

Leadership behavior in crisis management for coaches of Diyala Governorate football clubs

Mustafa Riyad Adib Abd ¹

College of Physical Education and Sports Sciences / University of Diyala, Diyala, Iraq.

Article info.

Article history:

-Received: 11/04/2024

-Accepted: 02/05/2024

-Available online: 30/06/2024

Keywords:

- leadership behavior
- crisis management
- club coaches
- football.

© 2024 This is an open access article under the CC by licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Abstract

The research aimed to identify the methods of leadership behavior and crisis management among coaches of Diyala Governorate football clubs, and to identify the nature of the relationship between leadership behavior methods and crisis management among coaches of Diyala Governorate football clubs. The researcher used the descriptive approach in the style of correlational relationships as it is the most appropriate method to address the research problem. The research population was chosen intentionally, and they are the coaches of the Diyala Governorate football clubs. As for the research sample, they were chosen randomly by lottery, and they are the clubs (Diyala, Baladruz, and the Martyr Arkan (Kanaan)) from the number of coaches (12) and divided into (4 coaches for the club). Diyala Sports Club, 4 trainers, Baladroz Sports Club, 4 coaches, Martyr Arkan Sports Club (Kanaan))

Through the results that emerged, the researcher concluded that the coaches of Diyala Governorate football clubs enjoy a good and positive level and a high degree of leadership behavior and crisis management, in addition to the existence of a moral correlation between the leadership behavior of football coaches in Diyala Governorate and sports crisis management, and through the above The researcher concludes that it is necessary to involve coaches in special courses in leadership behavior in sports crisis management to improve their performance during crises, emphasizing attention to the elements of the administrative process and making them a priority for administrative work, as they are the pillar of success in sports clubs.

¹Corresponding author: mostafa.riad@uodiyala.edu.iq College of Physical Education and Sports Sciences / University of Diyala, Diyala, Iraq.

السلوك القيادي في ادارة الازمات لمدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم

م.م مصطفى رياض اديب عبد

جامعة ديالى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - ديالى - العراق

تاريخ البحث

متوفر على الانترنت

2024/06/30

الكلمات المفتاحية

السلوك القيادي

إدارة الازمات

مدربي الأندية

كرة القدم.

الخلاصة:

هدف البحث إلى التعرف على أساليب السلوك القيادي وإدارة الازمات لدى مدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم، والتعرف على طبيعة العلاقة بين أساليب السلوك القيادي وإدارة الازمات لدى مدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية كونه انسب المناهج لمعالجة مشكلة البحث، واختير مجتمع البحث بالطريقة العمدية وهم مدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم، اما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة العشوائية عن طريق القرعة وهم اندية (ديالى، بلدروز، الشهيد اركان (كنعان)) من المدربين البالغ عددهم (12) مدربين وقسمين على (4 مدربين لنادي ديالى الرياضي، 4 مدربين نادي بلدروز الرياضي، 4 مدربين نادي الشهيد اركان الرياضي (كنعان))

من خلال النتائج التي ظهرت توصل الباحث إلى إن تمتع مدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم بمستوى جيد وایجابي وبدرجة عالية من السلوك القيادي وإدارة الازمات، فضلاً عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين السلوك القيادي لمدربي كرة القدم في محافظة ديالى وإدارة الازمات الرياضية، ومن خلال ما تقدم يوصل الباحث إلى ضرورة إشراك المدربين في دورات خاصة في السلوك القيادي في إدارة الازمات الرياضية لتحسين أدائهم في أثناء الازمات، تأكيد العناية بعناصر العملية الإدارية وجعلها من أولويات العمل الإداري حيث تعد ركيزة النجاح في الأندية الرياضية.

1 - التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة واهمية البحث:

إن الإدارة تنجح بمقدار ما تحقق من أهداف النشاط الذي تقوم عليه مؤسسات الصناعة الإنسانية وعلى رأسها مؤسسات الرياضية، ويعد علم النفس الرياضي واحداً من المجالات التي حظيت بالدراسة والبحث للوصول إلى الحقائق التي تؤدي إلى تطور شخصية الإنسان، من خلال دراسة علمية لسلوك وخبرة الفرد وعملياته العقلية المرتبطة بمستوى مهارتهم على مختلف مجالاتها ومستوياتها، ومحاولة الوصف والتفسير والتنبؤ بها للإفادة من المعارف والمعلومات المكتسبة في التطبيق العملي.

إذ يعتبر السلوك القيادي مصدراً للقوة والثقة والتميز في كل زمان ومكان، ولطالما اتسم بالإبداع وخاصة في العملية إدارة الازمات إذ يعتبر سلوك القائد يحتاج إلى الكثير من الكفاءة التي تؤهله إلى قيادة وتوجيه افراد مجتمعه باعتباره الرأس المفكر الذي يبعث الأمل والحياة في أوساط المجموعة.

