

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال



أثر نمط القيادة على إدارة استمرارية العمل:دراسة ميدانية على

شركة منارة معادن

إعداد الطالب/

دلال عبدالله اليوسف

242001315

إشراف/

د. أسماء أبوعنزة

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

3	مقدمة:
6	أهمية الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
8	تساؤلات الدراسة:
8	فروض الدراسة:
9	نموذج الدراسة:
10	الدراسات السابقة:
18	الفجوة البحثية:
20	المنطلقات النظرية للدراسة:
21	المنهجية وطرق البحث:
22	أدوات جمع البيانات:
22	طرق جمع البيانات:
23	حدود الدراسة:
23	المراجع:

مقدمة:

تعتبر إدارة استمرارية الأعمال جانبًا حيويًا يضمن بقاء المؤسسات واستدامة عملياتها، خاصة في ظل التحديات غير المتوقعة التي تواجهها بيئات الأعمال الحديثة، مثل الكوارث الطبيعية والأزمات الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية المتسارعة. إن فعالية القيادة تلعب دورًا رئيسيًا في تحقيق مرونة المؤسسات وقدرتها على التكيف والاستجابة لمثل هذه التحديات. وبما أن القيادة ليست مجرد ممارسة تقليدية، بل هي عنصر أساسي لتوجيه الثقافة التنظيمية واستنهاض همم الأفراد، فإن اختيار أسلوب القيادة الملائم يعزز من استدامة الأعمال ويسهم في تحقيق النجاح المؤسسي خلال الأوقات الصعبة (Alblooshi et al., 2023).

تؤكد الدراسات الحديثة على الأثر الكبير لأسلوب القيادة على استمرارية الأعمال، حيث تؤثر بشكل مباشر على استراتيجيات التكيف والاستجابة للأزمات. ويُعتبر أسلوب القيادة التحويلية من الأساليب الأكثر تأثيرًا، إذ يشجع القادة التحويليين على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات ويخلقون بيئة عمل تعاونية تدعم الابتكار والاستجابة المرنة للأزمات. توضح دراسة (Atlantika et al., 2023) أن القيادة التحويلية تعزز من قدرة المنظمة على مواجهة التحديات من خلال بناء ثقافة تفاعلية تشجع الأفراد على تطوير حلول مبتكرة وتكيفية. فهذه البيئة التحويلية تعمل على تزويد المؤسسة بالقدرة على الاستمرار والاستجابة بنجاح في أوقات الأزمات.

إلى جانب القيادة التحويلية، يبرز أسلوب قيادة الأزمات كعامل حاسم في استمرارية الأعمال. يُظهر القادة الذين يمتلكون مهارات عالية في إدارة الأزمات القدرة على تقييم المخاطر واتخاذ قرارات سريعة تسهم في تقليل التهديدات المحتملة وضمان استمرار العمليات المؤسسية. وقد أثبتت الدراسات (Alblooshi et al., 2023; Musyoka & Ouma, 2024) أن هناك ارتباطًا مباشرًا بين قيادة الأزمات والأداء المؤسسي، حيث يمكن للقادة الفعّالين في هذا المجال حماية المؤسسة من الانهيار خلال الظروف الطارئة عبر اتخاذ إجراءات استباقية وتوفير الدعم اللازم للفرق العاملة.

تلعب إدارة الأزمات دورًا وسيطًا بين أسلوب القيادة واستمرارية الأعمال، إذ تتطلب الأزمات قادة قادرين على التوجيه الفعّال واستجابة فورية للوضع. تظهر دراسة (Alblooshi et al., 2023) أن إدارة الأزمات تزيد من قدرة المؤسسة على الصمود في وجه التحديات، وتؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة

ونجاحها على المدى الطويل. كما توضح هذه الدراسات أن القدرة على إدارة الأزمات ترتبط بمدى قوة القيادة وكفاءتها في توجيه المؤسسة خلال الظروف الصعبة، مما يعزز من أهمية وجود قادة مدربين وقادرين على تسيير الأمور بشكل فعال أثناء الأزمات.

على الرغم من التركيز الكبير على تأثير أساليب القيادة في استمرارية الأعمال، ينبغي أن تؤخذ بعض القيود في الاعتبار، مثل السياقات الجغرافية والثقافية التي قد تحد من فعالية بعض الأساليب القيادية. تختلف البيئات التنظيمية من منطقة إلى أخرى، وكذلك الثقافة المؤسسية، مما يجعل من الضروري إجراء المزيد من الأبحاث لتكييف أساليب القيادة بما يتماشى مع التنوع الثقافي والجغرافي. تظهر هذه الضرورة من خلال الدراسات التي تؤكد على أهمية التطوير المستمر لاستراتيجيات القيادة لتلبية احتياجات البيئات المتنوعة. (Musyoka & Ouma, 2024)

وتوضح هذه الدراسة الميدانية على شركة منارة معادن كيف تؤثر أساليب القيادة، وبالأخص القيادة التحويلية وقيادة الأزمات، على استمرارية الأعمال. من خلال تحليل هذه التأثيرات، يمكن الوصول إلى فهم أعمق لكيفية تحقيق المرونة المؤسسية والتغلب على التحديات، مما يساهم في وضع استراتيجيات قيادية مستدامة وفعالة.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه بيئة الأعمال المعاصرة، تزداد أهمية القيادة الفعالة كعنصر حاسم في ضمان استمرارية العمل ومرونة المؤسسات. فالأزمات التي قد تواجهها الشركات، مثل الأزمات الاقتصادية والكوارث الطبيعية والأوبئة العالمية، تُبرز الحاجة إلى استراتيجيات قيادية قادرة على التكيف السريع مع المتغيرات، وضمان استدامة العمليات المؤسسية. تشير الدراسات إلى أن نمط القيادة المتبع يلعب دورًا محوريًا في إدارة الأزمات وتحقيق الاستمرارية، حيث يؤثر بشكل مباشر على قدرة المؤسسة على الصمود في وجه التحديات وتوجيه سلوك الأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

تتعدد أنماط القيادة المؤثرة في إدارة استمرارية العمل، ومنها القيادة التحويلية والتبادلية والديمقراطية والأوتوقراطية. وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة تأثير هذه الأنماط على استمرارية الأعمال. فعلى سبيل المثال، ركزت دراسة (Atlantika & Vuspitasari, 2023) على تحليل أنماط القيادة التحويلية

والتبادلية في سياق استمرارية الأعمال أثناء جائحة كوفيد-19 في المناطق الحدودية. وقد أظهرت الدراسة أن القيادة التحويلية كانت أكثر قدرة على تمكين الموظفين وإشراكهم في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، مما عزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع المتغيرات. كما أكدت دراسة (Alblooshi et al. (2023 على أهمية القيادة في إدارة الأزمات، حيث أثبتت أن القادة الفعالين يمكنهم تحسين استمرارية العمل من خلال استجابتهم السريعة وقدرتهم على اتخاذ قرارات حاسمة أثناء الأزمات.

