

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)



كلية التجارة
قسم : المحاسبة

أثر الأنماط الادارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية
(جائحة كورونا نموذجا)

إعداد

د/ طارق جابر راشد فالح الرقيب

دكتوراه الإدارة البيئية – جامعة عين شمس

٢٠٢١م – ١٤٤٢هـ

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

المستخلص

تأتي الأزمات بأشكال وأحجام مختلفة. كل أزمة فريدة من نوعها وتحتاج الى استجابة خاصة بها. تختلف الأزمة المالية عن الأزمة الطبيعية كالزلازل والإعصار والفيضان، الهجوم الإرهابي يختلف عن الأزمة الصحية كالوباء أو الجائحة. مع ذلك تتشابه الأزمات فيما بينها وبطريقة التعامل، ومع الانتشار غير المسبوق لفيروس كورونا المستجد Covid- ١٩ في العام ٢٠٢٠، وضعت جائحة كورونا المستجد الأجهزة الحكومية علي اختلاف درجاتها ونطاقات عملها أمام تحديات جمة على عدة مستويات حيث عليهم السيطرة على انتشار الفيروس ومراقبة قدرة قطاع الرعاية الصحية ودعم مجتمعاتهم خلال تقديم الخدمات بطريقة مختلفة، ودعم الأعمال المحلية والمواطنين الذين يواجهون خطر فقدان وظائفهم وانعدام الأمان، ويأتي دور القيادات بوزارة الداخلية في ظل الجائحة ليواجه العديد من التحديات إلي جانب حفظ الأمن الداخلي كمهمة أساسية وتقديم الخدمات التقليدية للمواطنين والوافدين إلا أن تلك الجائحة استدعت آليات مختلفة للتعامل معها وتنفيذا للإجراءات الاحترازية التي وضعتها الدولة لتفادي هذه الجائحة والتعامل معها بشكل متطور انطلاقا من الفكر الحديث في إدارة الأزمات، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. مستخدما استبيان لمعرفة أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمة بوزارة الداخلية (جائحة كورونا) نموذجا، وتوصل البحث إلي أن النمط الديمقراطي في إدارة أزمة كورونا متوفر بصورة عالية، مع توافر النمط الديكتاتوري بصورة متوسطة، مما أثر على اتجاه المرؤسين نحو إدارة الأزمة ورغبتهم في الاشتراك بها وتطبيقها بالصورة المثلي، لان تطبيق إدارة الأزمات يحتاج إلى العمل كفريق، وهذا متوفر في ظل قيادة تتمتع بالأسلوب الديمقراطي في إدارة أزمة كورونا ولا تنفرد بالقرارات حفاظا علي الصالح العام للبلاد وحسن إدارة الأزمة وتفادي أخطارها واضطراباتها، وأوصي البحث باختيار القيادات التي تتمتع بالديمقراطية مع مرؤسيها وتقديم التجهيزات والاستعدادات للقيادات والمديرين والمرؤسين لحسن إدارة الأزمة.

الكلمات المفتاحية: الأنماط - جائحة كورونا- وزارة الداخلية

ABSTRACT

Crises come in different shapes and sizes. Every crisis is unique and needs its own response. A financial crisis differs from a natural crisis such as an earthquake, a hurricane and a flood. A terrorist attack differs from a health crisis, such as an epidemic or pandemic. Nevertheless, the crises are similar among themselves and in the manner of dealing, and with the unprecedented spread of the new Corona virus 19-COVID in the year 2020, the new Corona pandemic has put government agencies of all degrees and ranges of work facing many challenges on several levels as they have to control the spread of the virus and monitor the capacity of the care sector Health and support to their communities by providing services in a different way, and supporting local businesses and citizens who face the risk of losing their jobs and insecurity, and the role of leaders in the Ministry of Interior in light of the pandemic comes to face many challenges in addition to maintaining internal security as a basic task and providing traditional services to citizens and expatriates. Various mechanisms to deal with it and implement the precautionary measures put in place by the state to avoid this pandemic and deal with it in an advanced manner, based on modern thought in crisis management, and the descriptive and analytical approach was used. Using a questionnaire to find out the impact of administrative and leadership styles in managing the crisis at the Ministry of Interior (Corona pandemic) as a model, the research concluded that the democratic style in managing the Corona crisis is highly available, with the availability of the dictatorial pattern in a medium manner, which affected the direction of the subordinates towards crisis management and their desire to participate This is available under a leadership that enjoys a democratic style in managing the Corona crisis and does not make unique decisions in order to preserve the public good of the country and well manage the crisis and avoid its dangers and turmoil, and I recommend the research to choose leaders who enjoy democracy with the introduction of Equipment and preparations for leaders, managers and subordinates for good crisis management.

Key words: patterns - Covid-19 - Ministry of Interior.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

مقدمة البحث

يعتبر المورد البشري من أثنى الموارد لدى المؤسسات، نظراً للدور الذي يلعبه في حياة هذه المؤسسات من حيث نجاحها، ورفع كفاءتها، وبقائها، ونموها. بالإضافة إلى أنه المورد الأكثر تعقيداً حيث يتسم بكونه عرضه للعديد من المؤثرات الداخلية والخارجية. فالطبيعة الإنسانية تجعل استجابة الموظفين لهذه المؤثرات متفاوتة وبالتالي تختلف سلوكياتهم، وقد حظيت دراسات السلوك الإنساني في المؤسسات باهتمام من قبل الباحثين في علم الإدارة، حيث تم دراسة سلوكيات واتجاهات الموظفين، وأدائهم، وتأثيرات البيئة عليهم، وكذلك تأثيرهم على أداء المؤسسة وفعاليتها، ويُعد التقدم والرقي الذي وصلت إليه المؤسسات الإدارية، كان ولا يزال، نتاج العمل الدؤوب لقيادة هذه المؤسسات، ومقدرة هذه القيادات على توظيف الإمكانيات المتاحة بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المطلوبة.

وتأتي الأزمات بأشكال وأحجام مختلفة. كل أزمة فريدة من نوعها وتحتاج إلى استجابة خاصة بها. تختلف الأزمة المالية عن الأزمة الطبيعية كالزلازل والإعصار والفيضانات، الهجوم الإرهابي يختلف عن الأزمة الصحية كالوباء أو الجائحة. مع ذلك تتشابه الأزمات فيما بينها وبطريقة التعامل، ومع الانتشار غير المسبوق لفيروس كورونا المستجد COVID 19- في العام ٢٠٢٠، وضعت جائحة فيروس كورونا المستجد الأجهزة الحكومية على اختلاف درجاتها ونطاقات عملها أمام تحديات جمة على عدة مستويات حيث عليهم السيطرة على انتشار الجائحة ومراقبة قدرة قطاع الرعاية الصحية ودعم مجتمعاتهم خلال تقديم الخدمات بطريقة مختلفة، ودعم الأعمال المحلية والمواطنين الذين يواجهون خطر فقدان وظائفهم وانعدام الأمان، ويأتي دور القيادات بوزارة الداخلية في ظل الجائحة ليواجه العديد من التحديات إلى جانب حفظ الأمن الداخلي كمهمة أساسية وتقديم الخدمات التقليدية للمواطنين والوافدين إلا أن تلك الجائحة استدعت آليات مختلفة للتعامل معها وتنفيذاً للإجراءات الاحترازية التي وضعتها الدولة لتفادي هذه الجائحة والتعامل معها بشكل متطور انطلاقاً من الفكر الحديث في إدارة الأزمات، وهو ما سنتطرق إليه في دراستنا الحالية للتعرف على أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية في ظل جائحة كورونا.

مشكلة البحث

تكمن أهمية القيادة في مواجهة الأزمات والتحديات والتطورات الحديثة، وكذلك من خلال التأثير على التعامل مع الأزمات التي تمر بها وتنمية مهاراتهم وتغيير دوافعهم وتحويلها للصالح العام للتعامل مع أزمة كورونا، وهذا ما يدعو إليه البحث للتعرف إلى أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً).

ومن هنا تبرز مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

ما أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)؟

وينبثق من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

- ١- ما أنماط الإدارية والقيادية السائدة لدى وزارة الداخلية؟
- ٢- ما طبيعة الأنماط الإدارية والقيادية بوزارة الداخلية؟
- ٣- ما واقع تأثير نمط القيادة على إدارة الأزمات بالوزارة في ظل جائحة كورونا؟
- ٤- ما التوصيات لاختيار أفضل الأنماط الإدارية والقيادية لدى قيادات وزارة الداخلية لتحقيق المستوي الأمثل في إدارة مثل هذه الأزمات؟

أهمية البحث

يستمد هذه البحث أهميته من:

- تعد هذه الدراسة من أول الدراسات التي تتطرق للحديث عن أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات (في حدود علم الباحث) وخصوصاً أزمة كورونا. لذا يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة بداية لدراسات تهتم بأزمة كورونا علي وجه الخصوص والأنماط الإدارية والقيادية علي وجه العموم.
- أهمية الدور القيادي وتأثيره على أداء باقي الأنماط القيادية الادارية الموجودة بوزارة الداخلية ومدى بقائها واستمرارها بشكل عام، وتبرز أهمية سلوك القائد الإداري في الوزارة في تأثيره المباشر سلباً أو إيجاباً على إدارة الأزمة.
- أهمية وزارة الداخلية على وجه التحديد، لأنها تمثل الجهة المنوطة بحفظ الأمن الداخلي وتطبيق القانون، وتحقيق الأداء الفعال في إدارة الأزمة في ظل تطبيق الاجراءات الاحترازية المحلية والعالمية.
- إمكانية مساعدة وزارة الداخلية في تطوير الهياكل التنظيمية والادارية بما يمكنهم من تقديم الخدمات وتحقيق الأهداف الخاصة بالتعامل مع الأزمات على مستوى يتواءم مع الأساليب الحديثة في القيادة على وجه العموم وإدارة الأزمات على وجه الخصوص، والوصول بالوزارة إلى مستوى التعامل بالأساليب الحديثة في القيادة.
- محاولة تقديم توصيات ومقترحات لصناع القرار والإداريين في وزارة الداخلية عن كيفية تطوير الأنماط الإدارية والقيادية، مما يساعد على رفع كفاءة المديرين والقيادات وذلك لتحقيق المستوي الأمثل في التعامل مع الأزمات.

