. يستطيع التعامل مع المسائل الغامضة، ويهتدي إلى الحلول المعقدة.

D. يعدّ القائد التحويلي عنصر تغيير بمروسيه ويسعى إلى تحقيق إنتاجية عالية تفوق الأهداف.

E. مقدام ومجازف مع التحسب لأي مخاطر، محب للحركة ويتجنب الركود الذي لا يؤدي إلى التطور.

عوامل جاح القيادة التحويلية:

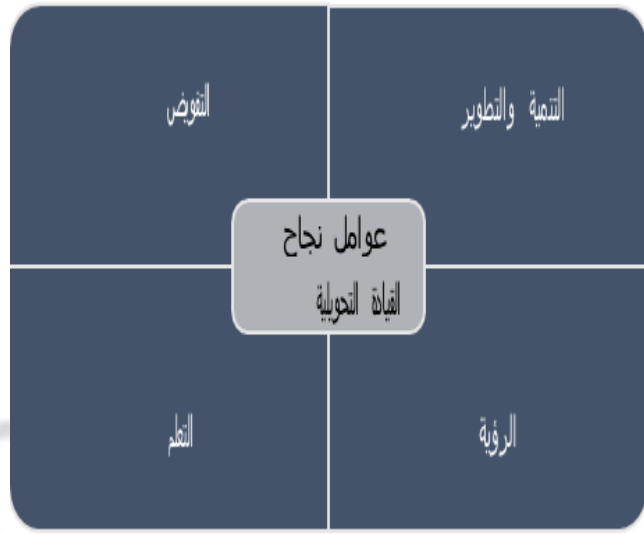
تقوم التطورات النظرية للقيادة التحويلية بتوليد عدد من الأفكار لنجاح القيادة التحويلية، ومنها الآتي بيانه: (الغامدي، 2020؛ الخرابشة والمعاني، 2020؛ Abou-Moghli، 2018)

(2018)

- **التنمية والتطوير:** ترجع فاعلية التنمية والتطوير إلى دعمها فكرة تفويض بعض الزملاء بممارسة القيادة، وإمدادهم بكل فرص وإمكانات التطوير المهني في المهارات القيادية والعمل الجماعي، ولكي تنجح هذه الفكرة فإن الموظفين يحتاجون إلى الحصول على الفرص الحقيقية والفعالية لممارسة القيادة، وعندما يتحقق ذلك سيكون المطلب التالي لهم في الحصول على فرصة لتنمية مهاراتهم القيادية من خلال الدورات والبرامج التدريبية في **مجال القيادة. التفويض باستخدام السلطة:** إن القيادة التحويلية وتفويض السلطة عبارة عن خليط من الحقوق والمسؤوليات، فإذا كان من حق القائد أن يمارس القيادة، فإن مسؤولية زملائه من الموظفين هي اتباعه، ليس كمجرد تابعين ثانويين فقط، بل كشركاء سيقومون بدورهم في ممارسة القيادة أيضاً، ويجب على كل شخص أن يكون قائداً ومرؤساً وموظفاً في الوقت نفسه، والتفكير المعاصر للتفويض باستخدام السلطة، يعني أن المشاركة في تولي السلطة والقيادة تضاعف في قوة الجميع ويزيد نشاطهم، مما يضاعف بالتبعية قوة المنظمة وفعاليتها كجماعة عمل مكونة من أعضاء وشركاء، كما تضم المنظمات أفراداً من تخصصات ومهارات وكفاءات مختلفة وخبرات متنوعة من مجالات متعددة، وبالتالي فإننا بحاجة كقيادة إلى معرفة كيفية إدارة هذه الخبرات والكفاءات المهنية في المنظمة، والاستفادة منها على الوجه الأمثل، فتعد فكرة التفويض باستخدام السلطة القيادية إحدى الأفكار التي تساعد على إنجاز المهام بشكل أسرع وأكثر كفاءة، وذلك من خلال مشاركة جميع الأفراد في عملية القيادة، وضمن فريق عمل جماعي .

- A. **الرؤية:** يجب أن تكون الرؤية شاملة لكل من الأهداف الإجرائية والإنجازية والاجتماعية والأخلاقية التي يشترك جميع القادة في السعي لتحقيقها وترسيخها في المنظمة، وقد يبدأ القادة التحويليين رحلتهم القيادية برؤيتهم الفردية الشخصية، ولكن نجاحهم وتميزهم سيتحقق عندما يحولون طبيعة هذه الرؤية، وبأسرع ما يمكن إلى نشاط يشترك فيه فريق العمل كله، وذلك إنه عندما يتحقق هذا ستتحوّل رؤية القادة ورؤية زملائهم في فريق العمل إلى كيان واحد متصل يستمد قوته واستمراره من رعاية القادة أنفسهم ودعمهم.
- B. **التعلم:** يجب على الأفراد العاملين أن يعملوا على تعلم كيفية ممارسة القيادة والمشاركة فيها، وإلى أي مدى سوف يعتمدون على خبراتهم الشخصية، ويجب تنمية المهارات القيادية في

مساندة انتشار القادة عبر المنظمة ودعمهم، وتعزيز ممارسة الأفراد للقيادة. ويمكن القول أ ن: "القادة التحويليين يشتركون في مجموعة خصائص تميزهم عن غيرهم من القادة الإداريين؛ فهم المحرك لعملية التغيير والتطوير، بحسن تعاملهم مع المواقف، والتكيف مع الظروف، والقدرة على حل المشكلات التي تواجه المنظمة، والتعامل معها بكل دقة وتخطيط مسبق، ويشاركون فيها فريق العمل، فلهم من التأثير في الآخرين الشيء الكبير."