إذ تتطلب إدارة النادي وما تضمنه العديد من الأعضاء الذين يعملون بصفة إدارية مع المدربين الذين يشكلون الدعامة الأساسية للعمل ويؤثرون بشكل مباشر في عملية المضي والارتقاء لإدارة الازمات، إذ يلعب المدرب دوراً رئيساً في المساعدة على تسيير النادي، إن أسلوب المدرب بل هو سلوك محدد للمسؤول يحيط بالآخرين ويجعلهم يتبعونه، ويؤثر الأسلوب الذي يتبعه المدرب على إدارة الازمات داخل النادي لأنه يتعلق بفعالية النادي وإنجاز العمل فيه، وهذا ينعكس بشكل ايجابي على عملية إدارة الازمات داخل النادي لأنها هي منهجية التعامل مع الازمات في ضوء الاستعداد والمعرفة والوعي والإدراك والإمكانيات المتوافرة والمهارات وأنماط الإدارة السائدة، وتكمن أهمية البحث الحالي في التعرف على السلوك القيادي في إدارة الازمات لمدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم (جهاد: 2019: 27).

1-2 مشكلة البحث:

بما انه أصبح من الضروري إعداد القيادي إعداداً يناسب المتغيرات ويتفاعل معها ويمتلك شخصية قيادية جيدة تمكنه من اداء دوره بكل ثقة وشجاعة وان يكون لنا جيلاً متناسقاً مع التطورات التكنولوجية والعلمية الحديثة ما لم نقم بمعرفة شخصيته القيادية ومستوى مهارته في إدارة الازمات، ومن خلال ذلك تكمن مشكلة البحث بالسؤال ما هو دور السلوك القيادي في إدارة الازمات لمدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم.

1-3 هدفا البحث:

1. التعرف على أساليب السلوك القيادي وإدارة الازمات لدى مدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم.

2. التعرف على طبيعة العلاقة بين أساليب السلوك القيادي وإدارة الازمات لدى مدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم.

1-4 مجالات البحث:

المجال البشري: مدربو اندية محافظة ديالى بكرة القدم.

المجال الزماني: للمدة من 2024/1/14 ولغاية 2024/1/23.

المجال المكاني: مقرات اندية محافظة ديالى بكرة القدم قيد البحث.

2- منهجية البحث وإجراءات الميدانية:

2-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية كونه انسب المناهج لمعالجة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

اختير مجتمع البحث بالطريقة العمدية وهم مدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم، اما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة العشوائية عن طريق القرعة وهم اندية (ديالى، بلدروز، الشهيد اركان (كنعان)) من المدربين البالغ عددهم (12) مدرب مقسمين على (4 مدربين لنادي ديالى الرياضي، 4 مدربين نادي بلدروز الرياضي، 4 مدربين نادي الشهيد اركان الرياضي (كنعان))

2-3 الأجهزة والأدوات ووسائل جمع المعلومات:

2-3-1 وسائل جمع المعلومات:

- شبكة المعلومات الدولية الانترنت.
- القياس والاختبار.
- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- استمارة تسجيل بيانات.

2-3-2 الأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث:

- حاسبة لابتوب نوع (hd) من الجيل السابع (امريكي المنشأ).
- كامرة تصوير فوتوغراف.
- أقلام جاف.
- أقلام رصاص.

2-4 إجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 مقياس السلوك القيادي: (سعيد:2008: 344)

قام بأعداده (سليم جواد 1987) ويتكون من (30) فقرة توزعت بالتساوي على محورين هما (الاهتمام بالأداء او العمل) و (الاهتمام بالرياضيين أي العلاقات معهم)، وقد تضمن محور الاهتمام بالأداء الفقرات المرقمة بالأرقام: (2، 3، 5، 9، 10، 12، 14، 15، 16، 19، 20، 22، 24، 27، 30).

أما محور الاهتمام بالرياضيين او العلاقات فكانت أرقام فقراته الآتي: (1، 4، 6، 7، 8، 11، 13، 17، 18، 21، 23، 25، 26، 28، 29). وعموماً تكون الإجابة عن فقرات المقياس وفق بدائل إجابة خماسية التدرج (ملحق 1).

2-4-2 مقياس إدارة الازمات:

استخدم الباحث مقياس إدارة الازمات المعد من قبل (محمد فلاح، 2019) الذي يتألف من (71) عبارة بمفتاح ثلاثي (دائماً، احياناً، ابدأ) وبهذا يكون المجموع النهائي لدرجة المقياس (213) درجة واقل درجة للمقياس (71).

2-4-3 التجربة الاستطلاعية:

اجرى الباحث التجربة الاستطلاعية على عينة من خارج عينة البحث وذلك يوم الاحد الموافق 2024/1/14 على مدربين عدد (4) من خلال الاجتماع من افراد العينة الاستطلاعية وشرح طبيعة وغرض من المقياس وكان الهدف من التجربة الاستطلاعية هو:

- معرفة المعوقات والصعوبات التي تواجه الباحث في اثناء تطبيق التجربة الرئيسية.
- معرفة مدى صلاحية عبارات المقياس.
- معرفة مدى كفاءة فريق العمل المساعد.
- معرفة الوقت المستغرق للإجابة على عبارات المقياس.