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى:

- ١- إلقاء الضوء على الأنماط الإدارية والقيادية السائدة في وزارة الداخلية.
- ٢- التعرف على طبيعة الأنماط الإدارية والقيادية الموجودة بوزارة الداخلية.
- ٣- تحديد واقع تأثير الأنماط الإدارية والقيادية بوزارة الداخلية على إدارة الأزمات(جائحة كورونا نموذجاً).
- ٤- تقديم توصيات لاختيار أفضل الأنماط الإدارية والقيادية لدى وزارة الداخلية لتحقيق المستوي الأمثل في إدارة مثل هذه الأزمات.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

فروض البحث

الفرض الرئيس

تؤثر الأنماط الإدارية والقيادية بوزارة الداخلية وبين إدارة الأزمات في ظل جائحة كورونا.

الفروض الفرعية

يؤثر النمط الديمقراطي على إدارة الأزمات بوزارة الداخلية في ظل جائحة كورونا.

يؤثر النمط الأوتوقراطي على إدارة الأزمات بوزارة الداخلية في ظل جائحة كورونا.

يؤثر النمط المتساهل على إدارة الأزمات بوزارة الداخلية في ظل جائحة كورونا.

متغيرات البحث

- المتغير المستقل..... أثر الأنماط الإدارية والقيادية.

- المتغير التابع.....أزمة فيروس كورونا.

مصطلحات البحث

النمط : هو السلوك أو الأسلوب الذي يנהجه الفرد في التعامل مع العاملين معه من أجل تحقيق الأهداف المنشودة^(١).

ويعرف الباحث النمط إجرائياً

هو السلوك المتكرر أو الغالب للشخص القيادي بوزارة الداخلية في مواجهة المواقف المختلفة.

القيادة: عملية اجتماعية تسعى للتأثير على أفعال الأفراد، وسلوكهم، واتجاهاتهم للعمل بجد ورغبة، لتحقيق أهداف مشتركة مرغوبة^(٢).

والقيادة هي القدرة على رئاسة جمع من العاملين وقيادتهم لأداء عملهم على الوجه الأكمل لتحقيق أهداف المنشأة^(٣).

كما تُعرف بأنها عالم يجعل القائد فيه الأفراد يشعرون بأن هذا العالم يخصهم وحدهم، ويحاولون بذل كل طاقتهم من أجل تحقيق الأهداف المنشودة^(٤).

فالقيادة إذن هي عملية التأثير في أنشطة وسلوك الفرد أو الجماعة، من أجل تحقيق الأهداف المنشودة في موقف معين، وذلك عن طريق التعاون في رسم الخطط، وتوزيع المسؤوليات وفقاً للكفاءات والاستعدادات البشرية، والإمكانات المادية المتاحة.

(١) حيدر علي حيدر(٢٠١٦)، الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد ٢٦، جامعة بغداد، ص٤٦.

(٢) حسين حريم (٢٠١٦)، مبادئ الإدارة الحديثة(النظريات- العمليات الإدارية- وظائف المؤسسة)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط٣، ص ٢١٦.

(٣) السيد عليوة (٢٠٠١)، تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد، القاهرة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، ص ٤٦.

(٤) Sadeghi.J and et al (2013): Approaches on leadership theories, journal of American science , volume 9 , number-1 , p:172.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

ويعرف الباحث القيادة إجرائياً

هي قدرة الأنماط الإدارية والقيادية بوزارة الداخلية على التأثير في سلوك مرؤسهم وتنسيق جهودهم وتوجيهها لتحقيق الأهداف المنشودة وجعلهم يتعاونون طواعية لتحقيق أهداف إدارة أزمة بوزارة الداخلية.

إدارة الأزمات: تعرف الأزمة بصفة عامة بأنها حادث مفاجئ يهدد الكيان بالانهيار في وقت قصير ويلزم سرعة اتخاذ القرار فيه^(١).

هي سلسلة الإجراءات "القرارات" الإدارية الهادفة إلى السيطرة على الأزمة، والحد من تفاقمها حتى لا يفلت زمامها^(٢).

ويعرف الباحث الأزمة إجرائياً:

هي الموقف أو الحادث الذي يحدث فجأة وقد يكون غير متوقفاً مثل جائحة كورونا، ويؤدي إلي خلل يؤثر مادياً على النظام كله كما أنه يهدد الافتراضات الرئيسية التي يقوم عليها هذا النظام، ويتطلب سلسلة من الإجراءات "القرارات" الإدارية الهادفة إلى السيطرة على الأزمة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

يحتاج المورد البشري وغيره من الموارد الأخرى إلى قيادة إدارية قادرة على الاستنفاد والمحافظة على هذه الموارد، خصوصاً في ظل عالم اليوم الذي يتسم بالتطورات والتغيرات المتسارعة في مختلف المجالات، وتشكل القيادة الإدارية محوراً ترتكز عليه مختلف النشاطات في جميع المنظمات. فالنمط القيادي الذي يمارسه القائد من العوامل الأساسية لنجاح أو فشل المؤسسة، فهو يؤثر على سلوكيات الموظفين في أدوارهم الرسمية وغير الرسمية^(٣).

ويعد إعداد المديرين وإكسابهم المهارات القيادية والإدارية اللازمة لمواجهة الأزمات، من خلال الأداء الإداري المتميز، من أهم النشاطات التنموية والتطويرية للمنظمات المعاصرة في مجال التطوير الإداري. إن اهتمام الباحثين بالقيادة جاء نتيجة فئاتهم النظرية ودراساتهم التطبيقية بأن ما يحدث الفرق في مجال فاعلية المؤسسات هو قياداتها. فالمؤسسات تهتم بموضوع القيادة بحيث تزيد من الأفراد الذين يتصفون بكونهم مديرين وقادة في الوقت نفسه، ومن هنا تعد القيادة جزءاً أساسياً في العملية الإدارية، ويعد النمط الإداري أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تشكيل طابع العلاقات الوظيفية الإدارية داخل منظمات العمل

(١) جمال حواش(٢٠١٧)، إدارة الأزمات والكوارث، محاضرات بأكاديمية ناصر العسكرية العليا، القاهرة، ص ١١.
(٢) عبد الرحمن توفيق(٢٠١٦)، إدارة الأزمات التخطيط لما قد يحدث، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بيمك للنشر والتوزيع، القاهرة، ط٣، ص ٢٢٦.

(٣) عالية بنت إبراهيم محمد طحطوح(٢٠١٧)، تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية (دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، المملكة العربية السعودية، ص ٢.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

المختلفة، وتكمن أهمية القيادة في المؤسسات من خلال توجيه السلوك الإداري وتحديده. إذ يتباين هذا السلوك حسب أنواع القيادات التي تمارس أعمالها في تلك المؤسسات^(١). وتبرز أهمية النمط القيادي المعتمدة في المؤسسة من أهمية القائد ووظيفة القيادة، ذلك إن مفهوم القيادة من وجهة النظر المعاصرة تنصرف إلي كونها تمثل القدرة علي توضيح الرؤى الإستراتيجية للمؤسسة، وكذلك القدرة علي حث الآخرين للإيمان بها واعتمادها وهي بالأساس عملية التأثير علي سلوك المرؤوسين في سبيل تحقيق الأهداف المرغوبة بناء علي ذلك فإن مدى تحقيق رؤية المؤسسة و أهدافها بالأساس مبنيان علي الطريقة أو المؤسسة الذي يعتمده قائد تلك المؤسسة في تعامله أو أسلوبه مع المرؤوسين من حوله وفي طريقة معالجته للمواقف المختلفة التي تمر بها المؤسسة. كما و تتضح أهمية النمط القيادي من خلال كونها العامل الأهم في التأثير علي تقدم العمل و الإبداع في المؤسسة في التأثير علي تقدم العمل و الإبداع لا سيما عندما يصبح طريق للعمل و للفاعلية الإدارية هنا الدور الأكبر في ذلك^(٢).

ولا تستطيع أي مؤسسة أن تعمل بنجاح و أن تحقق أهدافها بكفاءة و فعالية بدون التفاعل المتواصل بين الأفراد والجماعات عبر المستويات و الوحدات التنظيمية المختلفة، وعلى هذا الأساس فحيوية المؤسسات ومدى استقرارها في انجاز المهام الموكلة ترتبط إلى حد كبير بطبيعة القيادة، غير أن دور هؤلاء القادة يختلف باختلاف الأساليب التي ينتهجها كل قائد في التأثير على المرؤوسين، ومن هذه الأساليب والأنماط.