الشكل (3) عوامل جاح القيادة التحويلية

البحث الثاني: إدارة المخاطر

تعتبر المخاطر أمرا غير محبب للنفس، وذلك لأنها تشعر المنظمة بعدم الاستقرار والتغيير المفاجئ، مما يؤدي إلى الارتباك والقلق وربما اتخاذ القرارات الارتجالية والمتسارعة التي تزيد الأمر سوءا على سوء، لذلك يمكن لقيادات المنظمة تخفيض آثار الخطورة بأكبر قدر ممكن إذا كانت قادرة على إدارتها بالشكل الصحيح.

إنّ التحسب والتجهيز والتعامل مع ما حدث لا يخفى على المتابع لسير الأحداث، وللأزمات بكل أنواعها دور في تاريخ الأمم سواء على صعيد الهدم أو البناء، والقراءة بتروي و تمنع لدور الأزيمة يؤدي إلى أنّ المجتمعات التي اعتمد الهرم القيادي فيها على فرق مدربة خاصة وكفاءة في التعامل مع الكوارث كانت أكثر صلابة على الاستمرار من رصيفاتها التي نحت منحى مختلفا

تمثل بالتصدي المرتجل والتعامل بأساليب غير مدروسة مع بؤر الصراع ما أدى إلى ضعفها وتفككها، فالمخاطر ترافق سائر التنظيمات المجتمعية، في جميع مستويات النشوء والارتقاء والانحدار. المخاطر إنما هي مشكلة غير متوقعة أدت أو ذهبت إلى كارثة إن لم تحل بصورة سريعة، وهي كل موقف أو حدث يؤدي إلى تغيرات ايجابية وجادة في المنتجات وهي حدث أو مجموعة من، أحداث غير متوقعة تؤثر في نظام المنظمة أو جزء منه وهي من الناحية الفعلية انقطاع عن العمل كلياً أو جزئياً لمدة قد تطول أو تقصر لسبب معين يتبعها تأثر المنظمة وتحولها. (مساعدة، 2020)

مفهوم المخاطر وإدارة المخاطر:

لم يهتم الباحثين في علم إدارة المخاطر إلا في العصر الحديث وذلك لارتباطه بظواهر افتراضية مجردة، ولكن بعد ازدياد حجم المخاطر وشدتها ظهرت الدعوات كما يشير (المساعدة، 2020) لاتخاذ إجراءات فورية لمواجهة المخاطر وتخفيف حدتها أدت لظهور هذا المفهوم، ولقد تعددت التعريفات التي تناولت شرح الخطورة كنتيجة مباشرة للتغيرات البيئية الداخلية منها والخارجية المتلاحقة والتي تعمل في إطارها المنظمات سواء إنتاجية أو مجرد خدمات، الأمر الذي يترتب عليه حدوث كوارث تفرض على المنظمات إدارتها بفعالية وبهدف الحد من سلباتها والاستفادة من نتائجها الإيجابية (الحفني، 2017)، حيث تم تعريف الخطورة بأنها "لحظة حرجية وحاسمة تتعلق بمصير الكيان الإداري المتأثر بالحدث، ومشكلة تمثل صعوبة حادة أمام متخذي القرار تجعلهم في حيرة بالغة فيصبح أي قرار يتخذه داخل دائرة من عدم التأكد، وقصور المعرفة، واختلاط المسببات بالنتائج والتداعي المتلاحق الذي يزيد درجة عواقب المجهول في تطورات ما قد ينجم عن المخاطر ("جاد الله، 2015)، وهي أيضاً "حالة غير مستقرة وغير عادية يترتب عليها حدوث نتيجة مؤثرة تأثيراً مادياً على المنظمة ككل، وتتطوي على أحداث سريعة، وتؤدي إلى توقف حركة العمل أو انخفاضها إلى درجة غير معتادة، بحيث تهدم القيم العليا للمنظمة أو تحقيق الأهداف الرئيسية لها وفي الوقت المحدد لذلك ("جبريل، 2020)، وعرفت (قهاوجي، 2015) بأنها "موقف محدد يهدد مصالح المنظمة، وصورتها أمام الجماهير، مما يستدعي اتخاذ قرارات سريعة لتصويب الأوضاع حتى تعود إلى مسارها الطبيعي." ويمكن تعريف المخاطر استناداً إلى (اللامي والعيساوي، 2015) بالآتي:

المخاطر هي حالة متحركة غير ساكنة تمثل تهديداً مباشراً وحقيقياً لبقاء واستمرارية المنظمة تتميز بدرجة معينة من المخاطرة وتمثل نقطة تحول في أوضاع غير مستقرة تعود إلى نتائج غير

مرغوبة تؤثر سلباً على كفاءة وفاعلية متخذ القرار وتؤدي الى خسائر مادية ومعنوية وجسدية تؤثر في سمعة ومستقبل المستشفيات بالمملكة العربية السعودية.

المخاطر حدث سلبي لا يمكن تجاوزه أو تجنبه مهما كانت درجة تحفز المنظمة التي تتميز بعنصر المباغثة، ونقص المعلومات، وانعدام السيطرة مع تسارع الاحداث. أنها أي الأزمة لحظة حادة ومرعبة شديدة الالم محيرة في ظل دائرة خبيثة من عدم التأكد وقصور المعرفة واختلاط المسببات