و تناولت دراسة (Musyoka & Ouma (2024 تأثير القيادة في الأزمات على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كينيا خلال جائحة كوفيد-19، حيث أظهرت النتائج أن القيادة الفعالة تسهم في تحسين سمعة المؤسسات وتعزيز مبيعاتها وأرباحها على المدى الطويل. ورغم أهمية هذه الدراسات في تسليط الضوء على الدور الحيوي للقيادة في استمرارية العمل، إلا أن هناك فجوة في الأدبيات تتعلق بتأثير أنماط القيادة في بيئات صناعية محددة ذات طابع فني وتقني، مثل قطاع التعدين والمعادن، الذي يواجه تحديات فريدة تتعلق بالسلامة والاستدامة وتكاليف التشغيل العالية.

وركزت معظم الدراسات السابقة على العلاقة المباشرة بين القيادة واستمرارية الأعمال دون التطرق إلى العوامل المعدلة التي قد تؤثر على هذه العلاقة. فعلى سبيل المثال، لم تتناول دراسة (Sanda & Sanda (2022 التي درست تأثير القيادة على رضا الموظفين أثناء الجائحة المتغيرات البيئية والتنظيمية التي قد تعزز أو تضعف من تأثير القيادة على استمرارية العمل. كذلك، لم تتناول الدراسات السابقة بيئة الشركات العاملة في التعدين، مثل شركة منارة معادن، التي تتطلب نوعاً خاصاً من القيادة للتعامل مع الظروف البيئية الصعبة والمخاطر التشغيلية.

وتنبثق مشكلة الدراسة الحالية التي تهدف إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل تأثير نمط القيادة على إدارة استمرارية العمل في شركة منارة معادن، وهي شركة تعمل في قطاع حيوي يتطلب قدرة عالية على إدارة المخاطر وضمان استمرارية الإنتاج في ظل ظروف تشغيلية معقدة. تركز الدراسة على تحليل كيف يمكن لأنماط القيادة المختلفة (التحويلية، التبادلية، الأوتوقراطية، والديمقراطية) أن تؤثر على جوانب متعددة من استمرارية الأعمال، مثل إدارة الأزمات، واستئناف العمل بعد التعطل، والتعافي من الكوارث التكنولوجية.

بناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة كالتالي: "ما هو تأثير أنماط القيادة المختلفة على إدارة استمرارية العمل في شركة منارة معادن؟". تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى معمقة حول الدور الذي تلعبه القيادة في قطاع التعدين، وتحديد الأنماط القيادية الأكثر فعالية لضمان استمرارية العمل في بيئة تتسم بالتحديات والمخاطر المتعددة، مما يساهم في تطوير استراتيجيات قيادية تضمن المرونة المؤسسية وتعزز من قدرة الشركات على التكيف مع الأزمات.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تساهم في تقديم رؤى علمية وعملية حول دور أنماط القيادة المختلفة في تعزيز استمرارية الأعمال، خاصة في ظل التحديات المتزايدة التي تواجهها الشركات اليوم. وتشمل هذه الأهمية جوانب علمية تتعلق بتطوير المعرفة والأدبيات الأكاديمية في مجال القيادة وإدارة الأزمات، وأخرى عملية تفيد المؤسسات والقيادة في تعزيز مرونة أعمالهم وتجنب الآثار السلبية للأزمات.

الأهمية العلمية

تقدم هذه الدراسة إسهامًا مهمًا في تطوير المعرفة حول العلاقة بين القيادة واستمرارية الأعمال. إذ إنها تملأ فجوة بحثية مهمة حول كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة، مثل القيادة التحويلية وقيادة الأزمات، على استمرارية الأعمال في البيئات المؤسسية. ويأتي هذا الإسهام في وقت باتت فيه المؤسسات تواجه ظروفًا غير مستقرة تتطلب مرونة عالية وقدرة على التكيف السريع. بالإضافة إلى ذلك، توسع الدراسة نطاق الأدبيات الأكاديمية حول القيادة التحويلية وقيادة الأزمات من خلال تحليل كيفية تأثير هذه الأنماط على جوانب محددة من استمرارية الأعمال، مثل إدارة الأزمات واستئناف العمل بعد الأزمات. كما تتيح هذه الدراسة إطارًا علميًا يمكن أن يُستخدم كأساس لأبحاث مستقبلية تهدف إلى فهم كيفية تعامل المؤسسات مع الأزمات، مما يدعم التوجه الأكاديمي نحو تطوير استراتيجيات قيادية تساهم في استدامة الأعمال.

الأهمية العملية

تكمّن أهمية هذه الدراسة في تقديم توصيات مباشرة للقادة والمديرين في شركة منارة معادن وغيرها من الشركات حول كيفية تبني أنماط قيادية تدعم استمرارية الأعمال وتعزز من قدرتها على الصمود في وجه الأزمات. فعلى سبيل المثال، توضح الدراسة كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تساهم في تحسين قدرة المؤسسة على التكيف واستئناف العمل بسرعة بعد الأزمات، مما يقلل من التأثير السلبي للظروف الطارئة على العمليات اليومية. وبالإضافة إلى ذلك، تساعد نتائج الدراسة المؤسسات في تحسين استراتيجياتها لاستمرارية الأعمال، من خلال تقديم توصيات حول كيفية توجيه الجهود القيادية لضمان استمرار العمل أثناء الأزمات.

تساعد الدراسة أيضًا في تقديم رؤى للقادة حول كيفية اتخاذ قرارات فعالة أثناء الأزمات من خلال اختيار نمط القيادة المناسب لكل موقف. ومن شأن هذا الفهم أن يعزز من قدرة القادة على تسيير الأمور بفعالية أكبر خلال الأوقات الحرجة، مما يدعم الاستقرار المؤسسي ويعزز من مرونة المؤسسة. كما تسهم الدراسة في توجيه الشركات نحو تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تحسين مهارات القيادة في إدارة الأزمات، مما يعزز من كفاءة المؤسسات في مواجهة التحديات الطارئة ويزيد من مرونتها وقدرتها على التكيف.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أنماط القيادة المختلفة على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن. وتتفرع منه عدة أهداف فرعية منها :

- تحديد تأثير القيادة التقليدية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن.
- تحليل دور القيادة التحويلية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن.
- تقييم فعالية القيادة الأوتوقراطية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن.
- استكشاف تأثير القيادة الديمقراطية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما هو تأثير أنماط القيادة المختلفة على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن؟ وينبثق من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- كيف يؤثر نمط القيادة التقليدية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن ؟
- ما هو تأثير القيادة التحويلية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن ؟
- ما مدى فعالية القيادة الأوتوقراطية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن ؟
- كيف تسهم القيادة الديمقراطية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن ؟

فروض الدراسة:

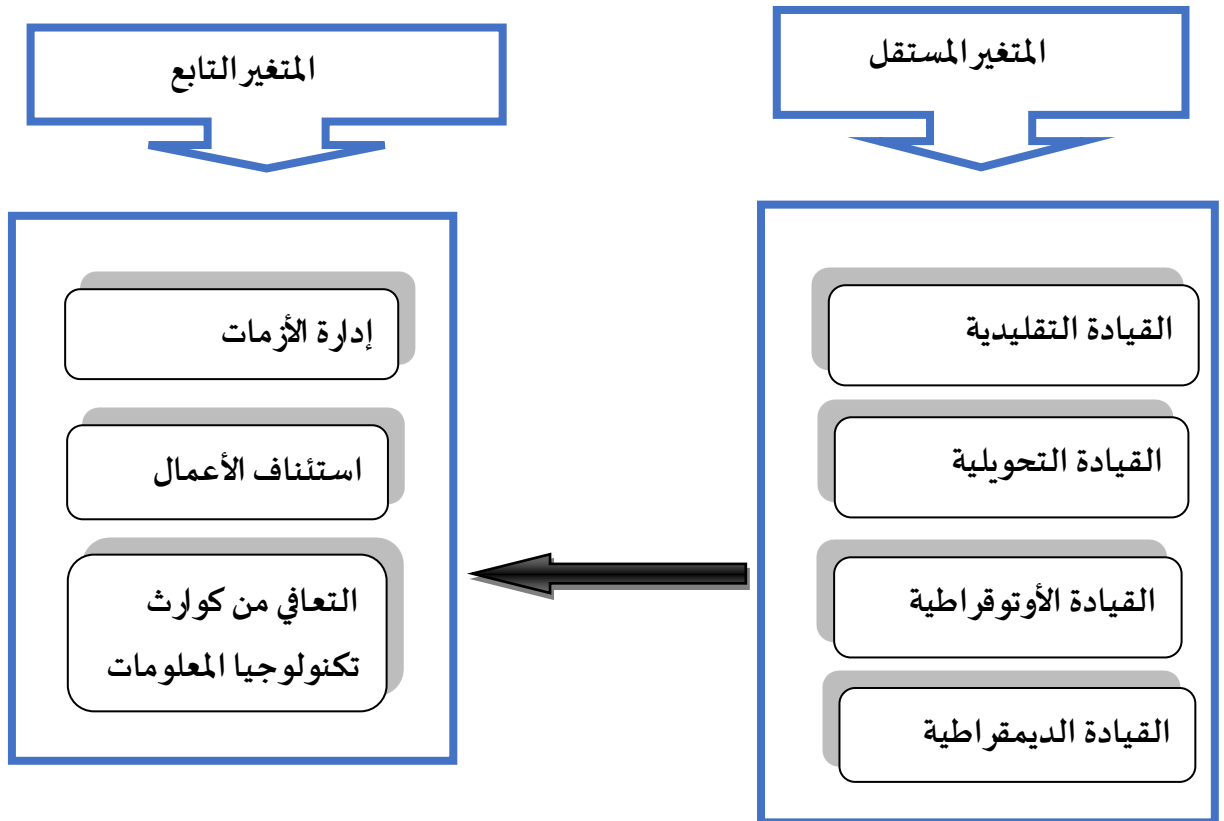
- بالاستناد إلى السؤال الرئيسي للدراسة والأسئلة الفرعية يمكن تحديد الفرضيات بالشكل الآتي:الفرض الرئيسي: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأنماط القيادة المختلفة على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن.

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للقيادة التقليدية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للقيادة التحويلية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للقيادة الأوتوقراطية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha < 0.05$) للقيادة الديمقراطية على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن.

نموذج الدراسة

الشكل (1 - 1) يوضح متغيرات الدراسة



الدراسات السابقة:

دراسة (Atlantika, & Vuspitasari, 2023).

سعت هذه الدراسة إلى تحليل تطبيق أنماط القيادة المختلفة، وخاصة القيادة التحويلية والقيادة التبادلية، من قبل الفاعلين الاقتصاديين في محافظة بنغكاينج للحفاظ على استمرارية الأعمال خلال جائحة كوفيد-19، وذلك في سياق المناطق الحدودية. ركزت الدراسة على استكشاف مدى فعالية هذه الأنماط القيادية في مواجهة التحديات التي فرضتها الجائحة على بيئة الأعمال.

استخدمت الدراسة منهجاً وصفيًا بنهج نوعي، حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال مقابلات معمقة مع مجموعة من المخبرين الذين تم اختيارهم بشكل مسبق. تمت معالجة وتحليل البيانات باستخدام برنامج NVivo 12 لتحليل البيانات النوعية، مما ساهم في استخراج رؤى معمقة حول أنماط القيادة المطبقة في السياق المدروس.

أظهرت نتائج الدراسة أن النمط القيادي السائد بين الفاعلين الاقتصاديين في المناطق الحدودية هو النمط التحويلي، حيث يميل القادة إلى إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بما يتناسب مع الأوضاع والظروف الراهنة التي تؤثر على بيئة الأعمال. أثبتت القيادة التحويلية فعاليتها في تمكين المؤسسات من التكيف مع التغيرات السريعة، مما يعزز قدرتها على الاستمرار في ظروف معقدة كالتي شهدتها فترة الجائحة.

توصي الدراسة بضرورة تعزيز مهارات القيادة التحويلية لدى القادة في المناطق الحدودية، حيث أثبت هذا النمط كفاءته في مواجهة التحديات غير المتوقعة وفي تعزيز استمرارية الأعمال.

دراسة (Alblooshi et al., 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الوسيط لإدارة الأزمات بين القيادة واستمرارية الأعمال، حيث تعد إدارة الأزمات من المسؤوليات الرئيسية للقادة في المؤسسات. وتشدد الدراسة على أهمية إبراز القادة لمهاراتهم القيادية الحقيقية خلال الأزمات لضمان استمرارية الأعمال. لتحقيق أهداف الدراسة، تم جمع البيانات من 384 موظفًا يعملون في مؤسسات القطاع العام في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تم جمع البيانات باستخدام تقنيات الاستبيان الذاتي وتوزيع الاستبيانات عبر العينة العشوائية البسيطة.

أظهرت النتائج المستخلصة من نمذجة المعادلات الهيكلية أن القيادة لها تأثير مباشر كبير على استمرارية الأعمال وإدارة الأزمات، مما يؤكد أن القادة الفعالين في القيادة قادرون على إدارة الأزمات بكفاءة. كما أوضحت النتائج أن لإدارة الأزمات دورًا وسيطًا مهمًا بين القيادة واستمرارية الأعمال، مما يعزز من فعالية القيادة في تحقيق أهداف المؤسسات أثناء الأزمات.

توصي الدراسة بضرورة تعزيز مهارات إدارة الأزمات لدى القادة في المؤسسات، والتركيز على تطوير الكفاءات القيادية التي تدعم استمرارية الأعمال، حيث يعد ذلك ضروريًا لضمان الأداء المستدام للمؤسسات في مواجهة التحديات المتغيرة.

دراسة. (Musyoka & Ouma, 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير القيادة في الأزمات على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) خلال جائحة كوفيد-19 في مقاطعة نيروبي، كينيا، نظراً لأن العلاقة بين قيادة الأزمات ونجاح المؤسسات في مثل هذه الظروف لا تزال غير مدروسة بشكل كافٍ. تسعى الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال تحليل أثر القيادة في الأزمات على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أثناء الجائحة. استخدمت الدراسة تصميمًا وصفيًا وارتباطيًا، حيث تم جمع البيانات من 237 مشاركًا يمثلون مختلف قطاعات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كينيا باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية واستبيان لجمع البيانات.

كشفت نتائج التحليل باستخدام برنامج SPSS (الإصدار 23) عن وجود علاقة إيجابية بين إدارة الأزمات والحفاظ على سمعة المؤسسات، والتي تؤثر بدورها بشكل إيجابي على المبيعات والأرباح طويلة الأمد. كما أظهرت النتائج وجود علاقة خطية كبيرة بين القيادة في الأزمات وأداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث تفسر القيادة في الأزمات 56.2% من التغيرات في الأداء. أشارت الدراسة أيضًا إلى أن تأثير القيادة في الأزمات على الأداء يعزز من تحسين نتائج المؤسسات، مما يبرز أهمية القيادة الفعالة في الأزمات لتحسين النتائج المؤسسية.