النمط الأوتوقراطي

يعتبر النمط الأوتوقراطي أو ما يطلق عليه بالنمط الاستبدادي أو الديكتاتوري أحد الأنماط القيادية المركزية، التي تركز السلطة فيها و إتخاذ القرارات في يد القائد وحده.

النمط الديمقراطي

يمثل هذا النمط أسلوب القيادة الذي يعتمد على العلاقات الانسانية بين القائد ومرؤسيه، والتي تقوم على خلق التعاون و المشاركة و تفويض السلطة.

النمط الحر (المتساهل)

يعتبر النمط الحر أو ما يطلق عليه بالنمط المتساهل أحد الأنماط الإدارية والقيادية، الذي يميز فيها القائد بعدم التدخل في المرؤوسين ويترك لهم حرية التصرف^(٣).

(١) علي عباس(٢٠١٤)، أساسيات علم الإدارة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٤٢.
(٢) هديل كاظم سعيد وآخرون(٢٠١٥)، دور الأنماط القيادية في التسيير التنظيمي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، مجلد ٤، ع٧، ص ٢٥١.
(٣) حسين عبد الحميد أحمد رشوان(٢٠١٧)، القيادة "دراسة في علم الاجتماع النفسي و الإداري و التنظيمي"، إسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر، ص ١١٢.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

ولا شك أن القيادة تمثل المحرك الرئيس في حياة الأفراد والأمم والشعوب. فهي ظاهرة اجتماعية تلمس آثارها في مختلف مناحي الحياة. في المؤسسات والأندية، والمصانع والشركات ومن دونها لا يمكن تحقيق الأهداف سواء كانت مادية أو معنوية، لذا يمكن القول بأن القيادة تعد هامة وضرورية لجميع المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء من أجل تحقيق التقدم والتطور والنمو. كما أنها تحتل مكانة كبرى في المجال التعليمي على وجه الخصوص، لأنها تهتم بإعداد الإنسان وتنميته من جميع الجوانب: الجسمية والعقلية والاجتماعية والأخلاقية والنفسية. لكي يكون قادرا على مواصلة حياته العملية فيما بعد، وتكمن أهمية القيادة فيما يلي:-

- أنها حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية.
- أنها البوتقة التي تتصهر داخلها كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات.
- السيطرة على مشكلات العمل وحلها، وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.
- تسهيل للمؤسسة تحقيق الأهداف المرسومة.
- تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم موارد للمؤسسة. كما أن الأفراد يتخذون من القائد قدوة لهم.

- مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة.
- تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان^(١).
- ويتطلب التعامل مع الموقف الأزموى وإدارة الأزمة استخدام عدة أساليب إدارية متقدمة تعمل على تحقيق المناخ المناسب للتعامل مع الأزمة وذلك من خلال ما يلي:-

- تبسيط الإجراءات

- لا يعقل أبداً أن تخضع المعالجة أو التعامل مع الأزمات لنفس الإجراءات المنصوص عليها في معالجة المشاكل المختلفة فالأزمة لا تنتظر أحد أو تتوقف لحين استكمال إجراء إداري معين.
- ومن هنا فإن تبسيط الإجراءات يساعد على التلقائية في التعامل مع الحدث الأزموى ومعالجته بسرعة وبشكل سليم.

- إخضاع التعامل مع الأزمة للمنهجية العلمية

- لا يمكن التعامل مع الأزمة في إطار من العشوائية الارتجالية أو سياسة الفعل ورد الفعل بل يجب أن يخضع للتعامل مع الأزمة للمنهج الإداري السليم لتأكيد عوامل نجاح ويقوم المنهج الإداري العلمى على أربعة وظائف أساسية هي التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.

- الوفرة والحضور الدائم

- الأزمة تحتاج إلى الاستعداد وإلى الوفرة الاحتياطية الكافية والمناسبة للتدخل لمقاومة أي قصور أو عجز.

^١ أسامة سعد خيرى (٢٠١٢)، القيادة الإدارية، الأردن، دار الرؤية للنشر والتوزيع، ص ص ٢١-٢٢.
المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد العاشر العدد الأول يونيو ٢٠٢١ - ٣٣ -

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

ويتطلب الأمر الحضور الدائم الذي يمثله الفهم العميق والواسع لأسباب وعناصر وأبعاد الموقف الأزموى.

- تفويض السلطة

أن تفويض السلطة ينظر إليه باعتباره محور العملية الإدارية سواء فى إدارة الأزمات أو فى نطاق فريق المهام الأزموية حيث تحتاج إدارة الأزمات إلى السرعة العاجلة فى اتخاذ القرارات المناسبة.

- فتح قنوات الاتصال والإبقاء عليها مع الطرف الآخر

تحتاج إدارة الأزمات إلى كم مناسب من المعلومات ومن ثم فتح قنوات الاتصال والإبقاء عليها مع الطرف الآخر يساعد على تحقيق هذا الهدف وكثيراً ما تستخدم سياسة الباب المفتوح كأداة للحصول على المعلومات والإبقاء على سلامة قنوات الاتصال.

- التواجد المستمر فى مواقع الأحداث

لا يمكن معالجة أزمة ونحن غرباء عنها أو لا نعيش أحداثها أو هناك تغييب للمعلومات الخاصة بها لدى متخذ القرار ويساعد التواجد المستمر فى مواقع الأحداث على توفير المعلومات الضرورية اللازمة لمتخذ القرار حتى يكون على بينة كاملة بتطورات الأحداث(١).

الدراسات السابقة

دراسة:- سعد المهلاوي (٢٠٢٠) (٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق أبعاد القيادة التحويلية بالمؤسسات الصحية وتحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد القيادة التحويلية وإدارة الأزمات. تمت الدراسة على بعض المستشفيات بالخرطوم . حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي . يتكون مجتمع الدراسة من أطباء وصيادلة وتقنيين مختبرات وأشعة البالغ عددهم 90 وزعت عليهم إستمارات إستبانة واسترجع منها 62 إستمارة صالحة للتحليل كعينة للدراسة واستخدم الباحث معامل الإنحدار الخطي البسيط. توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط طردي بين أبعاد القيادة التحويلية ومراحل إدارة الأزمات، وذلك من خلال قيمة معامل الارتباط البسيط التي بلغت عند أدنى مستوى لها فى المتغيرات (0.632) وأعلى مستوى لها عند (0.721) يتميز المدير الطبي بحب التحدي والمنافسة والعمل بروح الفريق وله شخصية قوية ويحترم الآخرين لكي يحترمونه ويكشف المدير الطبي الأزمات بوقت كافي ويستعد لها ويعمل علي إحتوائها بكل الموارد المتاحة، وأوصت الدراسة بتخول المدير الطبي الصلاحيات للعاملين حسب قدرتهم ورغبتهم فى العمل.

(١) محسن أحمد الخضيرى(٢٠٠٣)، إدارة الأزمات القاهرة، مجموعة النيل العربية، ص ص ٢٤٦-٢٤٨.
(٢) سعد عثمان أحمد المهلاوي(٢٠٢٠)، القيادة التحويلية ومساهمتها فى تفعيل مراحل إدارة الأزمات فى ظل إنتشار وباء كورونا دراسة حالة عينة من المستشفيات بالخرطوم، كلية العلوم الإدارية، جامعة أم درمان الأهلية بالسودان، مجلة البحوث والدراسات التجارية، مجلد(٤)، ع (٢)، سبتمبر، ص ٩٤-١١٢.
المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية المجلد العاشر العدد الأول يونيو ٢٠٢١ - ٣٤ -

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

دراسة:- Naim KapucuMontgomery Van Wart & ٢٠١٨ (١)

سعت هذه المقالة إلى توضيح الكفاءات المطلوبة في مرحلة الاستجابة للأزمات الحقيقية، وإلى إجراء تمييزات مهمة بين المفاهيم ذات الصلة ولكن المتميزة والتي غالبًا ما تكون غير واضحة. بمعنى، ما مدى إدارة الأزمات، حيث يوجد درجة معينة من فشل الأنظمة، فيما يتعلق بإدارة الطوارئ، وإدارة التغيير، والقيادة التحويلية؟ كيف يتم توضيح هذه الفروق على مستوى الكفاءة؟ تشير النتائج إلى أن كبار مديري الطوارئ في المناصب القيادية الإدارية لا يتخلون عن ممارسات إدارة الطوارئ، بل يتكيفون معها بشكل انتقائي. إدارة التغيير مهمة، لكن يجب أن تكون مستهدفة وحساسة للوقت. الأزمات ليست وقتًا لإعادة تنظيم أنظمة الاستجابة العاملة بشكل مناسب، ناهيك عن محاولة تنفيذ تغييرات تنظيمية بالجملة. أخيرًا، في حين أن بعض السمات الشائعة المرتبطة بالقيادة التحويلية تنطبق بالفعل، مثل الثقة بالنفس والحسم، فإن البعض الآخر لا يتم التأكيد عليه بشكل واضح، مثل الحاجة إلى الإنجاز. تم تحديد خمسة عشر كفاءة من مجال من ٣٧ كخصائص أو سلوكيات رئيسية للقيادة الفعالين أثناء الأزمات. يعزز هذا البحث فهمنا أن الظروف المختلفة تتطلب كفاءات مختلفة.