بالنتائج وتداعي الاحداث بشكل متلاحق ليزيد من حدتها ومن درجة المجهول ليهدد الكيان الاداري وبالتالي ضياع سمعة وكرامة كبار المديرين.تعتبر الخطورة موقف خارج عن السيطرة وتحول فجائي عن السلوك المعتاد يؤدي إلى خلل في المجتمع وان مواجهة هذا الموقف يحتاج تداركه إلى اتخاذ قرار محدد سريع في ظل قلة المعلومات والمفاجأة وضيق الوقت المقترن بالمهددات. ويعد تحديد حالة ما على انها ازمة من الامور التي تعد بالغة الصعوبة والتعقيد، الان انه يعد الكلمات الصراع، الكارثة، الصدمة، والمشكلة معبرة شكلياً عن مفهوم الازمة والقاصرة عن اعطاء المعنى الدقيق والمقصود لمفهوم المخاطرة، فالأزمة برأيه لا تكون كذلك الا إذا تضمنت عناصر أساسية أربعة هي التهديد، ضغط الوقت، المباغثة، وعدم التأكد. انها موقف تحذيري يتضمن مجموعة من المخاطر كالتعارض مع العمليات اليومية والعادية للأعمال، وتعريض المنظمة. للرقابة الشديدة من جني الحكومة او من جانب وسائل الاعلام، وتعريض الصورة الذهنية الايجابية التي تتمتع بها المنظمة للخطر، من جانب آخر فان الازمة قد تؤدي الى تعزيز الشكوك في اداء المنظمة، وتؤدي الى فقدان الثقة في المنظمة، اي ان تأثيرها يكون تأثيراً سلبياً وفي حالات قليلة يكون تأثيرها ايجابياً. اذاً الخطورة حالة غير طبيعية تمر بها المنظمة تهدد وجودها بسبب ظرف داخلي او خارجي متوقع او غير متوقع وعدم الاستعداد الكافي لتفادي الضرر.

أما إدارة المخاطر فهي "تعني كيفية التغلب على الكوارث أي المخاطر بالأدوات العلمية والإدارية المختلفة وتجنب سلبياتها والاستفادة من إيجابياتها فعلم إدارة المخاطر هو علم إدارة التوازنات التأقلم و التواءم مع المتغيرات المختلفة وبحث مترتباتها في كافة المجالات("الحفني، 2017) ، وهي "العملية الإدارية المستمرة التي تهتم بالتنبؤ بالمخاطر المتوقعة عن طريق الاستشعار ورصد المتغيرات البيئية الداخلية وكذلك الخارجية المولدة للخطورة وتعبئة الموارد والإمكانات المتوفرة لمنع أو التعامل مع المخاطر بالقدر الكافي من الكفاءة وبما يحقق أقل قدر ممكن من الضرر للمنظمة وللبيئة والعاملين مع ضمان العودة

للأوضاع الطبيعية بأسرع وقت (Wester " al, et2017)، لذلك يمكن القول بأن إدارة المخاطر هي: عملية إدارية تعنى بالتنبؤ المستقبلي لما قد يواجه المنظمة مستقبلا من أحداث، وتعمل على الاستعداد لمواجهة هذه الأحداث بما يجنب المنظمة تحمل الأضرار أو قد يعود عليها بالنفع لتستمر بتحقيق أهدافها، كما ظهر مفهوم آخر يرتبط بالمخاطر وهو مفهوم الإدارة المخاطر، ويشير (المساعدة، 2020) إلى أنّ الفرق بين إدارة المخاطر والإدارة بالمخاطر كما يلي:

- a. إدارة المخاطر: بشكلها التقليدي تعتبر "مجموعة من التجهيزات والجهود التي تبذل لمواجهة الحد أو الدمار المترتب على الأزمة"، أما بشكلها الحديث فهي تتطلب التفكير فيما لا يمكن التفكير به وتوقع ما لا يمكن توقعه من قبل المديرين، فهي "عملية الترتيب والاعداد المنظم والمنظم للمشكلات التي تهدد بشكل خطير سمعة المنظمة، وربحياتها أو بقاءها في السوق".
- b. الإدارة بالمخاطر تقوم على افتعال الأزمة وإيجادها من العدم كوسيلة للتغطية والتمويه على المشاكل القائمة التي تواجه المنظمة، فلنسيان مشكلة ما يتم يجب حدوث مشكلة أكبر وأشد تأثيراً، للتغطية على المشكلة القائمة بمشكلة جديدة، ويطلق البعض على هذا مفهوم صناعة المخاطرة للتحكم والسيطرة على الآخرين، وهو فن مستحدث يهدف للسيطرة على الآخرين، واخضاعهم وابتزازهم وتحريك الثوابت الراسخة فيما يتصل بالقواعد المستقرة وخلخلة الوضع الراهن والأسس المتعارف عليها من خلال صناعة الأزمة لتحقيق المكاسب، وهذه العملية تحتاج إلى احكام السيطرة حتى لا يحدث انفلات وقلب للأوضاع نتيجة سوء التقدير والإصرار على الخطأ والتمادي فيه.

أنواع المخاطر:

1. تكرار الخطورة: يعد التكرار من أهم المقومات في تصنيف المخاطر وعلى الرغم من أن حدوثها الدوري يتيح رصد مقدماتها وعلاج مخاطرها، فإن أي تنظيم إداري سواء كان فرداً أو منظمة أو دولة، لا يستطيع تجنبها على ما يملك من أجهزة وقائية ويمكن تقسيمها إلى: (رشاد، 2020)
2. مخاطر دورية متكررة: تكرر الخطورة بالتنبؤ بحدوثها، فإنه لا يمكن توقعها توقعاً دقيقاً بمدى وحجمها وتأثيرها واتساع مجالها وهي تتمثل في المخاطر الاقتصادية المرتبطة

بالدورة الشرائية والناجمة عن الكساد، والتي قد تنتج كذلك عن الانتعاش نتيجة لخلل في القوي الإنتاجية.

3. مخاطر غير دورية: هذه المخاطر الاقتصادية، ومن ثم لا يسهل توقعها، المخاطر غير الدورية تحدث نتيجة مسببات متعددة، وإن كانت عادة تكون فجأة وبدون مقدمات مثل المخاطر التي تنتج عن سوء الأحوال الجوية، أو تغير المناخ.