توصي الدراسة بضرورة تعزيز مهارات القيادة في الأزمات لدى فرق الإدارة التنفيذية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة نيروبي، مع التركيز على تطوير كفاءات القيادة ووضع إرشادات تنظيمية لإدارة الأزمات بشكل فعال عبر مختلف المجالات التشغيلية. يشير تنفيذ هذه التوصيات إلى تحسين جاهزية المؤسسات للتعامل مع الأزمات، مما يعزز من استمراريته وأدائها العام في ظل الظروف

المعاكسة. تقدم هذه الدراسة إضافات قيمة لأدبيات إدارة الأزمات والمرونة التنظيمية، خاصة في مجال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوفر رؤية مهمة للممارسين وصناع القرار والباحثين.

دراسة. (Alshehhi, & Hamdan. 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الفكر الإداري المعاصر والفكر الإداري الإسلامي المتعلق بقيادة الأزمات واستمرارية تقديم الخدمات. تتناول الدراسة السمات القيادية المطلوبة لمواجهة الأزمات، حيث تتفق الأفكار الإدارية المعاصرة والإسلامية على ضرورة التخطيط المسبق، الكفاءة، الخبرة، والمهارات اللازمة. إلا أن الفكر الإسلامي يضيف إلى هذه المتطلبات ضرورة التحلي بالصبر والأمانة في إدارة الأزمات لتحقيق فعالية أكبر.

تعتمد الدراسة على تحليل وصفي للمنهجيات الإدارية من المنظورين المعاصر والإسلامي، دون توضيح لعينة محددة، إذ تركز الدراسة على الأدبيات والنظريات ذات الصلة. ومن أبرز القيود التي واجهت هذه الدراسة كانت القيود الزمانية والجغرافية التي أثرت على نطاق الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن القائد الذي يجمع بين التخطيط والكفاءة والخبرة، بجانب الصبر والأمانة وفقاً للفكر الإسلامي، يحقق إدارة أكثر فعالية للأزمات، ويعزز استمرارية تقديم الخدمات.

توصي الدراسة بتطوير البرامج التدريبية للقادة بحيث تتضمن السمات القيادية التي تؤكد عليها الإدارة الإسلامية، مثل الصبر والأمانة، إلى جانب المهارات التقليدية في التخطيط والكفاءة. كما تشجع الدراسة على إجراء أبحاث مستقبلية تركز على تطبيق هذه المبادئ الإسلامية في سياقات عملية مختلفة لتأكيد فاعليتها.

دراسة. (Mkheimer, 2018)

سعت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أنماط القيادة المختلفة، مثل القيادة التحويلية، التبادلية، والكاريزمية، على نجاح الأعمال، مع التركيز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) في مدينة عمان. جاءت هذه الدراسة لسد الفجوة في الأدبيات المتعلقة بكيفية تأثير أساليب القيادة على تحقيق النجاح الكامل للأعمال.

اعتمدت الدراسة على استبيان قيادي يحتوي على أسئلة ديموغرافية تتعلق بأنماط القيادة وأسئلة حول نجاح الأعمال. تم توزيع 100 استبيان، وقد أتم 85 مشاركاً بشكل صحيح مما جعله صالحاً للتحليل.

استخدمت الدراسة الإحصائيات الوصفية، تحليل العوامل الاستكشافي (EFA) ، والانحدار المتعدد لاختبار فرضيات البحث.

أظهرت النتائج أن القيادة التبادلية لها تأثير إيجابي كبير على نجاح الأعمال. أما القيادة التحويلية، فقد أظهرت تأثيراً سلبياً على نجاح الأعمال، مما يعني أن استخدام هذا الأسلوب قد لا يسهم في تعزيز أو تطوير النجاح المؤسسي.

توصي الدراسة المؤسسات في عمان، وخاصة الصغيرة والمتوسطة منها، بتبني أسلوب القيادة التبادلية لتعزيز الأداء والنجاح المؤسسي. كما تقترح الدراسة إجراء أبحاث إضافية لتحليل أبعاد أخرى لأنماط القيادة وقياس تأثيرها على جوانب مختلفة من النجاح في الأعمال.

دراسة (Sanda, & Sanda, 2022).

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف مدى تأثير أسلوب القيادة على مستوى رضا الموظفين ورغبتهم في تغيير وظائفهم، بالإضافة إلى مدى تعزيز أو تخفيف تأثيرات جائحة كوفيد-19 (مثل القلق، العمل من المنزل، والأزمة الاقتصادية) على رضاهم الوظيفي. تأتي هذه الدراسة في سياق اهتمام دائم في الإدارة بأهمية اختيار أسلوب القيادة المناسب، نظراً لأنه يمكن أن يؤثر بشكل مباشر على النتائج المالية والأداء العام للمؤسسة.

اعتمدت الدراسة على استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ) لتحديد أسلوب القيادة، كما استخدمت مقياس ليكرت لقياس المتغيرات الأخرى المتعلقة بالرضا الوظيفي. تمت دراسة العينة من موظفي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في رومانيا، دون تحديد حجم العينة بشكل مفصل في هذا السياق.

أظهرت النتائج أن أسلوب القيادة يؤثر بشكل كبير على مستوى رضا الموظفين، حيث يمكنه تقليل القلق والرغبة في البحث عن وظيفة جديدة في حال كان أسلوب القيادة فعالاً وملائماً للظروف المستجدة. كذلك، تبين أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يقلل من رغبة الموظفين في تغيير وظائفهم، مما يعزز استمرارية الموظفين ويقلل من احتمالية حدوث تغييرات في القوى العاملة.

توصي الدراسة الشركات الصغيرة والمتوسطة في رومانيا باختيار أساليب قيادة تتناسب مع التحديات التي فرضتها جائحة كوفيد-19، خاصة تلك التي تركز على دعم الموظفين نفسياً ومهنياً، للتخفيف من تأثيرات العمل عن بُعد والأزمات الاقتصادية على رضاهم الوظيفي. كما تقترح إجراء دراسات مستقبلية لفهم تأثير أساليب القيادة على جوانب أخرى من الأداء المؤسسي في ظل الأزمات.

دراسة (رباح ، و الشعار.2021).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنماط القيادة بأنواعها (القيادة التقليدية، القيادة التحويلية، القيادة الأوتوقراطية، القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعادها (إدارة الأزمات، استئناف الأعمال، التعافي من كوارث تكنولوجيا المعلومات) في الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين. تتناول الدراسة أيضًا أثر الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة في العلاقة بين أنماط القيادة واستمرارية العمل في الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من موظفي الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين، وبلغ حجم العينة (400) موظف، تم استخدام العينة العشوائية البسيطة، وتم توزيع (300) استبيان، واستُعيد منها (223) استبيانًا بعد تدقيق الاستجابات. وتم إخضاع البيانات للتحليل باستخدام وسائل وبرامج الإحصاء المناسبة.