دراسة:- سعدية السلطاني وآخرون ٢٠١٧ (٢)

تركز اهتمام البحث حول توضيح دور القادة الإداريين تبعًا لنوع الاستراتيجيات المتبناة في مواجهة الأزمات من خلال إدارة الأزمات وتقييم الاستراتيجيات التي يتبناها القادة الإداريين في تعاملهم مع الأزمات، وكانت عينة البحث قصدية قوامها (٥٠) مهندسًا من المستويات الإدارية العليا والمتوسطة من العاملين بشركة كهرباء بابل جري استطلاع آرائهم وتحليلها، وقد خرج البحث بنتائج في محاولة إبراز تلك الاستراتيجيات المستخدمة وفقًا لنوع وشدة الأزمة وخصائص تلك القيادات المؤهلة لتجاوز الأزمات، ومحاولة تشخيص العلاقة بين الاستراتيجيات المستخدمة من قبل القادة الإداريين في مواجهة الأزمات ونوع وشدة وأسباب حدوثها.

دراسة:- عطا الله النويقة ٢٠١٥ (٣)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى أنماط القيادة الإدارية (نمط القيادة الأوتوقراطية، نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الحرة) في وزارة الداخلية في الأردن وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي، وقد أجريت الدراسة على (٢٤٠) من كافة الموظفين في مركز وزارة الداخلية الرئيسي في العاصمة عمان. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج كان من أهمها وجود مستوى مرتفع في كل من تقديرات الموظفين في توفر أنماط القيادة الإدارية حيث كان نمط

¹ Montgomery Van Wart & Naim Kapucu, (2018); Crisis Management Competencies The case of emergency managers in the USA. Pages 489-511. <https://doi.org>

^٢ سعدية حايك كاظم السلطاني وآخرون (٢٠١٧)، تشخيص العلاقة بين القيادة الإدارية واستراتيجيات مواجهة الأزمات " دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين بشركة كهرباء بابل"، مجلة جامعة كربلاء العلمية، مجلد ١٥، ع ١٤، ص ٤٥-٦٧.
^٣ عطا الله بشير عبود النويقة (٢٠١٥)، أثر الأنماط القيادية في تحقيق الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة الداخلية- الأردن، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد ٤٢، ع ١٤، ص ٤٥-٦٢.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

القيادة الديمقراطية في المرتبة الأولى، يليه نمط القيادة الأوتوقراطية في المرتبة الثانية، ثم نمط القيادة الحرة في المرتبة الثالثة، وفي توفر أبعاد الالتزام التنظيمي. ووجود أثر إيجابي لأنماط القيادة الإدارية في تعزيز أبعاد الالتزام التنظيمي، كما توصلت إلى وجود فروق في تقديرات الموظفين حول أنماط القيادة الإدارية تعزى لخصائصهم الشخصية (العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي) باستثناء الخبرة، ومن أهم ما أوصت به الدراسة توعية الموظفين بأهمية الالتزام التنظيمي من خلال تعزيز الثقة التنظيمية بينهم، وتوسيع مساحة مشاركة الموظفين في رسم السياسات، وصنع القرارات. كما أوصت بتعزيز نمط القيادة الديمقراطية، وإشاعة ثقافة حب العمل وروح الانتماء للمنظمة.

دراسة: - Lusía Neti Harwati ٢٠١٥ (١)

هدفت إلى التحقق ومناقشة الأدبيات الحالية حول إدارة الأزمة ضمن الإعدادات التنظيمية، والخطوات نحو إدارة فعالة للأزمات، وفهم ما يجب أن تتعهد المؤسسات من أجل إدارة الأزمة، ووجدت الدراسة أن الأزمة التي تصنف إلى نوعين رئيسيين هما الطبيعي و من صنع الإنسان، ويمكن رؤيتها من منظورين مختلفين. الأزمة هي حدث غير متوقع من شأنه أن يهدد وظيفة ووجود المؤسسة وقد تحدث الأزمة في أي وقت. من ناحية أخرى، يمكن للأزمة أيضاً تسبب في ازدهار منظمة. من خلال التمكن من إدارة الأزمة بشكل فعال، ويجب أن تكون المؤسسة قادرة على تحديد دور أصحاب المصلحة والاختيار الاستراتيجيات المناسبة وأسلوب القيادة. بشكل أكثر تحديداً، تحتاج المؤسسة للتركيز على أهمية أسلوب الاتصال ثنائي الاتجاه، وإعادة تقييم الموجود قبل تنفيذ استراتيجيات جديدة كخطوات أساسية للتعافي من حالة الأزمة.

دراسة: - Burnett ٢٠١٤ (٢)

هدفت الدراسة إلى وضع أساليب مقترحة لإدارة الأزمات من أجل اتخاذ قرارات أكثر عقلانية في موقف الأزمة، واستخدم المنهج الوصفي الوصفي، بالاعتماد على الكتب والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن إدارة الأزمات تتطلب حساسية في أساسيات الإدارة؛ فالتحديد الملائم للأزمات من أولى الخطوات المهمة للأزمات، ويتطلب ذلك إجراء عمليات تحليل بيئي لأهداف المؤسسة ومهامها، وإعادة تشكيل المؤسسة من خلال تطوير الموارد البشرية، وتوفير الإمكانيات المادية، وأن هذه الرؤية لعملية الإدارة وإعادة التشكيل، تزيد خطورتها أثناء الأزمة بواسطة ضغوط عوامل: الوقت، ومستوى الخطورة، والاستجابة للأزمات، كما أن استخدام أساليب فعالة يؤدي إلى اتخاذ قرارات عقلانية.

¹ lusía neti harwati .(2015); crisis management: determining specific strategies and leadership style for effective outcomes, asian journal of management sciences and education, vol. 2. no. 2, www.ajmse.leena-luna.co.jp.

² Burnett ,J, (2014); Strategic Approach to Managing Crises. Public Relation Review. 24 (4): 476 - 488.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

دراسة: - arjen boin, paul 't hart, allan mcconnell and thomas preston (2010) ()
تناولت الدراسة أسلوب القيادة في أوقات الأزمات بالتطبيق على إعصار كاترينا ولوم القادة السياسيين في التعامل مع الأزمات فلقد تجاهلت أبحاث إدارة الأزمات إلى حد كبير أحد أكثر التحديات إلحاحاً التي يواجهها القادة السياسيون في أعقاب حدث بالغ الخطورة: كيفية التعامل مع ما يُعرف عمومًا بلعبة اللوم. قدم هذا المقال دليلاً إرشادياً للمساعدة في فهم ردود أفعال القادة السياسيين على اللوم في أعقاب الأزمات، مع التأكيد على الدور الحاسم لأسلوب قيادتهم في الإدارة السياسية للاستفسارات. بعد دمج النتائج النظرية والتجريبية حول إدارة الأزمات وأساليب القيادة السياسية.

الاستفادة من الدراسات السابقة

استفاد الباحث من استعراض الدراسات السابقة في أن للبحث العلمي خاصية تراكمية وتتابعية حيث أن كل دراسة تكمل دراسات سابقها وتفتح المجال لإشكاليات جديدة تأتي من بعدها حتى توصل مسيرة البحث العلمي، فالدراسات السابقة تعد من أهم الركائز العلمية التي يعتمد عليها الباحث، حيث تكمن أهمية عرض هذه الدراسات في تكوين خلفية نظرية عن موضوع الدراسة، وفي استخدام نتائجها لتدعيم تحليله ومقارنتها بتلك التي توصل إليها، وتمكنه من تحديد الأدوات التي يستخدمها في بحثه، كما تزوده بالكثير من المراجع والمصادر الهامة لبحثه.

الإجراءات المنهجية للبحث

منهج البحث

في ضوء طبيعة البحث الحالي وأسئلته وأهدافه. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. حيث أنه لا يقف عند مجرد وصف الظاهرة موضع البحث، بل يسعى لتحليلها وتفسيرها لاستنباط دلالات ونتائج ذات مغزى من خلالها، وتحديدًا تم الاستفادة منه لرصد واقع الأنماط القيادية والإدارية في وزارة الداخلية وتأثيرها على إدارة الأزمات.

وتطلب ذلك إجراء نوعين من الدراسة؟-

- دراسة نظرية: في شكل عرض تحليلي للدراسات والبحوث السابقة المهتمة بموضوع البحث وأساليب الدراسات المكتوبة للمراجع والقراءات والدراسات العلمية العربية والأجنبية التي تتعلق بموضوع البحث، وهي تقوم أساساً على جمع البيانات والمعلومات من الكتب والمراجع والدوريات والمجلات العلمية المتخصصة والمرتبطة بموضوع الدراسة.
- دراسة ميدانية: تعتمد على استبيان لمعرفة أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمة بوزارة الداخلية (جائحة كورونا) نموذجاً.

arjen boin, paul 't hart, allan mcconnell and thomas preston.(2010); leadership style, crisis response and blame management: the case of hurricane katrina, public administration vol. 88, no.