محاور المخاطر:

يتم تصنيف المخاطر إلى الأنواع الآتية: (الحفني، 2017)

1. **مخاطر مادية:** تدور حول محور مادي، مثل خطورة الغذاء، وخطورة السيول، وخطورة العمالة، وخطورة انخفاض المبيعات، وهي جميعها أزمات تدور حول شيء مادي ملموس، يمكن التحقق منه ودراسته والتعامل معه ماديا وطبيعيا بأدوات التعامل المختلفة، وقياس مدى توافق أدوات التعامل في إدارة الخطورة بنجاح ومعرفة ذلك بالنتائج المادية المترتبة على هذا التدخل مثل فقدان جزء كبير من المال.
2. **المخاطر المعنوية:** وهذه تدور حول محور غير موضوعي يرتبط بذاتية الأشخاص المحيطين بالخطورة مثل خطورة الثقة أو المصداقية، والولاء والانتماء، وجميعها تدور حول محور معنوي شخصي غير ملموس، لا يمكن الإمساك به مادياً أو لمسه، وإنما التعامل معه يتم من خلال إدراكه المضموني.
3. **المخاطر المزدوجة:** يتمثل هذا النوع في المشكلات الدولية والمحلية، مثل أزمات الرهائن، وخطورة الإرهاب وهي ذات جانبين أحدهما مادي ملموس هو الواقع المادي الذي أحدثته أو نتجت منه وهو الرهائن أو الخسائر والأضرار المادية، والآخر معنوي يتمثل في ردود الفعل العنيفة المصاحبة للظروف الامنية.

مستويات الخطورة:

وفقا لهذا الأساس يمكن التفرقة بين نوعين من الخطورة: (Luoma 2017)

- A. **مخاطر شاملة:** تصيب الدولة وتؤثر في مجتمعها كله فهي أزمات شاملة سواء في مسبباتها وما تنجم عنه وكذلك متطلبات علاجها، ولهذا النوع من المخاطر تأثيرات مختلفة ويشمل المخاطر المتصلة ببنية الدولة واقتصادها السياسي أو وضعها الأمني الداخلي أو الخارجي، فضلا عن سيادتها واستقرارها السياسي والاجتماعي وهذه المخاطر تتطلب مواجهتها جهدا كبيرا، بل تتطلب دعما خارجياً، وغالبا ما تحاول الدولة أو المنظمة بتجنب السقوط التام في

التوازن داخل المنظمة والتوفيق بين الحاجة أو حماية البنيات المعرضة للخطر والرغبة في تجنب التصعيد السالب فيه للخطورة لتصبح خطورة شاملة.

B. **المخاطر الجزئية:** تمثل في مخاطر المشاريع أو الوحدات الإنتاجية أو قطاع بعينه وينحصر تأثيرها فيها إلا أنه قد يمتد إلى المشروعات الأخرى المرتبطة بها بل يطول الدولة برمتها إن لم يكن السيطرة عليه، وهذا النوع من المخاطر يتميز بالتنوع والتعدد، طبقاً للكيان الذي قد ينشأ فيه إضافة إلى التأثيرات المتباينة للمخاطر والمتمثلة في عوامل انتشارها وتكاملها ونشؤها، وفي هذا النوع من المخاطر يجب تدخل الدولة لمواجهة الخطورة ومعالجتها، إن لم يتمكن الكيان الإداري الذي تأثر بها من مواجهتها.

الدراسات السابقة:

الدراسات باللغة العربية:

الدراسة الأولى: دراسة حسين وعلي 2021

متغيرات البحث: القيادة الاستراتيجية و إدارة المخاطر التنظيمية

هدفت الدراسة إلى تشخيص واقع القيادة الاستراتيجية بأبعادها التوجه الاستراتيجي، اكتشاف الكفاءات والحفاظ عليها، تطوير رأس المال البشري، والحفاظ على الثقافة المؤثرة، والتأكيد على الممارسات الأخلاقية وتأثيرها على إدارة المخاطر في الشركة العامة للصناعات الفولاذية بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، **ما توصلت اليه الدراسة** وجود ارتباط قوي بين القيادة الاستراتيجية وإدارة المخاطر، ووجود تأثير للقيادة الاستراتيجية على إدارة المخاطر، وأوصت الدراسة بضرورة قيام الإدارة العليا في الشركة المبحوثة بزيادة اهتمامها بالقيادة الاستراتيجية بأبعادها كافة، لما لها من دور مهم في القدرة على التنبؤ والتصور والمحافظة على المرونة وتمكين الآخرين لإحداث تغيير الاستراتيجي عند الضرورة والذي يؤدي إلى جعل الشركة في مقدمة الشركات المنافسة من حيث زيادة ارباحها.

الدراسة الثانية: دراسة الألوسي وآخرون 2019

متغيرات البحث: التخطيط الاستراتيجي و إدارة المخاطر

هدفت الدراسة: لقياس مدى توفر متطلبات نجاح التخطيط الاستراتيجي ودورها في صياغة استراتيجيات إدارة المخاطر في الشركة العامة لمعدات الاتصالات والقدرة، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي

ما توصلت اليه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين متطلبات نجاح التخطيط الاستراتيجي (بأبعادها) دعم الإدارة العليا، وتوفير الإمكانيات والموارد، والمرونة، وتقنية المعلومات) واستراتيجيات إدارة المخاطر في الشركة العامة لمعدات الاتصالات والقدرة، وأن الإدارة تعتمد بشكل كبير على دعم الإدارة العليا لنجاح التخطيط الاستراتيجي فيها، ولا يوجد تبني واضح لاستراتيجية تغيير المسار في الشركة، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة اهتمام إدارة الشركة العامة لمعدات الاتصالات والقدرة بمتطلبات نجاح التخطيط الاستراتيجي باعتباره محور اهتمام الأدبيات المعاصرة بوصفها المصدر الأهم لتبني استراتيجيات إدارة المخاطر من خلال عقد ورش عمل دورية الشركة العامة لمعدات إدارة لمتابعة تطبيق متطلبات نجاح التخطيط الاستراتيجي، وضرورة إشراك الموارد البشرية في الاتصالات والقدرة بدورات تخصصية في استراتيجيات إدارة المخاطر لغرض تقليل المشاكل التي قد تواجه الشركة من جراء تفاقم المخاطر.

