



The role of leadership in crisis management in the Lebanese government (case of the Lebanese Ministry of Youth and Sports)

Asst. Prof. Dr. Fadi Muhammad Al-Kabi* 

Lebanese University of Science and Arts. Department of Physical Education. Faculty of Education, Lebanon.

*Corresponding author: Amirleban@gmail.com

Received: 02-09-2025

Publication: 28-12-2025

Abstract

The study aimed to identify the current situation in the Ministry of Youth and Sports by highlighting the role of leadership in managing sports crises. The researcher used the descriptive approach - case study. The study population consisted of administrative staff working in the ministry, in addition to beneficiaries of the service in the ministry. The research sample consisted of (223) individuals, including (24) administrative staff members from the ministry, selected randomly. The most important conclusion reached by the researcher is that developing and enhancing leadership skills has a direct impact on the ability and efficiency of leaders in the ministry to manage crises in general. The study proved that the ministry is suffering from numerous crises, most notably economic and financial ones, which negatively impacts the performance and productivity of employees, as well as the weakness of leadership and planning among the ministry's leaders in confronting these crises. Among the most important recommendations are: providing a center for preparing leaders, equipping employees with the necessary skills to deal with crises, increasing attention to scientific research and conducting specialized field studies in the field of crisis management, and holding training courses and programs for ministry employees in the field of crisis management.

Keywords: Leadership Role, Crisis Management, Lebanese Ministry Of Youth And Sports.

دور القيادة في إدارة الأزمات في الحكومة اللبنانية (حالة وزارة الشباب والرياضة اللبنانية)

أ.م.د. فادي محمد الكبي

لبنان. جامعة العلوم والآداب اللبنانية. قسم التربية البدنية. كلية التربية

Amirleban@gmail.com

تاریخ استلام البحث 2025/9/28 2025/12/28

الملخص

هدفت الدراسة التعرف على الوضع الحالي في وزارة الشباب والرياضة من خلال إبراز دور القيادة في إدارة الأزمات الرياضية، استخدم الباحث المنهج الوصفي - دراسة الحالة، وتمثل مجتمع الدراسة من الكوادر الإدارية العاملة في الوزارة، بالإضافة إلى المستقددين من الخدمة في الوزارة، وبلغت عينة البحث (223) فرداً وكذلك شملت العينة عدد من الإداريين الموظفين في الوزارة وعددهم (24) اختيروا بطريقة عشوائية. أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث هي: أن تنمية وتعزيز مهارات القيادة لها أثر مباشر على مقدرة وكفاءة القياديين في الوزارة على إدارة الأزمات بشكل عام، وأنبنت الدراسة أن الوزارة تعاني من أزمات عديدة وأهمها الاقتصادية والمالية مما يعكس سلباً على أداء وإنتاجية الموظفين وأيضاً ضعف القيادة والتخطيط عند القياديين في الوزارة لمواجهة هذه الأزمات. من أهم التوصيات: توفير مركز لإعداد القيادات، وإكساب العاملين القرارات الالزمة للتعامل مع الأزمات، وزيادة الاهتمام بالأبحاث العلمية واجراء الدراسات الميدانية المتخصصة في مجال إدارة الأزمات، وعقد دورات وبرامج تدريبية العاملين في الوزارة في مجال إدارة الأزمات.

الكلمات المفتاحية: دور القيادة، إدارة الأزمات، وزارة الشباب والرياضة اللبنانية.