أظهرت النتائج أن هناك تأثيرًا لأبعاد أنماط القيادة المختلفة على إدارة استمرارية العمل، وأن المتغير المعدل لإدارة الجودة الشاملة له تأثير في تعزيز هذا الأثر. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج التي أشارت إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأنماط القيادة على إدارة استمرارية الأعمال. وبناءً على هذه النتائج، قُدمت توصيات تهدف إلى تعزيز القيادة الفعّالة وضمان استمرارية العمل في الشركة العامة الأردنية للصوامع والتموين، وتعزيز مهارات الموظفين لضمان الاستجابة للتغيرات وضمان الاستدامة المؤسسية.

دراسة (أحمد، 2022).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أنماط القيادة السائدة داخل الشركات محل الدراسة، وأهم مجالات التغيير التنظيمي المطبقة داخلها، بالإضافة إلى رصد دور الاتصالات في كل مرحلة من مراحل إدارة التغيير التنظيمي، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الوسائل والاستراتيجيات الاتصالية المستخدمة في نشر مشروعات التغيير بين العاملين ورصد أهم المعوقات التي تعترض إدارة التغيير التنظيمي والتعرف على مدى تأثير أنماط القيادة في إدارة مراحل عملية التغيير التنظيمي. وتعتمد هذه الدراسة فيما يتعلق بدراسة أنماط القيادة على نموذج القيادة والتحكم الذي يتضمن 5 أنماط أساسية: النمط الإقناعي المثالي، النمط السلطوي القهري، النمط الديموقراطي المتآلف، النمط التفويضي البيروقراطي، النمط التكيفي الانتهازي وذلك بناءً على بعدين أساسيين وهما درجة اهتمام القائد بالمهمة/الأفراد، درجة سيطرة القائد/الموظف، أما فيما يتعلق بدراسة إدارة التغيير التنظيمي فتم الاعتماد على نموذج ميدان العمل أو تحليل مجال

القوى الذي يقترح ثلاث مراحل لتنفيذ عملية التغيير، هي: مرحلة إذابة الجليد، مرحلة التغيير، مرحلة إعادة التجميد. تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية. كما تعتمد الدراسة على المنهج المسحي والذي يعتبر من أنسب المناهج العلمية للدراسات الوصفية، وتمثل مجتمع الدراسة في شركات المحمول العاملة في مصر، وطبقت الدراسات الميدانية كما طبقت الدراسة على عينة حجمها 200 موظف تنوعت مستوياتهم الإدارية بين الإدارة الدنيا، والإدارة الوسطى، والإدارة العليا. وتم الاعتماد في جمع بيانات الدراسة الميدانية على صحفية استقصاء موجهة إلى الموظفين في المستويات الإدارية الثلاثة الدنيا، والوسطى، والعليا. وتمثلت أهم نتائج الدراسة الميدانية في: -جاء نمط القيادة الديمقراطي المتألف في مقدمة أنماط القيادة المتبعة داخل شركات الاتصالات العاملة في مصر بنسبة 61.5% من وجهة نظر العاملين فيها، أما نمط القيادة التكيفي الانتهازي فكان من أقل أنماط القيادة اتباعا بنسبة 25%. - جاء مستوى تطبيق مشروعات التغيير داخل الشركات محل الدراسة مرتفعا، وذلك بنسبة 84.5%، وكانت شركتا أورانج وفودافون في مقدمة شركات المحمول العاملة في مصر الأكثر تطبيقا لمشروعات التغيير، وذلك بنسبة 94%، 92% على الترتيب، وكانت شركة وي we من أقل الشركات تطبيقا لمشروعات التغيير داخليا بنسبة 74%.

-جاء مدى تأييد العاملين لمشروعات التغيير التي تتم داخل الشركات محل الدراسة كبيرا، وذلك بنسبة 82%، وكانت شركتا أورانج وفودافون في مقدمة شركات المحمول العاملة في مصر التي دعم العاملون بها مشروعات التغيير، وذلك بنسبة 90%. -وقعت مسئولية نشر مشروعات التغيير بين العاملين داخل الشركات محل الدراسة في المقام الأول على أعضاء الإدارة العليا متمثلة في رئيس مجلس الإدارة نفسه بنسبة 62.5%، أو عضو مكلف بذلك من أعضاء مجلس الإدارة بنسبة 47.5%. -جاءت زيادة قدرة الشركة على البقاء والاستمرارية وسط المنافسين في مقدمة الأسباب والمبررات التي تقدم للعاملين من أجل الاقتناع بأهمية التغيير داخل الشركات، أما الفشل في بعض المجالات الوظيفية داخل الشركة، وترشيد النفقات من أجل التحكم في المصاريف، وانخفاض الروح المعنوية للعاملين وتدني الإنتاجية؛ فكانت من أقل الأسباب المقدمة لإقناع العاملين بمشروعات التغيير. -جاءت الاجتماعات الرسمية لرئيس مجلس الإدارة، والمناقشات الجماعية مع رؤساء الأقسام، والدورات التدريبية في مقدمة الوسائل الاتصالية الموجهة التي يتم استخدامها لنشر مشروعات التغيير داخل الشركات محل الدراسة بنسبة 59.5%، 56.5%، 46.5% على الترتيب. -جاء التغيير في مجال الثقافة التنظيمية في مقدمة مجالات التغيير الأكثر تطبيقا داخل الشركات محل الدراسة بنسبة 60%، أما التغيير في مجال الهيكل التنظيمي فكان

من أقل مجالات التغيير تطبيقاً بنسبة 53% من وجهة نظر العاملين. -جاء دور الاتصال خلال مرحلة إذابة الجليد داخل الشركات محل الدراسة مرتفعاً بنسبة 55.5%، أما مرحلة إعادة التجميد فتقلص فيها دور الاتصال بنسبة 51.5%. -جاءت استراتيجية التفاوض في مقدمة الاستراتيجيات المستخدمة في نشر مشروعات التغيير داخل الشركات محل الدراسة من وجهة نظر العاملين فيها بنسبة 63.5%، أما الاستراتيجية التسلطية فكانت من أقل الاستراتيجيات استخداماً داخل الشركات بنسبة 48.5%. -جاءت مقارنة التكاليف -من مال وجهد ووقت -بالفوائد التي ستعود بعد إحداث التغيير، وفقدان بعض التخصصات والصلاحيات في مقدمة أسباب مقاومة مشروعات التغيير داخل الشركات محل الدراسة، أما انعدام الثقة في القائمين على التغيير، وصعوبة تقبل علاقات اجتماعية جديدة فكانا من أقل أسباب مقاومة مشروعات التغيير داخل الشركات محل الدراسة من وجهة نظر العاملين.

دراسة (الشرايري، و الزعبي، 2020).