الدراسة الثالثة: دراسة التجا ي 2021

متغيرات البحث: سلوكيات القيادة التحويلية و الإبداع التنظيمي

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير سلوكيات القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي، وتم اختيار جامعة غرداية في الجزائر من أجل دراسة الحالة، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي،

ما وتوصلت اليه الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية في المؤسسة محل الدراسة مرتفعة، وأن درجة ممارسة الإبداع التنظيمي كانت مرتفعة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادات الإدارية لسلوكيات القيادة التحويلية تبعاً لمتغير النوع، و السن و الخبرة المهنية، كما توجد فروق في درجة ممارسة الإبداع التنظيمي تبعاً لمتغير النوع و السن و الخبرة المهنية ، وأوصت الدراسة بزيادة توجيه القيادات الإدارية بالجامعة وتدريبها على الأساليب الإدارية الحديثة، وقيادة المؤسسات الجامعية في ضوء مدخل القيادة التحويلية في ظل بيئة تتصف بالتغيير الدائم .

الدراسة الرابعة: دراسة جبريل 2019

متغيرات البحث: إدارة الأزمات

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى إدارة الأزمات بالشركات النفطية الليبية من خلال قياس الأبعاد الاتية: (التخطيط لإدارة الأزمات، عملية اتخاذ القرارات في الأزمات، عملية الاتصال في الأزمات، الإمكانيات المادية و البشرية المتوفرة لإدارة الأزمات، دور القيادة في إدارة الأزمات)، بالاعتماد على منهج دراسة الحالة،

ما توصلت اليه الدراسة إلى أنّ إدارة الأزمات لا تمارس بالشركة قيد الدراسة، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاستجابات الباحثين حول إدارة الأزمات بشركة الخليج العربي للنفط، وتوجد فروق ذات دلالة احصائية لبعء دور القيادة في إدارة الأزمات، ولا توجد فروق معنوية لبعء عملية التخطيط لإدارة الأزمات، وتوجد فروق معنوية لبعء عملية اتخاذ القرارات في إدارة الأزمات، وأوصت الدراسة بإنشاء إدارة خاصة بالهيكل التنظيمي تعنى بالأزمات لتتولى مهمة التعامل مع الأزمات والتخطيط لها، و العمل على جعل التخطيط للأزمات جزءاً هاماً ومكماً للتخطيط الاستراتيجي بالشركة محل الدراسة، و تدريس مساق إدارة الأزمات ضمن البرامج التدريبية بالمراكز التدريبية التابعة للمؤسسة الوطنية للنفط.

الدراسة الخامسة: دراسة الشنطي 2017

متغيرات البحث: القيادة التحويلية و إدارة المعرفة

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر عمليات إدارة المعرفة، وقياس مستوى ممارسة أبعاد القيادة التحويلية، وإلى معرفة أثر القيادة التحويلية: (التأثير المثالي، والاستثارة الفكرية، والدافع الإلهامي، والاعتبارات الفردية في عمليات إدارة المعرفة، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، في وزارة الداخلية الفلسطينية بقطاع غزة،

ما توصلت اليه الدراسة إلى أنّ مستوى ممارسة أسلوب القيادة التحويلية كان متوسطاً، ودرجة ممارسة إدارة المعرفة بمستوى متوسط أيضاً، وأنّ أعلى متوسط حسابي كان لبعء تخزين المعرفة، وأقلها لبعء ممارسة تطبيق المعرفة، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية بكافة أبعادها باستثناء (الدافع الإلهامي) في عمليات إدارة المعرفة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات القيادة التحويلية بوزارة الداخلية الفلسطينية بقطاع غزة، مع التركيز على بُعد الدافع الإلهامي.

الدراسات باللغة الانجليزية:

الدراسة السادسة:

متغيرات البحث: القيادة الاستراتيجية والأزمات التنظيمية

هدفت الدراسة لمراجعة منهجية متعددة التخصصات للأدبيات التي تغطي اتجاهات البحث حول القيادة الاستراتيجية والأزمات التنظيمية، بالاعتماد على المنهج الوثائقي الاستكشافي،

ما توصلت إليه الدراسة إلى أنه بينما يقوم كل نوع من القادة الاستراتيجيين بدور مهم في معالجة الأزمة، كما أنّ خصائص المنظمة وقدرتها المالية لها دور كبير في قدرة القائد على التعامل مع الأزمات التي تواجهها المنظمة، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء بحوث نظرية وتجريبية جديدة للقادة الاستراتيجيين ودورهم في إدارة الأزمات التنظيمية

الدراسة السابع:

متغيرات البحث: السلوكيات القيادية الاستراتيجية وإدارة الأزمات

هدفت الدراسة للتعرف إلى تأثير السلوكيات القيادية الاستراتيجية لمديري المدارس على إدارة الأزمات، بالاعتماد على المنهج الكمي الارتباطي،

ما توصلت إليه الدراسة، إلى أنّ مستوى القيادة الاستراتيجية لمديري المدارس مرتفع، وإدارة الأزمات ذات مستوى متوسط، وأنّ مستويات السلوكيات القيادية الاستراتيجية لمديري المدارس تختلف اختلافًا كبيرًا وفقًا لموقع المدرسة وتكرار مواجهة الأزمات في المدرسة، وأنّ إدارة الأزمات تختلف اختلافًا كبيرًا وفقًا لتكرار مواجهة الأزمات في المدرسة، وتوجد علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين سلوك القيادة الاستراتيجية والأبعاد الفرعية لمديري المدارس وإدارة الأزمات وأبعادها الفرعية، كما أنّ سلوكيات القيادة الاستراتيجية لمديري المدارس لها تأثير إيجابي على إدارة الأزمات وأبعادها الفرعية، وأوصت الدراسة بضرورة اهتمام قادة المدارس بوضع استراتيجيات قيادية لمواجهة الأزمات، واعداد قيادات من المستوى الثاني قادرة على معاونتهم في تنفيذ توجههم الاستراتيجي.