1 - المقدمة:

منذ أقدم العصور والانسان يتعرض لأشكال مختلفة من الأزمات، سواء الأزمات السياسية، أو الاقتصادية، أو الاجتماعية، وغيرها من الأزمات التي تهدد المجتمعات والمؤسسات الحكومية المختلفة ولا شك بأنّ إحداها هي المؤسسات الرياضية التي تعاني الكثير من المشاكل والأزمات التي تتعرض لها في مختلف المجالات الإدارية. تُعد القيادة إحدى العوامل المهمة في تحقيق أهداف المؤسسات، وخلق توازن بينها وبين الموظفين والسعى لتوفير مناخ مناسب للعاملين، بما يشعرون بأهمية الاستعداد للتطوير والتغيير الدائمين، وكذلك تلبية متطلباتهم وتحقيق طموحاتهم المتتجدة، وذلك وفق ما تمتلكه المنظمات من إمكانيات وفرص، وبالرغم مما قد يعيق استمرارها وبقائها من تهديدات وعوارض، قد لا تكون في الحسبان أحياناً.

في عصرنا الحديث أصبحت الأزمات جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية، وقد أصبح الإنسان عرضةً وبشكل أكبر لهذه الأزمات في ظل التغيرات والتطورات في كافة مجالات الحياة، مما تطلب منه ضرورة امتلاك القدرة على التعامل مع هذه الأزمات. وهنا تظهر قدرة وكفاءة متخذ القرار في المؤسسات والمنظمات الرياضية المختلفة حيث يخضع لاختبارات عملية تمكّنه من تخطي الأزمة أو الوقع فيها. تدع الوزارة بانها المؤسسة الأم التي تعنى بالشباب والرياضة في لبنان، وتعمل على الارتقاء بمستوى قابليات وقدرات ومهارات الشباب في لبنان من خلال تقديم جملة من الخدمات لهذه الشريحة الهامة في المجتمع، وفي ضوء أهمية الدور الذي تؤديه هذه الوزارة لتطوير القاعدة الشبابية والرياضية في البلاد، ونظرًا للظروف السياسية والاجتماعية الاقتصادية التي يمر بها البلد وما لها من أثر كبير على أداء وإنتاجية العاملين في الوزارة، خلقت هذه الظروف أزمة لدى الوزارة من أعلى رأس الهرم إلى المستويات الدنيا، لذا يرى الدارس أن للقيادة دور أساسي في إدارة هذه الأزمات، وأنه يجب على القيمين في الوزارة العمل على إيجاد فرص لمواجهة تهديدات الأزمات التي تعصف بالبلد والتي تؤثر على الوزارة وعلى الموظفين وبإضافة إلى المستفيدين من الخدمة في الوزارة. تعاني الوزارة كباقي المؤسسات الحكومية من عدم التوظيف مما أدى إلى زيادة معدل الاعمار للموظفين الحاليين إضافة إلى تقاعده بعض الموظفين، آخرهم مدير العام الوزارة، حيث منصب المدير حالياً شاغراً، إضافة إلى بعض المراكز الرئيسية شاغرة، كما أن الأزمات المالية والاقتصادية أثرت بشكل كبير على التمويل في تأمين التجهيزات وصيانة المنشآت، والأهم من ذلك إضافة الأزمة الصحية والتي تمثلت بانتشار وباء كورونا والتي أدت إلى إيقاف جميع النشاطات الرياضية، والمشكلة الحالية التي تحولت إلى أزمة هي سعر صرف الدولار وانهيار العملة اللبنانية، وارتفاع المحروقات وإضرابات الموظفين، ومجئهم إلى مركز العمل يوماً واحداً بالأسبوع ناهيك عن نقص مادة المحروقات للمولد الكهربائي في غياب للكهرباء، والشح في الأدوات القرطاسية.

ويهدف البحث إلى:

- 1- عرض المهام والوظائف المطلوبة على قياديي الوزارة يؤدي إلى الحد من المعوقات الناجمة من حل الأزمات.
- 2- يؤدي إظهار أو إبراز الدور القيادي لمسؤولي الوزارة في ايجاد الحلول للأزمات.
- 3- التعرف على مهام ووظيفة القيادة على حل الأزمات في الوزارة.

2- إجراءات البحث:

1- منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الاجرائي لملائمة طبيعة ومشكلة البحث.

2- مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع الدراسة في العاملين في الوزارة من إداريين وموظفين، والمستفيدين من الخدمة في الوزارة والبالغ عددهم (223) فرداً. تم اختيار عينة البحث البالغ قوامها 24 فرداً من موظفي الوزارة والمستفيدين. كما تم الاستعانة بعدد (15) فرداً كعينة استطلاعية من خارج عينة البحث الأساسية بهدف إجراء المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) والجدول (1) يبين توصيف مجتمع البحث وعينة البحث الأساسية والاستطلاعية.

جدول (1) يبين توصيف مجتمع وعينة البحث الأساسية والاستطلاعية

العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية		الفئة
%	العدد	%	العدد	
20	3	25	6	الموظفون العاملون في الوزارة
80	12	75	18	رؤساء اتحادات وأندية
100	15	100	24	الإجمالي

2-3 الأدوات والأجهزة والوسائل المستخدمة في البحث:

- المقابلة.

- الاستبيان: حيث تضمنت استماراة الاستبيان على المحاور التالية:

1- أنواع وأسباب الأزمات في الوزارة.

2- الدور والمسؤولية المنوط بمسؤولي الوزارة.

3- المعوقات والصعوبات التي تواجه مسؤولي الوزارة.

تم صياغة عبارات الاستبيان في صورتها المبدئية من خلال المسح العلمي للمرجع حيث تم تحديد مجموعة من العبارات التي تعبّر عن كل محور من محاور الاستبيان، موزعة كالتالي:

1- أنواع وأسباب الأزمات في الوزارة وعدد عباراته (15) خمسة عشر عبارة.

2- الدور والمسؤولية المنوط بموظفي الوزارة وعدد عباراته (10) خمسة عشر عبارة.

3- المعوقات والصعوبات التي تواجه موظفي الوزارة (15) خمسة عشر عبارة.

جدول (2) يبيّن حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور

Correlations

		CATEGORY A	CATEGORY B	CATEGORY C
CATEGORY A	Pearson Correlation	1	.293	.175
	Sig. (2-tailed)		.165	.413
	N	24	24	24
CATEGORY B	Pearson Correlation	.293	1	-.407*
	Sig. (2-tailed)	.165		.049
	N	24	24	24
CATEGORY C	Pearson Correlation	.175	-.407*	1
	Sig. (2-tailed)	.413	.049	
	N	24	24	24

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

يتبيّن من جدول (2) وجود ارتباط دال إحصائياً بين المحاور والمجموع الكلي على مستوى 0.05 مما يدل على ان المحاور والعبارات تتسم بدرجة عالية من الصدق.

جدول (3) يبيّن معامل الارتباط بين درجة كل عبارات المحور الاول الدور والمسؤولية المنوط بموظفي الوزارة

معامل الارتباط	العبارات
0.124	1. يعني موظفو الوزارة من أزمة مواصلات
-0.157	2. أثرت جائحة كورونا على مستوى الانتاجية عند الموظفين
0.089	3. انخفضت نسبة الحوافز المادية والمعنوية
0.047	4. تعرض موظفو الوزارة الى ضغوط اجتماعية
0.153	5. يحضر الموظفون يومياً الى مركز عملهم
-0.270	6. تتوافر المنشآت الرياضية التابعة للوزارة
0.305	7. ازدادت نسبة المشاركات في البطولات الداخلية والخارجية
0.072	8. تعرض موظفو الوزارة الى ضغوط نفسية
0.202	9. توقف اقامة النشاطات داخل الوزارة
0.059	10. أثرت الازمة الاقتصادية على الاداء الوظيفي للموظفين أكثر من الكورونا

يتبيّن من جدول (3) ان معامل الارتباط بين كل عبارات والمجموع الكلي للمحور الاول قد تراوحت ما بين (-0.270 و 0.350) وجود ارتباط دالة إحصائياً بين العبارات والمجموع الكلي للمحور ما عدا العبارات 2 و 6 وبذلك يصبح عدد عبارات المحور الاول (10) عبارة والناتج تدل على ان عبارات المحور الاول تتسم بدرجة عالية من الصدق.