3,(706-723)

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

وقد تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من ٦٥ عبارة موزعة على محورين هما: - (الأنماط الإدارية والقيادية السائدة في وزارة الداخلية- اتجاه هذه القيادات نحو إدارة الأزمات).

- **الصدق الظاهري للاستبانة:** للتأكد من قدرة الاستبانة وصلاحياتها لتحقيق أهداف البحث، تم التحقق من الصدق الظاهري بعرضها على مجموعة من الأساتذة المتخصصين، وذلك للإسترشاد بأرائهم وملاحظاتهم حول مدى ملاءمة عبارات الاستبانة لهدف البحث، وإيداء الرأي حول التعديل اللازم من حذف أو إضافة، أو اقتراح ما يروونه مناسباً من عبارات تتماشى مع هدف البحث وطبيعته، وفي ضوء آراء السادة المحكمين، أجريت التعديلات المناسبة استناداً إلى المقترحات والملاحظات المطروحة، وفي ضوء ذلك وصل عدد مفردات الاستبانة في صورتها النهائية إلى ٥٥ عبارة. وتكونت صورتها النهائية من جزئين:

الجزء الأول: اشتمل على بيانات عامة أولية وشخصية حول المستجيبين، كمكان العمل، وعدد سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: تألف من ٥٥ عبارة موزعة على محورين كالتالي:-

المحور الأول: الأنماط الإدارية والقيادية السائدة (٣٥ عبارة).

المحور الثاني: اتجاهات الأنماط الإدارية والقيادية نحو إدارة الأزمات (٢٠ عبارة).

- **صدق الاتساق الداخلي:** بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث، وبعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية، تم حساب معامل بيرسون بواسطة برنامج الرزمة الإحصائية SPSS، وذلك للتحقق من درجة اتساقها الداخلي، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة وعبارات المحور الذي تندرج تحته، وقد تبين وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ لكل عبارات الاستبانة داخل محورها. كذلك تم حساب معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة، وأسفرت النتائج عن وجود ارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠١ بين كل محور، مما يشير إلى درجة اتساق عالية للاستبانة، ومن ثم قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه.

- **ثبات أداة الدراسة:** للتحقق من ثبات الاستبانة، تم حساب معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيمته للاستبانة ككل ٠.٩٦، مما يدل على أنها على درجة كبيرة من الثبات، ويمكن الوثوق في نتائجها.

- **عينة الدراسة وإجراءات التطبيق:** تم توزيع الاستبانة في صورتها النهائية على عينة من كافة المستويات الإدارية والقيادية الموجودة بوزارة الداخلية. طُلب من العينة إيداء آرائهم حول الأنماط الإدارية والقيادية السائدة بالوزارة، واتجاهاتهم نحو إدارة الأزمات، على مقياس ليكرت الخماسي (عالية جداً - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفضة جداً)، بلغ عدد الاستبيانات الموزعة ٢٠٥ استبانة، تم تلقي عدد ١٩٠ استبانة فقط، في حين تم استبعاد ١٢ استبانة لنقص بعض البيانات ولعدم استيفاء الاستجابة على جميع العبارات. وبالتالي بلغت العينة النهائية ١٧٨ مفردة.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

الحدود المكانية والزمنية للبحث

- الحدود المكانية (وزارة الداخلية والمقرات التابعة لها بكافة محافظات الكويت).
- حدود بشرية (عينة من كافة المستويات الإدارية والقيادية الموجودة بوزارة الداخلية).
- حدود زمنية (تم إجراء البحث في الفترة من يونيو ٢٠٢٠ حتي ديسمبر ٢٠٢٠).

مجتمع وعينة البحث

قام الباحث بتطبيق الاستبيان على:-

- عينة من كافة المستويات الإدارية والقيادية الموجودة بوزارة الداخلية في كافة محافظات الكويت.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم إجراء التحليل الكمي حيث تم إدخال النتائج الأولية في البرنامج الإحصائي للحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للتعبير عن الموقف. استخدم الباحث الطرق الوصفية لإظهار خصائص العينة واستخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لكل عنصر من عناصر البحث لتحديد مستوى إجابات أفراد العينة. كما تم استخدام الطرق الإحصائية الاستنتاجية أي الاختبارات الإحصائية للتحقق من صحة فرضيات البحث واستجاباتها.

جدول (١) خصائص عينة الدراسة طبقاً لسنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	النسبة %
أقل من ١٠ سنوات	٢٥	١٤%
من ١٠ سنوات حتي ٢٠ سنة	٥٣	٣٠%
من ٢٠ سنة حتي ٣٠ سنة	١٠٠	٥٦%
الإجمالي	١٧٨	١٠٠%

جدول (٢) خصائص عينة الدراسة طبقاً للمحافظة.

المحافظة	العدد	النسبة %
محافظة العاصمة	٤٨	٢٧%
محافظة الأحمدية	٣٠	١٧%
محافظة الفروانية	٢٥	١٤%
محافظة الجهراء	٢٥	١٤%
محافظة مبارك الكبير	٢٥	١٤%
محافظة حولي	٢٥	١٤%
الإجمالي	١٧٨	١٠٠%

اتسمت عينة الدراسة وفقاً للنتائج المبينة في الجدولين (١،٢) بمجموعة من الخصائص، يمكن الإشارة إليها بإيجاز فيما يلي:-

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

- تراوح أكبر معدل لفترة الخبرة بين " ٢٠ سنة حتى ٣٠ سنة" بنسبة ٥٦% من إجمالي حجم العينة، ويدعم ذلك نتائج البحث الحالي حيث تعطي له مصداقية أكبر. من منطلق أن طول فترة الخبرة تتيح لمعظم أفراد العينة التعرف على الأنماط الإدارية والقيادية السائدة بوزارة الداخلية، فضلاً عن تحديد اتجاههم نحو إدارة أزمة كورونا.

- تنوع المستجيبين بجميع محافظات الكويت مما يزيد من مصداقية النتائج.

- تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها، باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:-

- تم إدخال البيانات في برنامج الرزمة الإحصائية SPSS، حيث أعطيت الأوزان (١-٢-٣-٤-٥) لاستجابات أفراد العينة (عالية جداً - عالية - متوسطة - منخفضة - منخفضة جداً)، على التوالي.

- لتحديد درجة تحقق مفردات الاستبانة ومحاورها، تم حساب متوسط استجابات عينة البحث لكل مفردة من مفردات الاستبانة وكذلك أبعادها، ومن أجل وضع تقديرات لفظية لوصف درجة التحقق. تم حساب مدي المقياس الخماسي. بقسمة عدد الفترات (٤) على عدد البدائل المتاحة أمام المستجيب (٥)، ليصبح طول الفترة ٠.٨٠. من ثم تم إضافة هذه القيمة إلى أقل وزن أعطي لاستجابات العينة وهو الواحد الصحيح، وهكذا مدي المقياس كما هو موضح.

- للتحقق من وجود فروق دالة إحصائية بين آراء المستجيبين إزاء الأنماط الإدارية والقيادية السائدة بوزارة الداخلية وفق متغيرات: سنوات الخبرة، والمحافظة التي يعمل بها. تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار دلالة الفروق وفق متغيرات "سنوات الخبرة- والمحافظة التي يعمل بها"، واختبار شيفيه SCHEFFE لتحديد اتجاهها.

- للتحقق من وجود فروق دالة إحصائية بين آراء المستجيبين إزاء إدارة أزمة كورونا وفق متغيرات: سنوات الخبرة، والمحافظة التي يعمل بها. تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لاختبار دلالة الفروق وفق متغيرات "سنوات الخبرة"، واختبار شيفيه SCHEFFE لتحديد اتجاهها.

جدول (٣) معايير الحكم على متوسط استجابات العينة نحو مفردات الاستبانة وأبعادها

المدى	درجة التحقق
٥ - ٤.٢١	عالية جداً
٤.٢٠ - ٣.٤١	عالية
٣.٤٠ - ٢.٦١	متوسطة
٢.٦٠ - ١.٨١	منخفضة
١.٨٠ - ١	منخفضة جداً

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

- الأنماط الإدارية والقيادية السائدة

تناول هذا المحور مناقشة ثلاثة أنماط إدارية وقيادية سائدة بوزارة الداخلية، وهي: النمط الديكتاتوري، والنمط الديمقراطي، والنمط المتساهل.

- النمط الديكتاتوري

يوضح جدول (٤) نتائج متوسط استجابة أفراد العينة إزاء بعد النمط الديكتاتوري. بالإضافة لنتائج تحليل التباين نحو نفس البعد في ضوء متغير: سنوات الخبرة، وكذلك نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق في حال وجود دلالة إحصائية، ومن خلال ما ورد في الجدول يمكن ملاحظة الآتي:-

يتضح أن بعض المديرين يتقون في رؤسيتهم في إدارة بعض الأمور بصورة عالية، وأن المدير يستخدم أسلوب الأمر والنهي مع رؤسبه دون المناقشة وفي بعض الأوقات يناقشهم ويأخذ برأيهم ولكن بدرجة قد لا ترضي المرؤسين، وأن المدير حريص على سير العمل بطريقة روتينية لإنجاز المهام بصورة متوسطة، وأن تواصل المدير مع المرؤسين لتبادل المعلومات معهم يتحقق بصورة متوسطة مما يعطي انطباع بانفراد المدير بقراراته طبقاً لما لديه من معلومات دون الرجوع إلى المرؤسين بصورة متكررة. إلا أن النتيجة العامة لهذا المحور تشير إلى المديرين والقيادات بالوزارة ما زالوا يتبعون الطرق والأساليب التقليدية والنمطية مع بعض التطوير في إدارة الأزمات وظهر ذلك عند جميع أفراد العينة على الرغم من اختلاف سنوات الخبرة لديهم.