الدراسة الثامن:

Al-Thani & Obeidat, 2020

متغيرات البحث : القيادة الاستراتيجية و القدرات الاستراتيجية

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع القيادة الاستراتيجية المتمثلة في استثمار القدرات الاستراتيجية، تحديد التوجه الاستراتيجي، تحسين وتطوير رأس المال البشري، تعزيز الثقافة التنظيمية بالممارسات الأخلاقية، تنفيذ الإشراف التنظيمي المتوازن (على إدارة الأزمات المتمثلة في الكشف عن إشارات التحذير، التأهب والوقاية، واحتواء والحد من الأضرار، واستعادة النشاط، والتعلم) في شركة Ooredoo بقطر، بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي،

ما توصلت إليه الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لممارسات القيادة الاستراتيجية بكافة أبعادها على إدارة الأزمات، وأوصت الدراسة بضرورة تركيز الشركة على دراسة وتحليل بيئتها الداخلية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها وتحديد المؤشرات المحتملة لحدوث الأزمة ، وبالتالي مساعدتها على تعزيز نقاط قوتها واتخاذ الحلول المناسبة لعلاج نقاط الضعف، ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع حدوث الأزمات وتقليل آثارها وانعكاساتها السلبية.

الدراسة التاسعة:

Purwanto et al., 2020

متغيرات الدراسة: القيادة التحويلية والتبادلية و أداء المركز الصحي

هدفت الدراسة للتعرف إلى أثر أساليب القيادة التحويلية والتبادلية على أداء المركز الصحي في مدينة باتي بجاوا الوسطى، شملت الدراسة 200 موظفا وموظفة، وتم جمع البيانات من خلال الاستبانة باتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن أسلوب القيادة التحويلية له تأثير إيجابي وهام للغاية على أداء الموظفين، وأن أسلوب القيادة التبادلية له أيضاً تأثير كبير وإيجابي على أداء الموظفين، وأوصت الدراسة بضرورة استخدام أسلوب القيادة التحويلية والتبادلية من خلال التعليمات، والاستشارات، والمشاركة، والتفويض، وتبني الأساليب القيادية ذات المرونة العالية

الدراسة العاشرة:

متغيرات البحث: ديناميكيات التواصل و القيادة التحويلية

هدفت الدراسة إلى الكشف عن ديناميكيات التواصل بين القائد والأتباع أثناء تفاعلات الفريق من وجهة نظر القيادة التحويلية كحل للمشكلات الاجتماعية، وقد تم اتباع المنهج التحليلي، واعتماد الملاحظة لجمع بيانات الدراسة، حيث تم اختيار عينة الدراسة والمتمثلة بـ (32) اجتماعاً لفريق حل المشكلات في إحدى الجامعات الألمانية، تم تصويره بالفيديو من جامعتين، وقام الباحث بترميز أسلوب القيادة التحويلية والتفاعلات السلوكية اللفظية للقادة ولأعضاء الفريق على مدار اجتماعاتهم بالكامل،

ما وتوصلت اليه الدراسة إلى أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالاتصال الوظيفي لحل المشكلات من قبل أعضاء الفريق، وتوسطت هذه العلاقة الإيجابية من خلال التواصل الذي يركز على حلول القادة، وكشف التحليل المتسلسل أن أفكار القادة التحويليين وحلولهم أدت إلى إطلاق بيانات حلول لاحقة من قبل أعضاء الفريق، وأن القيادة التحويلية تعزز من أداء الفريق بالاعتماد على خاصية الاتصال القوي بين القائد و الأتباع، وأوصت الدراسة بالتركيز على عمليات الاتصال بكافة الاتجاهات في المنظمة لدورها البارز في تعزيز الإبداع بإيجاد الحلول.

المراجع

أولا المراجع العربية

- أبو رمان، سامي (2020) أثر القيادة التحويلية في الاستعداد لإدارة الأزمات. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*. (3). الألوسي، عبد الوهاب والبدوي، نسرين والعكدي، سوسن. (2020). متطلبات نجاح التخطيط الاستراتيجي ودورها في استراتيجيات إدارة الأزمات/ دراسة ميدانية في الشركة العامة لمعدات الاتصالات والقدرة. *مجلة جامعة الأبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*. 00.(26).
- بابر، كمال الدين. (2007) *القيادة التحويلية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري*. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. مصر.
- بومشقة، فتيحة. (2020) أثر القيادة التحويلية على تفعيل الإبداع التنظيمي. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العربي بن مهيدي. الجزائر
- التجاني، دوح. (2020) سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة غرداية. الجزائر.
- تيسير عبد القادر مغازي. (2009). نمط القيادة السائد في مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة وعلاقته بصنع القرار التربوي من وجهة نظر العاملين بها رسالة ماجستير منشورة جامعة الأزهر، غزة.
- جاد الله، محمود. (0205). *إدارة الأزمات*. عمان: دار اسامه للنشر. الأردن.
- جبريل، وائل. (2020). واقع إدارة الأزمات في الشركات النفطية الليبية "دراسة حالة على شركة الخليج العرب للنفط بمدينة بنغازي". *مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة*. 5.(1).
- حافظ عبد الكريم الغزالي. (2012). أثر القيادة التحويلية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية. رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- حامد زهران. (2003). *علم النفس الاجتماعي*. القاهرة: الأنجلو المصرية.
- حسين، ساجد وعلي، شفاء. (2020) القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الأزمات التنظيمية / بحث استطلاعي في وزارة الصناعة والمعادن. *مجلة الإدارة والاقتصاد*. (126) .
- الحفني، سامح. (2007). *إدارة الأزمات*. *مجلة البحوث المالية والتجارية*. 03.(2).
- حمدان، خالد. (2020). *الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. الأردن. الخرابشة، عمر والمعاني، أيمن. (2020) أثر القيادة التحويلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية. *المجلة التربوية*، جامعة الكويت. 30