جدول (4) يبيّن معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني

معامل الارتباط	العبارات
-0.18	11. تأخذ الوزارة بعين الاعتبار وجهات نظر مختلفة عند حل المشكلات
-0.014	12. لا تفوض الوزارة كثيراً من السلطة للإداريين والرياضيين لتسهيل العمل
0.204	13. لا تشجع الوزارة على التعرف على كل جديد في مجال إدارة الأزمات مثل حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل
0.149	14. تناقش الوزارة أفكارها الجديدة مع مسؤولي الاتحادات والأندية
0.474	15. تساعد الوزارة الموظفين على تطوير قدراتهم القيادية
0.393	16. تشجع الوزارة قنوات الاتصال مع الرياضيين والإداريين
0.344	17. تشارك الوزارة الأفكار الجديدة والحلول للأزمة التي تواجهها
0.303	18. تسعى الوزارة لتلبية احتياجات جميع العاملين والمستفيدين بفاعلية
0.139	19. تظهر الوزارة المرونة في التعامل مع الأزمات
0.387	20. تقوم الوزارة بمبادرة لطلب المساعدة من الخارج
-0.025	21. يمتلك المسؤولين بعض الصلاحيات في عملية إدارة الأزمات
0.327	22. تقوم الوزارة بمساعدة الموظفين مادياً
0.022	23. تتمتع الوزارة بعلاقات مع مؤسسات داعمة لحل الأزمة
0.189	24. لا تشجع الوزارة على التعرف على كل جديد في مجال إدارة الأزمات (حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل..)
0.354	25. تشجع الوزارة علىأخذ المبادرة الفردية والجماعية

يتبيّن من جدول (4) أن معامل الارتباط بين كل عبارة من العبارات والمجموع الكلي للمحور الثاني قد تراوحت ما بين (-0.014 و 0.474) وجود ارتباط دالّة إحصائياً بين العبارات والمجموع الكلي للمحور ما عدا 12 و 37 و 21 وبذلك يصبح عدد عبارات المحور الثاني (15) عبارة والنتائج تدل على أن عبارات المحور الثاني تتسم بدرجة عالية من الصدق.

جدول (5) معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثالث

معامل الارتباط	العبارات
0.085	26. تجد عامل ضعف التخطيط للموارد البشرية
-0.001	27. تغيب القيادة الاستراتيجية عند المسؤولين
0.023	28. تعاني الوزارة من عدم كفاية الموارد المادية
0.054	29. يغيب عن رؤية الوزارة الثقافة التنظيمية المساعدة على القيام بعملية الإعداد
0.232	30. يتم سير العمل الاداري عن طريق البيروقراطية
0.023	31. تتنفس قيادة الوزارة بالشديدة وعدم توسيع الصلاحيات
0.159	32. ينقص الوزارة الرؤية الواضحة تجاه عملية الإعداد
-0.300	33. يعني ضعف التركيز على الحوافز المادية والمعنوية.
0.184	34. يضعف الاهتمام بإبداعات الرياضيين
-0.091	35. التشدد والتركيز على تنفيذ الخطة كما هي
0.261	36. تعاني الوزارة من غياب معايير تقييم الأداء
-0.113	37. تتصرف الوزارة دون استشارة أحد من المختصين والإداريين
-0.183	38. أثرت الأزمة الاقتصادية على الوزارة من ناحية المبادرات الفردية
0.156	39. التهرب من تحمل المسؤولية وإيجاد الحلول
0.097	40. قلة التدريبات لفرق الرياضية ومنتخباتها

يتبيّن من جدول (5) ان معامل الارتباط بين كل عبارة من العبارات والمجموع الكلي للمحور الثالث قد تراوحت ما بين (-0.300 و 0.183) وجود ارتباط دالة إحصائياً بين العبارات والمجموع الكلي للمحور ما عدا 27، 33، 35، 38 وبذلك يصبح عدد عبارات المحور الثالث (15) عبارة والنتائج تدل على ان عبارات المحور الثالث تتسم بدرجة عالية من الصدق.