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي بوجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم تطوير استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (324) موظفاً من العاملين بمستوى الإدارة الوسطى والعليا في الجامعات المبحوثة، تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية النسبية من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (859) موظفاً. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS V.25) وتحليل المسار (AMOS) لاختبار فرضيات الدراسة، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لتحليل بياناتها، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها: 1- أن تصورات العاملين في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن لمستوى تطبيق نمط القيادة التحويلية جاءت بدرجة متوسطة، وأن تصورات العاملين لمستوى جودة حياة العمل جاءت بدرجة متوسطة، وأن تصورات العاملين لمستوى النجاح الاستراتيجي جاءت بدرجة متوسطة. 2- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنمط القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي. 3- وجود أثر دال إحصائياً للقيادة التحويلية في تحسين جودة حياة العمل. 4- وجود أثر دال إحصائياً لجودة حياة العمل في تحقيق النجاح الاستراتيجي. 5- أن جودة حياة العمل تلعب دوراً وسيطاً في تعزيز الأثر لنمط القيادة التحويلية في تحقيق النجاح الاستراتيجي. وتوصي الدراسة بضرورة الحرص على زيادة الاهتمام بتطبيق نمط القيادة التحويلية في الجامعات الخاصة والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن بما يضمن تحقيق أهدافها وطموحات عاملها، كما وأوصت الدراسة بتوفير بيئة عمل داعمة ومحفزة للعاملين وضرورة الاهتمام بتحسين أنظمة

الأجور والمكافئات والتعويضات داخل الجامعات وضمان عدالتها لضمان استمرارية العاملين وتحقيق رضاهم ورفع مستويات أدائهم والذي يعزز تحقيق النجاح الاستراتيجي في الجامعات.

دراسة (تكرونى ، و الشماسي.2021).

سعت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة التحويلية بأبعادها: (التأثير المثالي، التحفيز الملهم، الاستشارة الفكرية، الاعتبار الفردي، التمكين) على أداء العلاقات العامة الرقمية. وتكون مجتمع الدراسة من موظفي إدارة العلاقات العامة بالجامعات الحكومية حيث بلغ عددهم (174) في أربع جامعات: جامعة الملك عبد العزيز، جامعة جدة، جامعة الملك سعود للعلوم الصحية فرع جدة، الجامعة السعودية الإلكترونية فرع جدة)، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات عن طريق أداة الاستبانة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية جاء بنسبة مرتفعة بلغت 73.8%، وأن مستوى أداء العلاقات العامة الرقمية جاء بنسبة 75%، وأن هناك أثراً إيجابياً للقيادة التحويلية بأبعادها على أداء العلاقات العامة الرقمية بالجامعات الحكومية بمحافظة جدة، ويعد بعد التحفيز الملهم الأكثر تأثيراً بين أبعاد القيادة التحويلية على أداء العلاقات العامة الرقمية؛ وبناء على ذلك توصي الدراسة بالعمل على استمرارية ممارسة نمط القيادة التحويلية؛ لأنه يغرس في الموظفين حب التغيير والتطور، كما أنه يكون ملهم ومحفز لهم في عملية التواصل وهو جوهر عمل العلاقات العامة.دراسة (الغويري،2022).

سعت الدراسة إلى معرفة أثر التحول الرقمي على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع البلديات، وتقديم التوصيات والمقترحات التي تعزز دور التحول الرقمي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع البلديات. حيث انتهجت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي، حيث اشتملت عينة الدراسة على (75) مدير دائرة اتصالات وتكنولوجيا معلومات في بلديات المملكة الأردنية الهاشمية. حيث بينت النتائج وجود دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 5\%$) للتحول الرقمي بأبعادها (استراتيجية التحول الرقمي، الثقافة التنظيمية للتحول الرقمي، القيادة التحويلية للتحول الرقمي، الموارد البشرية) على الأداء الوظيفي للعاملين في قطاع البلديات العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية. بناء عليه أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها ألا يتعلق التحول الرقمي داخل البلديات بالتقنية فحسب، بل بإعادة تعريف استراتيجية عمل البلديات بالكامل، فإنه تغيير مخطط واستراتيجي وتنظيمي، من خلال إنشاء نماذج أعمال جديدة لقطاعات العمل البلدية مدعومة بالتقنية.

دراسة (محمد، وآخرون 2020).

هدفت الدراسة للكشف عن توافر عناصر القيادة التحويلية لدى القيادات الجامعية وذلك من خلال وجهات نظر وآراء أعضاء هيئة التدريس، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت الدراسة على صحيفة الاستبيان ومقياس القيادة التحويلية (20) فقرة والمكون من العناصر الأربعة للقيادة التحويلية كأداة لجمع البيانات ووقع الاختيار على عينة عشوائية طبقية مكونة من (200 مفردة) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس. وتوصلت الدراسة إلى توافر عناصر القيادة التحويلية لدى القيادات الجامعية بدرجة متوسطة، وتم مناقشة النتائج وتقديم التوصيات والمقترحات.

دراسة (زيني، 2021) .

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على الأثر بين القيادة الإدارية والرضا الوظيفي لدى أساتذة الجامعة من وجهة نظر الأستاذ الجامعي، باعتبار أن القيادة الإدارية عملية مهمة وضرورة أساسية في كل المؤسسات سواء كانت في القطاع العام أو القطاع الخاص لما لها من دور في تحقيق التميز والنجاح. أجريت الدراسة الميدانية خلال السداسي الثاني من سنة 2020 على عينة تضم 82 من أساتذة الجامعة المتمثلين في أستاذ مساعد أ و ب وأستاذ محاضر أ و ب وأستاذ التعليم العالي، وتم استخدام المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع المعلومات واعتمدنا في تحليل الاستبيان على برنامج Spss. أظهرت نتائج الدراسة الميدانية وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الإدارية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة جامعة حسينة بن بوعلي الشلف عند مستوى دلالة 0.05.

الفجوة البحثية:

في ضوء الدراسات السابقة التي تناولت تأثير أنماط القيادة على استمرارية الأعمال وإدارة الأزمات، يبدو أن هناك توافقاً واضحاً بين الأهداف العامة لهذه الدراسات وبين هدف الدراسة الحالية التي تركز على دراسة هذا الأثر في بيئة صناعية معينة، هي شركة منارة معادن. فمعظم الدراسات السابقة، مثل دراسة (Atlantika & Vuspitasari (2023 ودراسة (Alblooshi et al. (2023، قد تناولت أنماط القيادة المختلفة ودرست تأثيرها على استمرارية الأعمال خلال الأزمات. تهدف هذه الدراسات إلى توضيح كيفية تأثير استمرارية الأعمال بالقيادة الفعالة، وخاصة القيادة التحويلية والتبادلية، مما يتوافق مع الهدف الأساسي للدراسة الحالية في فهم كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة على إدارة استمرارية العمل في بيئة مؤسسية تواجه تحديات وظروف غير مستقرة.

من حيث المنهجية، تشترك الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في استخدام النهج الوصفي التحليلي كوسيلة لتحليل البيانات وتفسير النتائج. وقد اعتمدت دراسات مثل Musyoka & Ouma

(2024) و (2023) Alblooshi et al. على جمع البيانات باستخدام الاستبيانات والتحليل الإحصائي لاختبار فرضياتها، وهو النهج نفسه الذي تتبعه الدراسة الحالية. هذا التشابه في المنهجية يعزز من أهمية الدراسة الحالية لأنها تستند إلى منهجيات مثبتة وموثوقة تمكن من استخلاص نتائج دقيقة حول تأثير أنماط القيادة على استمرارية العمل، مما يتيح إمكانات مقارنة فعالة بين النتائج.