- حمود عايد العنزي.(2005). القيادة التحويلية لدى مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلميهم، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- خالد بن سليمان صالح الصالحي. (2013). القيادة التحويلية والتبادلية لدى مديري مدارس التعليم العام في منطقة القصيم التعليمية وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدى المعلمين. رسالة التربية وعلم النفس: جامعة الملك سعود - الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، ع 40، 4 - 40.
- رجب رفاعي (2004) التفاعل بين أنماط القيادة والمروسين وأثره على أداء العاملين دراسة ميدانية بالتطبيق على شركات القطاع العام للصناعات الدوائية لإنتاج الأدوية رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة أسيوط.
- رشاد، حسن. (2020). إدارة الأزمات في قطاع السياحة، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي السادس عشر لإدارة الأزمات والكوارث، وحدة بحوث الأزمات، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- الرقب. أحمد. 2020) علاقة القيادة التحويلية بتمكين العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، فلسطين.
- رؤيا محمود محمد. (2014). درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين
- سعد مرزوق العتيبي. (2005). دور القيادة التحويلية في إدارة التغيير المؤتمر الثالث لجامعة الملك سعود كلية العلوم الإدارية بالرياض، السعودية.
- سعيدة، ضيف ومراد، علة. 2023) تبني أسلوب القيادة التحويلية لتحقيق التميز التنظيمي، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية،
- سيد الهوارى. (2005). القائد التحويلي وتغيير المستقبل: طبيعته ووظيفته ومحاوره في التغيير، القاهرة مكتبة الكتب العربية ص90
- سيد الهوارى. (2006). ملامح مدير المستقبل من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية، ط4، القاهرة: مكتبة عين شمس.

- سيدالهوري. (2010). ملامح مدير المستقبل من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية (ط3). القاهرة: مكتبة عين شمس.
- شريف، أشرف. (2020) القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الخليل. فلسطين.
- شريف، علي وحورية، علي. (2020). دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم والتجارية،
- الشنطي، محمود. (2007) دور القيادة التحويلية في عمليات إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بقطاع غزة. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. 03 (3).
- الصيرفي، محمد. (2020). إدارة الأزمات. القاهرة: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع. مصر.
- طه، نهلاء وعبدالله، اشراقه. (2020). أبعاد القيادة التحويلية ودورها في تحقيق الخطط الاستراتيجية، مجلة اقتصاد المال والأعمال، 3 (3).
- العجمي، حمد. (2020) أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية. الدور الوسيط لعناصر المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الكويتية. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية. (19).
- العمري، مشهور. (2023) العلاقة بين خصائص القيادة التحويلية ومدى توفر مبادئ إدارة الجودة الشاملة. (رسالة ماجستير غير منشورة). الرياض: جامعة الملك سعود.
- الغامدي، جمعان. (2020) ممارسة مديري مدارس التعليم العام للقيادة التحويلية بمحافظة المخوة. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- فاروق جبريل ومصطفى جبريل. (2013). علم النفس الإداري والتنظيمي أسس النظرية وتطبيقاته العلمية. دمياط: مكتبة نانسي.
- فاروق شوقي البوهي. (2011). الاتجاهات الحديثة في الإدارة التربوية والمدرسية. القاهرة: دار الجامعة الجديدة.
- قهواجي، أمينة. (2005) دور القيادة الإدارية في إدارة الأزمات. مجلة أبعاد اقتصادية. 5. (1).
- اللامي، غسان والعيساوي، خالد. (2005) إدارة الأزمات. عمان: الدار المنهجية للنشر والتوزيع. الأردن.

- ليلي المزروع (2007) فاعلية الذات وعلاقتها بكل من الدافعية للإنجاز والذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات جامعة أم القرى. مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين 8 (4)، الصفحات 69-89
- ماجد محمد الفرا ومازن الخطيب (2007) النمط القيادي السائد لدى المدير في وزارات السلطة الوطنية في محافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية، مج 15، ع 2، 24-65
- مساعدة، ماجد. (2000) إدارة الأزمات. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. الأردن.
- مشهور بن ناصر العمري (2004) العلاقة بين خصائص القيادة التحويلية ومدى توفر مبادئ إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض
- مصطفى جبريل وفاروق جبريل. (2011). الموسوعة المختصرة للمفاهيم النفسية والتربوية والاجتماعية والأخلاقية. دمياط الجديدة: دار المستقبل.
- مصطفى جبريل. (1996). علم النفس الاجتماعي. المنصورة: عامر للطباعة والنشر.
- منيرة محمد العرايضة. (2011). نظرية القيادة التحويلية في القيادة التربوية. رسالة المعلم: وزارة التربية والتعليم - إدارة التخطيط والبحث التربوي، مج 49، ع 3، 38-41.
- المهلاوي، سعد. (2020) القيادة التحويلية ومساهمتها في تفعيل مراحل إدارة الأزمات في ظل انتشار وباء كورونا دراسة حالة عينة من المستشفيات بالخرطوم. مجلة البحوث والدراسات التجارية. 7 (0).
- نور، عدنان. (2020) القيادة التحويلية ودورها في إدارة الأزمات دراسة تحليلية في مستشفى الحسين التعليمي. مجلة المثلى للعلوم الاقتصادية والإدارية. 02 (7).
- هاني الطويل. (2006). إبدال في إدارة النظم التربوية وقيادتها (الإدارة بالإيجاب). عمان المكتبة الوطنية.
- هناء شحته مندور. (2010). تطوير النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية الفنية بمصر في ضوء مبادئ الإدارة المقترحة. رسالة ماجستير، كلية التربية- جامعة عين شمس.
- هويدة حنفي محمود. (2013). مقياس فاعلية الذات. القاهرة. مكتبة الأنجلو المصرية
- اليافعي، إبراهيم. (2023) دور القيادة الاستراتيجية في إدارة الأزمات في الجامعات اليمنية. من أعمال: الندوة العلمية الأولى لقسم الإدارة واصل التربية (آفاق مستقبل المؤسسات التعليمية). جامعة إب. الجمهورية اليمنية.