3- عرض النتائج ومناقشتها:

1-3 عرض نتائج ومناقشة المحور الأول:

يتبيّن من جدول (6) إن النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة على المحور الاول ما بين (55.55%، 98.6%) وجاءت النتائج لصالح الاستجابة بـ أوفق، وقد تم ترتيب فرات المحور الاول تنازلياً وفقاً للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث كما يلي:

يرى الدارس أنه يتبيّن وجود العديد من الازمات التي تعاني منها الوزارة بما يتنقّل بدرجة مرتفعة مع الازمات التي تعاني منها المؤسسات الحكومية الأخرى مما يدل على وجود مؤشرات فعلية تعكس ان مستوى الممارسة الفعلية للادارة الحالية نحو معالجة هذه الازمات لا تصل الى الدرجة المطلوبة والذي رجّعه الدارس الى ضعف القيادة لمواجهة هذه الازمات.

تنقّل النتائج مع ما أوصت به دراسة عفاف محمد الباز (باز، 2001) حول مراحل الازمة وتحليل آليات إدارة الأزمات وان الأزمات تأتي متعاقبة وحول ضرورة المنظمات ليس فقط مواجهة الازمات انما لمنع حدوثها. كما يتضح من استجابات عينة البحث انه توجد مؤشرات تدل على التوجه من قبل الموظفين في الوزارة نحو الاعتراف بالأزمات وبتداعياتها والعمل على توفير المناخ المناسب لمعالجة هذه الازمات.

**جدول (6) بين التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المحور الاول
انواع واسباب الازمات في وزارة الشباب والرياضة اللبنانية**

%	مجموع الدرجات المقدرة	لا أوفق		محايد		أوفق		الفقرة
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
98.6	71	-	-	4.2	1	95.8	23	1. يعني موظفو الوزارة من أزمة مواصلات
93.05	67	4.2	1	12.5	3	83.3	20	2. أثرت جائحة كورونا على مستوى الانتاجية عند الموظفين
94.45	68	4.2	1	8.3	2	87.5	21	3. انخفضت نسبة الحوافز المادية والمعنوية
94.45	68	4.2	1	8.3	2	87.5	21	4. تعرض الموظفون الى ضغوط اجتماعية
90.28	65	8.3	2	12.5	3	79.2	19	5. يحضر الموظفون يوميا الى مركز عملهم
80.55	58	16.7	4	25	6	58.3	14	6. تتوافر المنشآت الرياضية التابعة للوزارة
55.55	40	58.3	14	16.7	4	25	6	7. ازدادت نسبة المشاركات في البطولات الداخلية والخارجية
84.3	61	12.5	3	20.8	5	66.7	16	8. تعرض الموظفون الى ضغوط نفسية
80.55	58	25	6	8.3	2	66.7	16	9. توقف اقامة البطولات والنشاطات
87.5	63	12.5	4	16.7	4	70.8	17	10. أثرت الازمة الاقتصادية على الأداء الوظيفي الموظفين أكثر من جائحة كورونا

3-2 عرض نتائج ومناقشة المحور الثاني:

يتبيّن من جدول (6) إن النسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة على المحور الثاني ما بين (77.8%، 97.2%) وجاءت النتائج لصالح الاستجابة بـ أوفق، وقد تم ترتيب فقرات المحور الثاني تنازلياً وفقاً للوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة كما يلي:

أشارت النتائج إلى اقتناع عينة الدراسة بأهمية تطوير الوزارة في ضوء منهج القيادة الحديثة، مما يعطي مؤشراً قوياً لدى رغبة المسؤولين في تحمل مسؤوليات تطوير مفهوم القيادة وتطبيقاتها لمبادرتها بالإضافة إلى وجود تهيئة أساسية متعلقة بتوفّر القناعة بأهمية التطوير في المجال القيادي والاستعداد لتحمل المسؤوليات تعد متوفّرة بدرجة عالية لدى الموظفين، ويرجع الدارس ذلك أن الموظفون يُدركون بدرجة عالية أهمية التطوير القيادي بما ينعكس إيجاباً على النهوض بالرياضة إلى مستوى عالي من الكفاءة وتحقيق الإنجازات.

تفق هذه النتائج مع ما أوصت به دراسة خالد تلعيش (تلعيش، 2010) حول ضرورة تحديد مفهوم القيادة ومتطلبات القيادة الناجحة في إدارة الأزمات وكذلك ما أوصت به بخصوص أهمية تقويض الصالحيات للمرؤوسين وتشجيعهم علىأخذ المبادرة الفردية. وكذلك ما أكدت عليه دراسة Taylor.2008 والتي أكدت على أن أهم عوامل النجاح في إدارة الأزمات يتمثل في توفر مهارات قيادية لدى المسؤولين والمرؤوسين.

جدول (7) يبين التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات عينة البحث على المحور الثاني

الدور والمسؤولية المنوط بمسؤولي الفرق الرياضية

%	مجموع الدرجات المقررة	لا أوفق		محايد		أوفق		الفترة
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
94.4	68	8.3	2	-	-	91.7	22	11. تأخذ الوزارة بعين الاعتبار وجهات نظر مختلفة عند حل المشكلات
88.9	64	4.2	1	25	6	70.8	17	12. لا تفوض الوزارة الكثير من السلطة للموظفين لتسهيل العمل
77.8	56	4.2	1	58.3	14	37.5	9	13. لا تشجع قيادة الوزارة على التعرف على كل جديد في مجال إدارة الأزمات مثل حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل
95.8	69	4.2	1	4.2	1	91.7	22	14. تناقش الوزارة أفكارها الجديدة مع الموظفين
91.7	66	4.2	1	16.7	4	79.2	19	15. تساعد الوزارة الموظفين على تطوير قدراتهم القيادية
93	67	4.2	1	12.5	3	83.3	20	16. تشجع الوزارة قنوات الاتصال مع الموظفين والإداريين الاتحابيين
97.2	70	-	-	8.3	2	91.7	22	17. يشارك الوزارة الأفكار الجديدة والحلول للأزمة التي تواجهها
84.7	61	12.5	3	20.8	5	66.7	16	18. تسعى الوزارة لتلبية احتياجات جميع الموظفين
93	67	4.2	1	12.5	3	83.3	20	19. تظهر الوزارة المرونة في التعامل مع الأزمات
86.1	62	8.3	2	25	6	66.7	16	20. تقوم الوزارة بمبادرة لطلب المساعدة من الخارج
87.5	63	4.2	1	29.2	7	66.7	16	21. يمتلك المسؤولين بعض الصالحيات في عملية إدارة الأزمات
82	59	16.7	4	20.8	5	62.5	15	22. يقوم الوزارة بمساعدة الرياضيين مادياً
77.8	56	4.2	1	58.3	14	37.5	9	23. تتمتع الوزارة بعلاقات مع مؤسسات داعمة لحل الأزمة
90.3	65	4.2	1	20.8	5	75	18	24. لا تشجع الوزارة على التعرف على كل جديد في مجال إدارة الأزمات (حضور المؤتمرات والندوات)
93	67	4.2	1	12.5	3	83.3	20	25. تشجع الوزارة على أحد المبادرة الفردية والجماعية