- جميع عبارات البعد دالة ماعدا العبارتين هما: يحتفظ المدير بالصلاحيات المخولة له من الإدارة، يطلب المدير من المرؤسين تنفيذ الخطط الموضوعة من الوزارة، وهذا دليل على أن جميع أفراد العينة لها نفس الاتجاه وأن المدير يحتفظ بصلاحيته مع اهتمامه بتنفيذ توجهاته بالنسبة لجميع أفراد العينة وعدم انحياز ذوي الخبرة القليلة أو المتوسطة في رأيهم حول أسلوب المدير.

جدول (٤) نتائج تحليل التباين لاستجابات العينة نحو النمط الديكتاتوري في القيادة

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعينة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
١	يضع المدير الخطط بناءً على استراتيجية الوزارة.	٣.٢٢	٣.٥٧	٣.٨٢	٥.٨٨	دال	٣.64	عالية	
٢	لا يتمسك المدير بمواقفه إزاء العمل	٤.٦٣	٤.١٣	٣.٧٩	١٠.٧٢	دال	4.04	عالية	
٣	يستمد المدير سلطاته من مركزه الرسمي	٣.٠٠	٣.٩٣	٤.١١	١٤.٤٠	دال	3.94	عالية	
٤	يثق المدير برؤسبه بشكل لا	٣.٨١	٢.٨١	٣.٣٥	١٩.٢١	دال	٣.٠٨	متوسطة	

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعينة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
	محدود						١٠		
٥	يحتفظ المدير بالصلاحيات المخولة له من الإدارة	٤.٠٠	٤.٠٣	٤.٠٧	٠.٠٦٩	غير دال	-	٤.٠٤	عالية
٦	يركز المدير على أهمية الوقت في العمل	٢.٦٣	٣.٤٦	٣.٩٠	١٢.٥٥	دال	أكثر من ٢٠	٣.٥٦	عالية
٧	يطلب المدير من المرؤسين تنفيذ الخطط الموضوعة من الوزارة	٣.٣٦	٣.٤٧	٣.٥٦	٠.٥٣٣	غير دال	-	٣.٥٠	عالية
٨	لا يستخدم المدير أسلوب الأمر والنهي مع مرؤسيه دون المناقشة.	١.٩٥	٢.٨٣	٢.٧٨	٤.٩١	دال	من ١٠ إلى ٢٠	٢.٧٥	متوسطة
٩	لا يفرض المدير التعليمات على مرؤسيه بطريقة فورية	٣.٧٧	٣.٦٨	٣.١٧	١٠.٤٠	دال	أقل من عشر	٣.٥٠	عالية
١٠	يحرص المدير على سير العمل سيراً روتينياً	٣.١٣	٣.٣٣	٢.٩٥	٣.٦٤	دال	من ١٠ إلى ٢٠	٣.١٧	متوسطة
١١	يؤكد المدير الالتزام بإنجاز الأعمال في وقتها المحدد	٤.٥٠	٣.٧٧	٣.٦٧	٥.٩٧	دال	أقل من ١٠	٣.٧٨	عالية
١٢	لا يتواصل المدير مع مرؤسيه لتبادل المعلومات معهم	٣.٤٠	٢.٩٧	٢.٣٤	١٥.٤٠	دال	أقل من ١٠	٢.٧٦	متوسطة
١٣	يعزز المدير الأساليب الإشرافية وفق تعليمات الإدارة العليا.	٢.٤٥	٣.٨٨	٣.٦٦	١٥.٦٦	دال	من ١٠ إلى ٢٠	٣.٧٠	عالية

البعد الثاني: النمط الديمقراطي

يوضح جدول (٥) نتائج متوسط استجابة أفراد العينة إزاء بعد النمط الديمقراطي؛ بالإضافة لنتائج تحليل التباين نحو نفس البعد في ضوء متغير: سنوات الخبرة، وكذلك نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق في حال وجود دلالة إحصائية، ومن خلال ما ورد في الجدول يمكن ملاحظة الآتي:-

- تتحقق معظم عبارات البعد بدرجة عالية. حيث يعمل المدير على بث روح التعاون في الإدارة التي يعمل بها، يتيح المدير الفرصة لمرؤسيه لإبداء الرأي، وهذا يعني أن النمط الديمقراطي يتوافر بصورة مرضية للمرؤسين، وأن جميع المرؤسين باختلاف سنوات خبرتهم يجدوا في مديريهم النمط الديمقراطي في إدارة أزمة كورونا.

- جميع عبارات البعد دالة وهذا يعني اتفاق العينة على توافر النمط الديمقراطي في المديرين والقيادات.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

- أغلب عبارات البعد تتجه نحو المديرين ذوي الخبرة من عشرون عام، وهذا يدل على قدرة هذه الفئة على الحكم بصورة سليمة على نمط القيادة بوزارة الداخلية والتي من وجهة نظرهم تتمتع بالديمقراطية بصورة عالية.
- العبارتان: (يفوض المدير كثيراً من صلاحياته للمرؤسين) و(يأخذ المدير بآراء المرؤسين في حل مشكلات العمل اليومية) اتجهت نحو المرؤسين ذوي الخبرة أقل من عشر سنوات، وهذا يدل على أن المرؤسين ذوي الخبرة بادارة الأزمات لا يجدوا مديرهم يفوض صلاحيات عمله لأحد ولا يعتد بآرائهم على عكس ذوي الخبرة أقل من عشر سنوات، وتفسير هذا عدم اعتماد المدير على ذوي الخبرة في تفويضهم في إدارة الأزمات، ولكن المدير يفوض صلاحية لمن هم أقل خبرة لاقتناعه بحاجتهم إلي كسب المزيد من الخبرة، مما يدل على توافر الأسلوب الديمقراطي لدى المديرين واهتمامهم بادارة الأزمات والرغبة في الاستفادة الحقيقية من كافة الخبرات والمستويات الإدارية والقيادية الموجودة في مساعدته لإدارة الأزمات.

جدول (٥) نتائج تحليل التباين لاستجابات العينة نحو النمط الديمقراطي في القيادة

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعينة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
١٤	يفوض المدير كثيراً من صلاحياته لمرؤسيه	٢.٤٥	٣.٨٨	٣.٦٦	١٥.٦٦	دال	٣.٧٠	عالية	
١٥	يجتمع المدير مع مرؤسيه بانتظام	٣.٢٢	٣.٥٧	٣.٨٢	٥.٨٨	دال	3.64	عالية	
١٦	يطلع المدير المرؤسين على المستجدات والتعليمات	٤.٥٠	٣.٧٧	٣.٦٧	٥.٩٧	دال	٣.٧٨	عالية	
١٧	يعمل المدير على بث روح التعاون في الإدارة التي يرأسها	٣.٣٦	٣.٤١	٣.٨١	٤.١٧	دال	٣.٥٥	عالية	
١٨	يستمع المدير لآراء مرؤسيه جميعاً قبل اتخاذ القرار	٣.٣٦	٣.٤٧	٣.٥٦	٠.٥٣٣	غير دال	٣.٥٠	عالية	
١٩	يبقى المدير على اتصال دائم ومستمر مع المرؤسين	٤.٥٠	٣.٧٧	٣.٦٧	٥.٩٧	دال	٣.٧٨	عالية	

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعبئة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
						١٠			
٢٠	يأخذ المدير بآراء المرؤسين في حل مشكلات العمل اليومية.	٤.٠٠	٤.٠٣	٤.٠٧	٠.٠٦٩	غير دال	٤.٠٤	عالية	
٢١	يوفر المدير التغذية الراجعة لمرؤسيه.	٤.٧٢	٣.٩٦	٣.٧٨	٦.١٨	دال	٣.٩٤	عالية	
٢٢	ينشر المدير الأفكار الإبداعية التي يقدمها المرؤسين.	٤.٦٣	٤.١٣	٣.٧٩	١٠.٧٢	دال	4.04	عالية	
٢٣	يأخذ المدير ملاحظات مرؤسيه بعين الاعتبار	٢.٤٥	٣.٨٨	٣.٦٦	١٥.٦٦	دال	٣.٧٠	عالية	
٢٤	ينسق المدير الجهود مع المرؤسين	٤.٧٢	٣.٩٦	٣.٧٨	٦.١٨	دال	٣.٩٤	عالية	
٢٥	يسمح المدير للمرؤسين بالمشاركة في التطوير	٣.٥٤	٢.٨٦	٣.٦٤	٣١.٩٤	دال	٣.٢٠	متوسطة	
٢٦	يوازن المدير في قراراته بين ظروف العمل واحتياجات مرؤسيه	٤.٠٠	٤.٠٣	٤.٠٧	٠.٠٦٩	غير دال	٤.٠٤	عالية	
٢٧	يتيح المدير الفرصة لمرؤسيه لإبداء الرأي	٣.٥٩	٣.٢١	٣.٧٩	١٣.٧٢	دال	٣.٤٥	عالية	
٢٨	يشترك المدير مع مرؤسيه في وضع سياسة العمل	٢.٦٣	٣.٤٦	٣.٩٠	١٢.٥٥	دال	٣.٥٦	عالية	
٢٩	يعامل المدير جميع مرؤسيه بالعدل	٣.٣٦	٣.٤١	٣.٨١	٤.١٧	دال	٣.٥٥	عالية	