- يوسف عبد المعطى مصطفى. (2002). أسلوب القيادة التحويلية لتحسين أداء مدير المدرسة في مصر، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد السابع، السنة الخامسة، 139-

• ثانيا المراجع الاجنبية

- Abou-Moghli, A. A. (2018). Analyzing the significance of transformational leadership on organizational creativity of employees: A case of insurance companies in Jordan. International Journal of Business Administration, 9(4), 64-72
- Al Thani, F. B. H., & Obeidat, A. M. (2020). The impact of strategic leadership on crisis management. International Journal of Asian Social Science, 10(6), 307-326
- Bass, B. M., Avolio, B. J., & Atwater, L. (1996). The transformational and transactional leadership of men and women. Applied psychology, 45(1), 5-34
- Battisti, C., Amori, G., & Luiselli, L. (2020). Toward a new generation of effective problem solvers and project-oriented applied ecologists. Web Ecology, 20(1), 11-17
- Gill AS, Flachner AB, Shachar M. Reducing stress and burnout through the application of transformational leadership. Journal of Contemporary Hospital Management International. 2006; 18(6): 469–481. doi: 10.1108/09596110610681511 [DOI] [Google Scholar]

- Hamilton S, E,(2004). Where are we now? A view from the Red Cross •
the Journal of Collaborative Family .Families, systems & Health
.Health Care. 22(1),58-61
- Kuoppala J, Lamminpaa A, Liira J, Vainio H. Leadership, work well- •
being, and health effects - a systematic review and meta-analysis. J
Occup Environ Med . 2008; 50(8):904-915. doi:
10.1097/JOM.0b013e31817e918d [DOI] [PubMed] [
- Lehmann, Nale (2015). How transformative leadership works during •
team interactions. behavioral process analysis, quarterly leadership
journal, International Journal of Political, Social and Behavioral
.Sciences, Netherlands
- Liu C, Liu S, Yang S, Wu H. Association between transformational •
leadership and occupational burnout and the mediating effects of
psychological empowerment in this relationship among CDC
employees: a cross-sectional study. Psychol Res Behav Manag. 2019
.Jun 24; 12:437-446. doi: 10.2147/PRBM.S206636
- Lloyd C, King R, Chenoweth L. Social work, stress, and burnout: A •
review. Mental Health Journal. 2002; 11(3): 255-265. doi:
[10.1080/09638230020023642 [DOI] [Google Scholar
- Lowe KB, Kroeck KG, Sivasubramaniam N. Effectiveness correlates •
of transformational and transactional leadership: a meta-analytic
review of the literature. Leadership Q. 1996;7(3):385–425. doi:
10.1016/S1048-9843(96)90027-2 [DOI] [Google Scholar]
- Luoma, Vilma - Aho and Piet Verhoeven, (2017). Crisis responds •
Journal of Contingencies and Crisis .strategies in Finland Spain
Management, Vol 25, N.4,
- Mason, Robert Lee & Gunst, Richard F., & Hess, James L & Net •
Library, (2003). Statistical design and analysis of experiments: with
applications to engineering and science (2nd ed). J. Wiley, Hoboken,
.N.J
- Montano D, Reeske A, Franke F, et al. Leadership, follow-up's health •
and job performance in institutions: A overall meta-analysis from an
occupational health perspective. J Organ Behav . 2017;38(3):327–350.
doi: 10.1002/job.2124 [DOI] [Google Scholar
- Mor-Barak, M. E., Levine, A., Nisley, J. A., Lin, C. J. Why do they •
leave? Modeling child care workers' intentions to change jobs. Child

- Youth Serv Rev. 2006;28:548–577. doi:
[10.1016/j.chilyouth.2005.06.003 [DOI] [Google Scholar
- O'Leary, P. A., Sullivan, M. E., & Ray, D. (2001). The relationship of leadership styles of selected West Virginia deans and department chairs to job satisfaction of departmental faculty members. In National Forum of Educational Administration and Supervision Journal (Vol. 17, No. 4, pp. 205-215).
 - Pillai, R. (2013). Transformational leadership for crisis management. In Handbook of research on crisis leadership in organizations (pp. 47-66). Edward Elgar Publishing
 - Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M., & Hyun, C. C. (2020). Effect of transformational and transactional leadership style on public health centre performance. Journal of Research in Business, (Economics, and Education, 2(1
 - Schaedler, T., Andruskiewicz, P., Mashal, A., Najt, P., & Durrett, R. (2022). Temperature- following thermal barrier coatings for high efficiency engines (No. Final Report DOE HRL&GM). HRL Laboratories, LLC
 - Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons
 - Shinz B, Schilling J. How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. Leadership Q. 2013; 24(1): 138–158. doi: 10.1016/j.leaqua.2012.09.001 [DOI] [Google Scholar]
 - Töre, E., Çilek, A., & Çetin, E. Examining the Compliance of School Administrations to the Ministry of National Education Hygiene Control Guide during the Covid-19 Pandemic Process
 - Wester, Misse & Malin Mobjork., (2017)."A Brief Survey of the Work Being Performed by Crisis Organizations in European Union Member States on Climate Change Effects". Journal of Contingencies and Crisis Management, Vol. 25, N.4
 - Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. Consulting Psychology Journal: practice and research, Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.44.11.62(2), 81