3-3 عرض نتائج ومناقشة المحور الثالث

يتبيّن من جدول (7) إن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المحور الثالث ما بين (48.6%) وجاءت النتائج لصالح الاستجابة (ب) أوفق، وقد تم ترتيب فقرات المحور الثالث تنازلياً وفقاً للوزن النسبي لاستجابات عينة البحث كما يلي:

قد أشارت النتائج إلى أن هناك ضعف في عملية التخطيط للموارد البشرية التي تدخل في سياق دور القيادة والتي تساعده في إدارة الأزمة بالإضافة إلى وجود مفهوم القيادة الاستراتيجية لدى الوزارة. كما أظهرت النتائج بعمليّة التسلسل الإداري أن هذه العملية تجري بالطريقة البيروقراطية والتي لا تساعده في عملية إدارة الأزمات ويرى الدارس أن ذلك يرجع إلى الهيكل التنظيمي والتعليمات التي تصدر عن القيادة. وقد أشارت النتائج بتنفيذ الخطة الموضوعة كما هي بأن لدى اكثريّة العينة قناعة بأن عامل المرونة غير موجود وخاصة عند حصول أزمات.

تفق هذه النتائج مع ما أشار إليه (Bennett, 2005) حول ضرورة التدريب على التخطيط لخفض حجم المخاطرة الذي تتحمّله المنظمات، وكذلك يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Lear, 2012) فيما يتعلق أن القيادة لاستراتيجية لها تأثير مباشر على الأداء التنظيمي وللقيادة الاستراتيجية أثر في مساعدة المؤسسات في تحسين الأداء وفي إدارة لازمات

جدول (8) يبين التكرارات والنسب المئوية لاستجابات عينة البحث على المحور الثالث

المعوقات والصعوبات التي تواجه مسؤولي الفرق الرياضية

%	مجموع الدرجات المقدرة	لا أوفق		محايد		أوفق		الققرة
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	
73.6	53	20.8	5	37.5	9	41.7	10	26.تجد عامل ضعف التخطيط للموارد البشرية
55.6	40	50	12	33.3	8	16.7	4	27.تغيب القيادة الاستراتيجية عند المسؤولين والاداريين في الوزارة
83.3	60	12.5	3	25	6	62.5	15	28.تعاني الوزارة من عدم كفاية الموارد المادية
57	41	45.8	11	37.5	9	16.7	4	29.يغيب عن رؤية الوزارة الثقافة التنظيمية المساعدة على القيام بعملية الإعداد
76.4	55	16.7	4	37.5	9	45.8	11	30.بتم سير العمل الاداري عن طريق البيروقراطية
62.5	45	41.7	10	29.2	7	29.2	7	31.تنسم الوزارة بالمركزية الشديدة وعدم تقويض الصالحيات
57	41	58.3	14	12.5	3	29.2	7	32.ينقص الوزارة الرؤية الواضحة تجاه عملية الإعداد
80.6	58	16.7	4	25	6	58.3	14	33.يعاني ضعف التركيز على الحوافز المادية والمعنوية.
58.3	42	50	12	25	6	25	6	34.يضعف الاهتمام بإبداعات الرياضيين
76.4	55	29.2	5	29.2	7	50	12	35.التشدد والتركيز على تنفيذ الخطة كما هي
55.6	40	58.3	14	16.7	4	25	6	36.يعاني الوزارة من غياب معايير تقييم الأداء
48.6	35	70.8	17	12.5	3	16.7	4	37.تصرف الوزارة دون استشارة أحد من الموظفين أو الإداريين
76.5	55	20.8	5	29.2	7	50	12	38.أثرت الأزمة الاقتصادية على الوزارة من ناحية المبادرات الفردية وتحمل المسؤولية
48.6	35	75	18	4.2	1	20.8	5	39.التهرب من تحمل المسؤولية وايجاد الحلول
63.9	46	45.8	11	16.7	4	37.5	9	40.قلة التدريبات للموظفين والإداريين الاتحاديين

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

أ- انواع وأسباب الأزمات في الوزارة:

- يعاني موظفو الوزارة من أزمة مواصلات.
- انخفضت نسبة الحوافز المادية والمعنوية.