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعينة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
٣٠ . ١	يشجع المدير على فتح المزيد من قنوات الاتصال بينه وبين المرؤسين.	٢.٦٣	٣.٤٦	٣.٩٠	١٢.٥٥	دال	أكثر من ٢٠	٣.٥٦	عالية
٣١	يتيح المدير الفرصة للمرؤسين لتطوير قدراتهم المهنية	٣.٣٦	٣.٤١	٣.٨١	٤.١٧	دال	-	٣.٥٥	عالية

البعد الثالث: النمط المتساهل

يوضح جدول (٦) نتائج متوسط استجابة أفراد العينة إزاء بعد النمط المتساهل. بالإضافة لنتائج تحليل التباين نحو نفس البعد في ضوء متغير: سنوات الخبرة، وكذلك نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق في حال وجود دلالة إحصائية. ومن خلال ما ورد في الجدول يمكن ملاحظة الآتي:-

- تتحقق نصف عبارات البعد بدرجة متوسطة، عدا عبارة تحققت بدرجة منخفضة وهي: لا يحاسب المدير مرؤسيه على إخفاقهم بالعمل، وهذا يدل على اهتمام أغلب المديرين بالتخطيط للعمل وتنظيمه لتحقيق النجاح في إدارة أزمة كورونا، وكذلك اهتمامهم بمحاسبة المقصرين حتى لا تعم الفوضى بالإدارة في ظل إدارته لها.

- بينما تحققت عبارة واحدة بدرجة عالية وهي: يتجنب المدير حدوث صراع مع مرؤسيه، وهذا يدل على رغبة المديرين على أدائهم لشئون الإدارة بصورة بعيدة عن الصراع لتحقيق الاستقرار في العمل ونجاحه.

- يلاحظ في عبارات هذا البعد أنها لا تتجه نحو المديرين ذوي الخبرة أكثر من عشرون عاما، وهذا يدل على قدرة هذه الفئة على الحكم بصورة سليمة على نمط القيادة والتي من وجهه نظرهم لا تتصف بالتساهل.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

جدول (٦) نتائج تحليل التباين لاستجابات العينة نحو النمط المتساهل في القيادة

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعينة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
٣٢	يتجنب المدير حدوث صراع مع المرؤسين	٤.٧٢	٣.٩٦	٣.٧٨	٦.١٨	دال	أقل من ١٠	٣.٩٤	عالية
٣٣	يهتم المدير بإشباع الحاجات الاجتماعية للمرؤسين على مصلحة العمل.	١.٨٦	٢.٦٦	٢.٨٧	٦.٣٤	دال	أكثر من ٢٠	٢.٦٨	متوسطة
٣٤	لا يحاسب المدير المرؤسين على إخفاقهم بالعمل	٣.٢٧	٢.٥٨	٢.٣١	٨.٩١	دال	أقل من ١٠	٢.٥٣	منخفضة
٣٥	يهتم المدير بمشكلات المرؤسين المختلفة ويهمل سير العمل بانتظام.	١.٩٥	٢.٧٧	٣.٤٤	٢٤.٣٠	دال	أكثر من ٢٠	٢.٩٦	متوسطة

المحور الثاني: اتجاهات القيادات نحو إدارة الأزمات

يوضح جدول (٧) نتائج متوسط استجابة أفراد العينة إزاء محور اتجاهات المديرين والقيادات نحو إدارة الأزمات. بالإضافة لنتائج تحليل التباين نحو نفس البعد في ضوء متغير: سنوات الخبرة، وكذلك نتائج اختبار شيفيه لتحديد اتجاه الفروق في حال وجود دلالة إحصائية، ومن خلال ما ورد في الجدول يمكن ملاحظة الآتي:-

- تتحقق ستة عشر عبارة في المحور بدرجة متوسطة، تسع عبارات عالية وهذا يدل على أن اتجاه المديرين نحو إدارة الأزمات وتطبيقها عالي نحو تطبيقها، أي أن المديرين لديهم حماس لتطبيق إدارة الأزمات وتحقيق متطلباتها.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

- جميع عبارات البعد دالة مما يدل على رغبة المديرين والقيادات في الاشتراك في التدخل الأمثل لإدارة أزمة كورونا، كما تشير إلى إقبال المديرين والقيادات على أداء أعمالهم بالكفاءة المطلوبة منهم، مع رغبة المديرين والقيادات في رفع أداء مرؤسيهم وكفاءتهم بشكل مستمر. ويوجد اقتناع لدى القيادات بالوزارة بأهمية نشر ثقافة إدارة الأزمات.
- وتدل أيضا العبارات على رغبة المديرين والقيادات في التواصل مع مرؤسيهم ، واستخدام المديرين والقيادات للأساليب غير تقليدية في التدخل في الأزمات، وهذا يدل على رضا المديرين والقيادات عن مرؤسيهم وعن أدائهم خلال أزمة كورونا.
- أغلب عبارات المحور تتجه نحو المديرين والقيادات في كافة المستويات الإدارية والقيادية على توظيف البيانات والمعلومات الحديثة والمتجددة في اتخاذهم للقرارات المختلفة، وقدرتهم على فهم معنى إدارة الأزمات ولديهم اتجاه ايجابي لتطبيقها بعملهم.
- قدرة كفايات المديرين والقيادات في إدارة الأزمات يؤثر على أداء مرؤسيهم ويؤدي إلي نجاح خطط الوزارة لضمان جودة أداء القيادات وخاصة للمديرين والقيادات ذوي الخبرة القليلة، فالاهداف المنشودة تتحقق بمقدار كفاية القادة، فكلما كانت القيادة ذات فاعلية آنت بثمارها، فالنمط القيادة المتبع من قبل المديرين والقيادات يؤثر في منظومة إدارة أزمة كورونا والتعامل معها بكفاءة عالية، فوجود قائد ينظم العلاقات بين مرؤسيه ويوجههم تتحقق معه أهداف الوزارة وهذا لا يتأتى إلا مع النمط الديمقراطي المتعاون مع الجميع للنهوض بمنظومة الوزارة لتحقيق هدفها السامي في حفظ الأمن وإدارة الأزمات بصورة ناجحة لنفاديتها ومنع تكرارها فيما يخص مهام وتكليفات وزارة الداخلية.

جدول (٧) نتائج تحليل التباين لاستجابات العينة نحو إدارة الأزمات

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعينة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
١	يوجد اقتناع لدى القيادات بالوزارة بأهمية نشر ثقافة إدارة الأزمات	٣.٩٠	٢.٦٨	٣.٠٢	١٠.٣١	دال	أقل من ١٠	متوسطة	
٢	يُوقن المديرين والقيادات بأهمية التواصل مع مرؤسيهم وحل مشكلاتهم المختلفة	٣.٩٠	٢.٨٦	٢.٧٧	٩.٦٢	دال	أقل من ١٠	متوسطة	

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعينة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
٣	توجد رغبة فعلية لدى القيادات بالوزارة للمشاركة في تحسين الأداء وقت التدخل في الأزمات.	٤.٤٠	٣.٣٣	٣.٨٨	٢٠.٣٥	دال	أقل من ١٠	٣.٦١	عالية
٤	يوجد اقتناع لدى القيادات بالوزارة بأهمية إدارة أزمة كورونا بنفس قدر أهمية الاجراءات التقليدية.	٣.٨١	٢.٦٧	٣.٦١	٢٥.١٢	دال	أقل من ١٠	٣.١٠	متوسطة
٥	تُقبل القيادات على المشاركة في البرامج التدريبية لتحسين مستواهم.	٣.٥٩	٣.١٦	٣.٦٣	٧.٤١	دال	-	٣.٣٦٩	عالية
٦	ترغب القيادات في تحسين خبراتهم بالمجال لتطوير مستوي التدخل وقت الأزمات.	٣.٨١	٣.١٥	٣.٥٥	٨.٣٧	دال	أقل من ١٠	٣.٣٥	متوسطة
٧	تُفضل القيادات استخدام التقنيات الحديثة في إدارة الأزمات	٣.٩٥	٣.٠٣	٣.٤٥	٩.٥٧	دال	أقل من ١٠	٣.٢٥	متوسطة
٨	يُفضل المديرين والقيادات استخدام الأساليب الغير تقليدية في التدخل في الأزمات.	٤.٢٧	٢.٨٠	٣.٦١	٢٤.٥١	دال	أقل من ١٠	٣.٢٠	متوسطة
٩	تُقبل القيادات على استخدام أدوات متنوعة لتقويم إدارة الأزمات.	٣.٧٢	٣.٠١	٣.٥١	٨.١٨	دال	أقل من ١٠	٣.٢٤	متوسطة
١٠	يرغب المديرين والقيادات برفع أداء مرؤسيهم وكفاءاتهم بشكل مستمر	٣.٩٥	٣.٣٤	٣.٢٨	٣.٣٦	دال	أقل من ١٠	٣.٣٦	متوسطة
١١	يرغب المديرين والقيادات بالوزارة في تطبيق الأسلوب الأمثل في إدارة	٣.٥٩	٢.٦٤	٢.٦٣	٧.٥٣	دال	أقل من ١٠	٢.٧٠	متوسطة