أما من حيث بيئة التطبيق، فإن الدراسات السابقة قد تناولت بيئات عمل مختلفة، مثل المؤسسات العامة في دولة الإمارات (في دراسة (Alblooshi et al., 2023) والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كينيا (في دراسة (Musyoka & Ouma, 2024)، بينما تركز الدراسة الحالية على بيئة عمل صناعية متخصصة تتمثل في قطاع التعدين والمعادن، وتحديداً في شركة منارة معادن. تتطلب بيئة التعدين نوعاً خاصاً من القيادة، حيث تواجه هذه البيئة تحديات فريدة تتعلق بالمخاطر التشغيلية، الاستدامة البيئية، وتكاليف الإنتاج العالية. هذا الاختلاف في بيئة التطبيق يفتح مجالاً جديداً للدراسة، حيث لم تحظ بيئة التعدين بالاهتمام الكافي في الدراسات السابقة، مما يجعل الدراسة الحالية فريدة في تركيزها على هذه البيئة الحساسة ويبرز الحاجة إلى استراتيجيات قيادية تتناسب مع طبيعة العمليات المعقدة والخطرة في هذا القطاع.

تتمثل الفجوة البحثية أيضاً في الأبعاد التي تتناولها الدراسة الحالية بالمقارنة مع الدراسات السابقة. ففي حين ركزت بعض الدراسات، مثل دراسة (Sanda & Sanda (2022، على تأثير القيادة على رضا الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أثناء جائحة كوفيد-19، تركز الدراسة الحالية على أبعاد أعمق وأكثر تفصيلاً لاستمرارية العمل، مثل إدارة الأزمات، واستئناف العمل بعد التوقف، والتعافي من كوارث تكنولوجيا المعلومات. هذه الأبعاد تعتبر حيوية في بيئة التعدين، حيث إن القدرة على التعافي بسرعة من الكوارث والأزمات تعد عاملاً حاسماً لاستمرارية العمل وضمان سلامة العاملين والمحافظة على الموارد.

أخيراً، تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها للمتغيرات المعدلة، حيث تسعى لدراسة تأثير إدارة الجودة الشاملة كعامل معدل للعلاقة بين أنماط القيادة واستمرارية العمل. معظم الدراسات السابقة، مثل دراسة (Alblooshi et al. (2023 ودراسة (Musyoka & Ouma (2024، قد ركزت على العلاقة المباشرة بين القيادة واستمرارية العمل دون النظر إلى المتغيرات المعدلة التي قد تؤثر على هذه العلاقة. إن تضمين إدارة الجودة الشاملة كمتغير معدل يضيف بعداً جديداً للدراسة، حيث يُتوقع أن

تساهم الجودة الشاملة في تعزيز فعالية القيادة، مما يساهم في تحسين استمرارية العمل وزيادة القدرة على مواجهة الأزمات.

بناءً على ما سبق، فإن الدراسة الحالية تقدم مساهمة فريدة ومهمة في الأدبيات، حيث تسد فجوات متعددة تتعلق ببيئة التطبيق والأبعاد المدروسة، وكذلك المتغيرات المعدلة. هذا يجعل الدراسة الحالية ليست فقط امتداداً للأبحاث السابقة، بل تقدم إطاراً أكثر شمولاً لتحليل تأثير القيادة على استمرارية العمل، مما يساهم في تطوير استراتيجيات قيادية مخصصة تتناسب مع البيئات الصناعية الحساسة مثل قطاع التعدين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تمثل المنطلقات النظرية للدراسة الأساس المفاهيمي الذي تستند إليه لفهم وتحليل تأثير أنماط القيادة على استمرارية الأعمال، خاصةً في بيئة صناعية معقدة مثل شركة منارة معادن. وتعتمد الدراسة على ثلاثة مفاهيم أساسية تساهم في بناء الإطار النظري وهي: نظرية القيادة، إدارة الأزمات، وإدارة استمرارية الأعمال. يمكن توضيح كل من هذه المنطلقات كالتالي:

- نظرية القيادة تعتبر نظرية القيادة أحد الأسس النظرية المهمة لفهم سلوك القادة وتأثيره على المؤسسات. القيادة هي العملية التي يتم من خلالها توجيه الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أهداف معينة، حيث تتباين أنماط القيادة في قدرتها على التأثير في الأفراد وفي الأداء المؤسسي بشكل عام. تستند الدراسة إلى تحليل أنماط القيادة المختلفة وتأثيرها على استمرارية العمل، حيث تشمل هذه الأنماط القيادة التحويلية، والقيادة التبادلية، والقيادة الأوتوقراطية، والقيادة الديمقراطية.
- تُعد القيادة التحويلية واحدة من أبرز أنماط القيادة، والتي تتميز بقدرة القادة على إلهام وتحفيز الموظفين لتحقيق تغييرات إيجابية، مما يعزز من قدرتهم على التكيف مع الأزمات وتحقيق المرونة. على النقيض، تركز القيادة التبادلية على العلاقات التبادلية بين القادة والموظفين، حيث يتم تعزيز الأداء من خلال المكافآت والعقوبات. أما القيادة الأوتوقراطية، فهي تعتمد على السلطة المطلقة للقائد في اتخاذ القرارات، مما قد يكون مفيداً في اتخاذ القرارات السريعة خلال الأزمات، بينما تشجع القيادة الديمقراطية على مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات، مما يعزز من رضاهم وولائهم.

- إدارة الأزمات تعتبر إدارة الأزمات من المفاهيم الحاسمة في بيئة الأعمال، خاصة في القطاعات التي تتسم بالمخاطر العالية مثل قطاع التعدين. تُعرف إدارة الأزمات بأنها مجموعة من

الإجراءات والاستراتيجيات التي تتبعها المؤسسات للتعامل مع الأحداث الطارئة والمفاجئة التي قد تؤثر على سير العمل. تهدف إدارة الأزمات إلى حماية المؤسسة من المخاطر المحتملة، وتقليل تأثيرها السلبي على العمليات.

ضمن إطار الدراسة، تركز إدارة الأزمات على كيفية تأثير أنماط القيادة على قدرة المؤسسة على الاستجابة للأزمات والتعافي منها. على سبيل المثال، يُتوقع أن تسهم القيادة التحويلية في تعزيز استجابة المؤسسة للأزمات من خلال تهيئة بيئة عمل مرنة ومرتبطة بالتغيير. في المقابل، قد تكون القيادة التبادلية فعالة في توفير استجابات سريعة من خلال هيكلية عملية اتخاذ القرار بما يعزز من الكفاءة التشغيلية أثناء الأزمات.

- إدارة استمرارية الأعمال تُعد إدارة استمرارية الأعمال من المفاهيم الأساسية لضمان بقاء المؤسسة وقدرتها على مواصلة العمل حتى في ظل الظروف الصعبة. تُعرف إدارة استمرارية الأعمال بأنها عملية تخطيط وتنفيذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على العمليات الحيوية للمؤسسة، والتأكد من استمراريته في مواجهة الكوارث أو الأزمات.
- يرتبط هذا المفهوم بشكل وثيق بأنماط القيادة، حيث يلعب القادة دورًا كبيرًا في إعداد المؤسسة للاستجابة للأزمات وضمان استمرارية العمليات. تشير الأدبيات إلى أن المؤسسات التي تتمتع بقيادة فعالة تمتلك استراتيجيات استمرارية أقوى وأكثر مرونة، حيث تتضمن هذه الاستراتيجيات خطط الطوارئ، والتدريب المستمر للموظفين، وتحديد الأدوار والمسؤوليات بوضوح.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف وتحليل تأثير أنماط القيادة المختلفة على إدارة استمرارية الأعمال في شركة منارة معادن. يستخدم هذا المنهج بشكل واسع في الدراسات التي تهدف إلى فهم العلاقة بين المتغيرات، حيث يسمح بجمع بيانات مفصلة حول متغيرات الدراسة (أنماط القيادة وإدارة استمرارية الأعمال) وتحليلها بطريقة منهجية تساعد في الوصول إلى استنتاجات موضوعية. يتيح المنهج الوصفي التحليلي كذلك توضيح الفروقات في تأثير كل نمط قيادي

على أبعاد إدارة استمرارية الأعمال المختلفة مثل إدارة الأزمات، استئناف الأعمال، والتعافي من كوارث تكنولوجيا المعلومات.

أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة على أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يتم تصميم استبيان يتكون من عدة محاور تغطي المتغيرات المدروسة. يحتوي الاستبيان على مجموعة من الأسئلة التي تقيس تأثير أنماط القيادة (التقليدية، التحويلية، الأوتوقراطية، والديمقراطية) على أبعاد إدارة استمرارية الأعمال في الشركة. يُفضل استخدام الاستبيان في هذه الدراسة نظرًا لأنه يسمح بجمع البيانات من عدد كبير من المشاركين بفعالية، كما يساهم في الحصول على معلومات دقيقة ومباشرة من موظفي الشركة حول تأثير الأنماط القيادية على استمرارية العمل.

كما تتضمن أداة الاستبيان أسئلة مغلقة تتراوح إجاباتها وفق مقياس ليكرت الخماسي (من 1 إلى 5)، حيث يُطلب من المشاركين تحديد درجة موافقتهم على العبارات المدرجة، مما يسهل تحليل النتائج بشكل كمي واستخلاص استنتاجات موضوعية حول العلاقة بين المتغيرات.

طرق جمع البيانات

يتم جمع البيانات عن طريق توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين والقادة في شركة منارة معادن، حيث يتم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل وموضوعي لكافة الأقسام والمستويات الوظيفية داخل الشركة. يتم توجيه أسئلة الاستبيان للموظفين والقادة لجمع آرائهم حول تأثير أنماط القيادة المختلفة على إدارة الأزمات واستئناف الأعمال والتعافي من كوارث تكنولوجيا المعلومات.

بعد توزيع الاستبيانات وجمعها، يتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل تحليل التباين (ANOVA) والاختبارات الإحصائية الأخرى التي تساعد في اختبار الفرضيات، والتأكد مما إذا كانت هناك دلالات إحصائية للعلاقة بين أنماط القيادة وإدارة استمرارية الأعمال.

حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: تركز هذه الدراسة على معرفة أثر نمط القيادة بأبعادها (القيادة التقليدية - القيادة التحويلية - القيادة الأوتوقراطية و القيادة الديمقراطية) على إدارة استمرارية العمل بأبعادها (إدارة الأزمات - استئناف الأعمال و التعافي من كوارث تكنولوجيا المعلومات) في شركة منارة معادن.

- حدود زمنية: سيتم إجراء الدراسة خلال عام 2024 م .
- حدود مكانية : تقتصر الدراسة على شركة منارة معادن.

المراجع:

أولا المراجع العربية

- أحمد، نعم محيي الدين عبدالغفار . (2022). العلاقة بين أنماط القيادة التنظيمية واتصالات إدارة التغيير التنظيمي: دراسة ميدانية على شركات المحمول العاملة في مصر مجلة بحوث العلاقات

العامة الشرق الأوسط، ع42 ، 437 507. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1369547>

- تكروني، دنيا عبدالرحمن، و الشماسي، أريج بنت عبدالرحمن ناصر. (2021). أثر القيادة التحويلية

على أداء العلاقات العامة الرقمية في الجامعات الحكومية بمحافظة جدة مجلة الجامعة الإسلامية

للدراستات الاقتصادية والإدارية، مج29، ع2 ، 185 208. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1126564>

- رباح، سناء عمران خليل، و الشعار، حمزة يوسف صالح. (2021). أثر نمط القيادة على إدارة

استمرارية العمل: الدور المعدل لإدارة الجودة الشاملة: دراسة حالة: الشركة العاملة الأردنية

للصوامع والتموين) رسالة ماجستير غير منشورة. (جامعة البلقاء التطبيقية، السلط. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1299743>

- زيني، فريدة. (2021). تأثير القيادة الإدارية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي:

دراسة ميدانية على عينة من الأساتذة الجامعيين بجامعة الشلف مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية

والإنسانية، مج20، ع3 ، 245 272. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1214738>

- الشرايري، معتصم عبدالله، و الزعبي، خالد يوسف محمد. (2020). أثر القيادة التحويلية في تحقيق

النجاح الاستراتيجي: جودة حياة العمل متغير وسيط: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة

والحكومية العاملة في إقليم شمال الأردن) رسالة دكتوراه غير منشورة. (جامعة مؤتة، مؤتة.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1127149>

- محمد، ربيع محمد عبدالراضي، رفاعي، عبير محمد عباس محمد، و محمود، مصطفى مرتضى

علي. (2020). نمط القيادة التحويلية لدى القيادات الإدارية الجامعية: دراسة سوسيولوجية لعينة

من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس. مجلة القراءة والمعرفة، ع223 ، 307 - 332.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1051106>

ثانيا المراجع الاجنبية

- Alblooshi, S., Abubakar, A. M., & Khan, A. M. (2023). Crisis leadership and organisational performance: A critical analysis of business continuity management. *Journal of Business Continuity and Resilience*, 15(1), 112–126. doi:10.1016/j.jbcr.2023.05.002
- Alshehhi, M. A., & Hamdan, M. N. B. (2022). Evaluating the impact of crisis management leadership on business continuity from an Islamic perspective. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 12(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v12-i9/14743>
- Atlantika, R., Wijaya, A., & Kusuma, H. (2023). Transformational leadership and its impact on crisis adaptation: Evidence from Southeast Asian businesses. *International Journal of Business Studies*, 29(2), 215–233. doi:10.1080/ijbs.2023.02.015
- Atlantika, Y. N., Hapsari, V. R., & Vuspitasari, B. K. (2023). Analisis gaya kepemimpinan dalam mempertahankan keberlangsungan usaha pada masa pandemi Covid-19 di daerah perbatasan: Gaya

kepemimpinan transformasional dan transaksional. *Ekombis*, 11(1).

<https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3044>

- Mkheimer, I. (2018). The impact of leadership styles on business success: A Case Study on SMEs in Amman. *Arabian Journal of Business Management Review*, 8(343), 2.
- Musyoka, J. K., & Ouma, C. (2024). Effect of crisis leadership on performance of SMEs during Covid-19 pandemic in Nairobi County, Kenya. *Kenya Journal of Research and Innovation*, 13(4), 95–112.
<https://doi.org/10.58216/kjri.v13i4.376>
- Sanda, C. M., Stegaroiu, I., & Sanda, G. M. (2022). Leadership influence on work satisfaction level in COVID-19 times in Romanian SMEs. *Valahian Journal of Economic Studies*, 13(2), 43–54.
<https://doi.org/10.2478/vjes-2022-0014>
-

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business administration



The Impact of Leadership Style on Business Continuity

Management: A Field Study on Manara Ma'aden

Company

Preparation:

Dalal Abdullah Alyousef

242001315

Supervision:

Dr. Asmaa AbuAnza

1446-2024