- تعرض موظفو الوزارة إلى ضغوط اجتماعية ونفسية كبيرة أثرت على أدائهم.
- أثرت جائحة كورونا على مستوى الانتاجية عند موظفو الوزارة.

ب- الدور والمسؤولية المنوط بموظفو الوزارة:

- لا تفرض الوزارة كثيراً من السلطة للإداريين والرياضيين لتسهيل العمل
- تأخذ الوزارة بعين الاعتبار وجهات نظر مختلفة عند حل المشكلات.

- لا تشجع قيادة الوزارة على التعرف على كل جديد في مجال إدارة الأزمات مثل حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل.

- لا تشجع قيادة الوزارة على التعرف على كل جديد في مجال إدارة الأزمات مثل حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل.

ج- المعوقات والصعوبات التي تواجه المسؤولين في الوزارة

- تعاني الوزارة من عدم كفاية الموارد المادية.

- تعاني ضعف التركيز على الحوافز المادية والمعنوية.

- أثرت الأزمة الاقتصادية على الوزارة من ناحية المبادرات الفردية وتحمل المسؤولية.

- التشدد والتركيز على تنفيذ الخطة كما هي.

- تجد عامل ضعف التخطيط للموارد البشرية.

4-2 التوصيات:

1- توفير مركز لإعداد القيادات، وإكساب العاملين القدرات الالزمة للتعامل مع الأزمات.

2- زيادة الاهتمام بإجراء الدراسات والأبحاث العلمية والدراسات الميدانية المتخصصة في مجال إدارة الأزمات.

3- عقد دورات وبرامج تدريبية للعاملين في الوزارة والإداريين في الاتحادات الرياضية في مجال إدارة الأزمات.

4- الاعتماد على التخطيط الاستراتيجي لتلافي وقوع الأزمات في الوزارة.

المصادر

- الاعرجي، ع، & دقامة، م. (2000). إدارة الازمات: دراسة ميدانية لمدى توفر عناصر نظام إدارة الازمات من وجهة نظر العاملين في وظائف الإشرافية في أمان عمان الكبرى . مجلة الإدارة العامة 39 . (4).
- الشهري، ع. (2012). تعزيز دور القيادات الاستراتيجية في ادارة الازمات، رسالة ماجистير ، الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- الدليمي، ع. ا. (2012). الاعلام وإدارة الأزمات. عمان: دار المسيرة.
- باز، ع. م. (2001). دور القيادة في إدارة الازمات. القاهرة: كلية العلوم الاقتصادية.
- تلعيش، خ. (2010).دور القيادة في إدارة الازمات. الجزائر : كلية العلوم السياسية والاعلام.
- حجير، ط. ا. (2014). القيادات الاستراتيجية ودورها في ادارة المخاطر والازمات، رسالة ماجистير . الاسماعيلية: جامعة قناة السويس.
- سعود، ط. آ. (2013). دور القيادة الاستراتيجية في الوقاية من الازمات، رسالة ماجستير . الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية.
- نصاري، ا، & باهي، م. (2006). مهارات القيادة في المجال الرياضي في ضوء الاتجاهات الحديثة. مصر: مكتبة الانجلو المصرية.
- وزارة الشباب والرياضة. (26 تشرين الأول, 2016). تنظيم الحركة الرياضية والشبابية والكلorefية، المادة 2(مرسوم 4481). مركز المعلومات القانونية.
- Lear. L. W. (2012). The relationship between strategic leadership and strategic alignment in high performing companies in South Africa.
- Taylor. J. (2008). Leadership and Strategic Management: Priorities and Planning. European Journal. 43 (3).
- Wang. W.-T. (2009). Industrial Management & Data Systems. 109 (4).