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعينة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
	الأزمات								
١٢	يُقبل المديرين والقيادات على المشاركة في عمليات التحسين المستمر بالوزارة.	٤.٥٤	٣.١٦	٣.٧٢	٢٦.٤٧	دال	أقل من ١٠	عالية	
١٣	يؤيد المديرين والقيادات وضع تعليمات داخلية لتنظيم سير العمل.	٤.٦٨	٣.٧٤	٣.٦٠	١٩.٣٣	دال	أقل من ١٠	عالية	
١٤	يعتقد المديرين والقيادات أن وجود نظام للمحاسبية والرقابة سوف يؤدي إلى تحسين أداء الأعمال داخل الإدارة.	٤.٥٤	٣.٧٦	٣.٧١	٨.٦٩	دال	أقل من ١٠	عالية	
١٥	يُقبل المديرين والقيادات على توظيف البيانات والمعلومات الحديثة والمتجددة في اتخاذهم للقرارات المختلفة	٣.٨٦	٢.٩٧	٣.٥٢	١٨.٣٤	دال	أقل من ١٠	متوسطة	
١٦	يوقن المديرين والقيادات بأهمية رؤية ورسالة ودور الوزارة في إدارة أزمة كورونا	٤.٢٧	٣.٠٠	٣.٣٩	١١.٦٩	دال	أقل من ١٠	متوسطة	
١٧	يرغب كثير من المديرين والقيادات في المشاركة في وضع الخطط التطويرية لإدارة أزمة كورونا	٤.٠٩	٣.٢٢	٣.٥٨	١٢.٥٧	دال	أقل من ١٠	عالية	
١٨	يرحب المديرين والقيادات بالعمل معا في إطار من روح التعاون وعمل الفريق.	٤.٦٣	٣.٣٠	٣.٨٥	٢٧.١٠	دال	أقل من ١٠	عالية	

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجاً)

م	العبارات	سنوات الخبرة			قيمة F	الدلالة	اتجاه الفروق	المتوسط العام للعينة	درجة التحقق العام
		أقل من ١٠	من ١٠ حتى ٢٠	من ٢٠ حتى ٣٠					
١٩	يرغب المديرين والقيادات في التفاعل في الاجتماعات الخاصة بإدارة أزمة كورونا	٤.٤٥	٣.١٧	٣.٣٠	١٦.٣٣	دال	اقل من ١٠	٣.٣١	متوسطة
٢٠	يُقبل المديرين والقيادات على مراجعة وتحسين الوسائل المستخدمة باستمرار.	٤.٣٦	٢.٩٧	٣.٤١	٢٩.٨٩	دال	اقل من ١٠	٣.٢٣	متوسطة

نتائج البحث

أظهرت نتائج البحث إلى أن النمط الديمقراطي في إدارة أزمة كورونا متوفر بصورة عالية، مع توافر النمط الديكتاتوري بصورة متوسطة، مما أثر على اتجاه المرؤسين نحو إدارة الأزمة و رغبتهم في الاشتراك بها أو تطبيقها في محافظاتهم، لان تطبيق إدارة الأزمات يحتاج إلى العمل كفريق، وهذا متوفر في ظل قيادة تتمتع بالأسلوب الديمقراطي في إدارة أزمة كورونا ولا تنفرد بالقرارات حفاظا علي الصالح العام للبلاد وحسن إدارة الأزمة وتفادي أخطارها واضطراباتها.

- يعد تطبيق إدارة الأزمات في وزارة الداخلية له عواقب محمودة الأثر، ولعل أهم فوائد تطبيقها هو خفض التكاليف بصورة ملحوظة نتيجة قلة الأخطاء واحتمال إعادة العمل مرة ثانية، وتحسين أداء المرؤسين من خلال رفع الروح المعنوية لهم، وخلق إحساس عندهم بالمشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات التي تهم العمل وتطويره، ويعد تضافر جهود وزارة الداخلية من خلال قياداتها ومديريها والمسؤولين بها ذو أثر في تغيير الاتجاه السلبي للمرؤسين نحو تطبيق إدارة الأزمات بمحافظاتهم.

توصيات البحث

- اختيار القيادات التي تتمتع بالديمقراطية.
- تقديم التجهيزات والاستعدادات للقيادات والمديرين والمرؤسين لحسن إدارة الأزمة.
- تعديل معايير التدخل وإدارة الأزمة بما يتناسب مع الإمكانيات الفعلية للإدارات ومستوي الأزمة نفسها.
- منح المديرين والقيادات المشاركين في إدارة أزمة كورونا التقدير المادي والمعنوي المناسبين.
- الاستفادة من خبرات المديرين والقيادات المشاركين في إدارة أزمة كورونا لتطوير قدرات وخبرات كافة المستويات الوظيفية والقيادية بالوزارة.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

- عمل نشرات توعية لتعريف المديرين والقيادات بأهمية إدارة أزمة كورونا وكيفية تطبيقها ومدى الاستفادة منها بالنسبة لهم.
- دعم وحدات التدريب بكل محافظة بالدعم الفني وكل ما هو جديد من أساليب إدارة الأزمات والتدخل وقت حدوث الأزمة.

مراجع البحث

١. أسامة سعد خيرى (٢٠١٢)، القيادة الإدارية، الأردن، دار الراجحة للنشر والتوزيع، ص ص ٢١-٢٢.
٢. جمال حواش (٢٠١٧)، إدارة الأزمات والكوارث، محاضرات بأكاديمية ناصر العسكرية العليا، القاهرة، ص ١١.
٣. حسين حريم (٢٠١٦)، مبادئ الإدارة الحديثة (النظريات- العمليات الإدارية- وظائف المؤسسة)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط٣، ص ٢١٦.
٤. حسين عبد الحميد أحمد رشوان (٢٠١٧)، القيادة "دراسة في علم الاجتماع النفسي و الإداري و التنظيمي"، إسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر، ص ١١٢.
٥. حيدر علي حيدر (٢٠١٦)، الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس المتوسطة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد ٢٦، جامعة بغداد، ص ٤٦.
٦. سعد عثمان أحمد المهلاوي (٢٠٢٠)، القيادة التحويلية ومساهمتها في تفعيل مراحل إدارة الأزمات في ظل إنتشار وباء كورونا دراسة حالة عينة من المستشفيات بالخرطوم، كلية العلوم الإدارية، جامعة أم درمان الأهلية بالسودان، مجلة البحوث والدراسات التجارية، مجلد (٤)، ع (٢)، سبتمبر، ص ٩٤-١١٢.
٧. سعدة حايك كاظم السلطاني وآخرون (٢٠١٧)، تشخيص العلاقة بين القيادة الادارية واستراتيجيات مواجهة الأزمات" دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين بشركة كهرباء بابل"، مجلة جامعة كربلاء العلمية، مجلد ١٥، ع ١٤، ص ٤٥-٦٧.
٨. السيد عليوة (٢٠٠١)، تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد، القاهرة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، ص ٤٦.
٩. عالية بنت إبراهيم محمد طحطوح (٢٠١٧)، تأثير أنماط القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية (دراسة تطبيقية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، المملكة العربية السعودية، ص ٢.
١٠. عبد الرحمن توفيق (٢٠١٦)، إدارة الأزمات التخطيط لما قد يحدث، مركز الخبرات المهنية للإدارة، بيملك للنشر والتوزيع، القاهرة، ط٣، ص ٢٢٦.

أثر الأنماط الإدارية والقيادية في إدارة الأزمات بوزارة الداخلية (جائحة كورونا نموذجا)

١١. عطا الله بشير عبود النويقة(٢٠١٥)، أثر الأنماط القيادية في تحقيق الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة الداخلية-الأردن، مجلة دراسات العلوم الادارية، مجلد٤٢، ع١، ص ٤٥-٦٢.
١٢. علي عباس(٢٠١٤)، أساسيات علم الإدارة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ص ٤٢.
١٣. محسن أحمد الخضيرى(٢٠٠٣)، إدارة الأزمات القاهرة، مجموعة النيل العربية، ص ص ٢٤٦-٢٤٨.
١٤. هديل كاظم سعيد وآخرون(٢٠١٥)، دور الأنماط القيادية في التسيير التنظيمي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، مجلد ٤، ع٧، ص ٢٥١.
15. arjen boin, paul 't hart, allan mcconnell and thomas preston.(2010); leadership style, crisis response and blame management: the case of hurricane katrina, public administration vol. 88, no. 3,(706-723).
16. Burnett ,J, (2014); Strategic Approach to Managing Crises. Public Relation Review. 24 (4): 476 – 488.
17. lusia neti harwati .(2015); crisis management: determining specific strategies and leadership style for effective outcomes, asian journal of management sciences and education, vol. 2. no. 2, www.ajmse.leena-luna.co.jp.
18. [Montgomery Van Wart &Naim Kapucu](#),(2018); Crisis Management Competencies The case of emergency managers in the USA.Pages 489-511. <https://doi.org>
19. Sadeghi.J and et al (2013) :Approaches on leadership theories, journal of American science , volume 9 , number-1 , p:172.