2-4-4 التجربة الرئيسية:

اجرى الباحث التجربة الرئيسية على افراد عينة البحث وذلك للفترة من 21 - 2024/1/23، إذ تضمن اليوم الأول اجراء الاختبار لمدربي نادي ديالى الرياضي في مقر النادي، اما اليوم الثاني فقد اجري الاختبار في قضاء الخالص على مدربي اندية الخالص في مقر نادي الخالص الرياضي، اما اليوم الثالث فقد اجري الاختبار في قضاء المقدادية في مقر نادي شهربان الرياضي، وقد راعى الباحث الطرق العلمية في تنفيذ الاختبار من خلال الوقت الذي اجري فيه الاختبار والأدوات والمستلزمات المستخدمة في البحث.

2-5 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية (SPSS) لمعالجة المعلومات واستخراج النتائج.

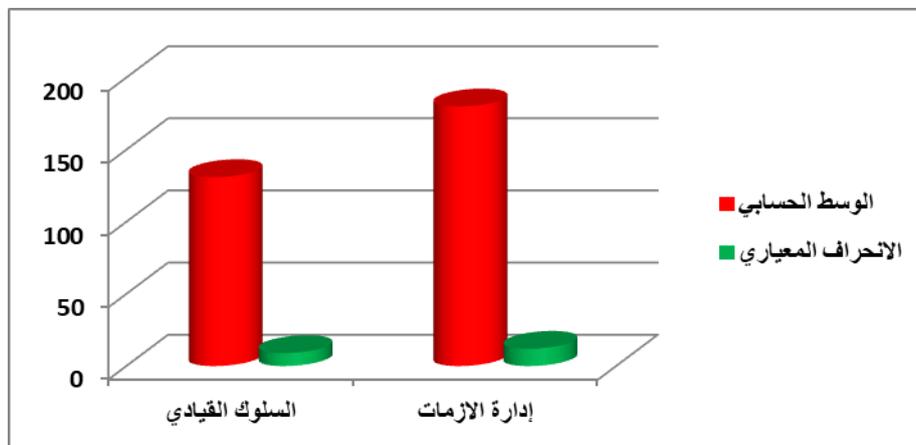
3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومعامل الارتباط بين السلوك القيادي وإدارة الأزمات لدى أفراد عينة البحث

الجدول (1)

يبين قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة t المحسوبة ومعامل الارتباط بين مقياس السلوك القيادي وإدارة الأزمات لدى أفراد عينة البحث

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة t	معامل الارتباط	نسبة الخطأ	مستوى الدلالة
السلوك القيادي	131.52	9.968	2.877	10.907	0.985	0.002	معنوي
إدارة الأزمات	180.75	12.053	3.479				



الشكل (1) يوضح قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس السلوك القيادي وإدارة الأزمات

3-2 مناقشة النتائج:

من خلال نتائج الجدول (1) والشكل (1) التي قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية في مقياس السلوك القيادي وإدارة الأزمات لدى مدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لمقياس السلوك القيادي (180.75) وبانحراف معياري بلغ (12.053) في حين بلغت قيمة الخطأ المعياري (3.479) اما مقياس إدارة الأزمات فقد بلغت قيمة الوسط الحسابي (131.52) وبانحراف معياري بلغ (9.968) اما قيمة الخطأ المعياري فقد بلغت (2.877) فيما بلغت قيمة (t) المحسوبة (10.907) وبمعامل ارتباط (0.985) وبنسبة خطأ (0.002) وهي اقل من قيمة نسبة الخطأ (0.05) بمستوى دلالة معنوي، ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أن أفراد عينة البحث يتمتعون بمستوى عالٍ من السلوك القيادي للمدربين من خلال نتائج الفريق الإيجابية والتوجيهات والبرامج التدريبية والنفسية والتي

لها التأثير الايجابي على سلوك لاعبيهم، فضلاً عن قدراتهم على الاستماع الى كل المقترحات التي تدعم نجاح الفريق من قبل المساعدين، فضلاً عن الارشادات الواضحة في اتمام الواجبات المطلوبة من قبل اللاعبين من خلال رسائل وافرة المعلومات وبالتالي الحصول على التغذية الراجعة من خلال ملاحظة استجابات لاعبيهم لمضمون الرسالة ويتطابق ذلك مع ما اشار اليه محمد حسن علاوي للدراسة التي اجراها (سفوبودا Svoboda) على المدربين الرياضيين حيث ان اهم نتائجها تشير الى أن المدرب الرياضي (القائد الرياضي) الناجح هو الذي يتبنى السلوك القيادي الجيد وفي نفس الوقت يسلك بطريقة مرنة ويظهر سلطته عند الضرورة ويقوم بالتوجيه في اللحظات المناسبة ويتمكن من اصال المعلومات الى اللاعبين بدقة ووضوح ويحصل على الإستجابة من اللاعبين (علاوي:1998: 50).

فضلاً عن أن السلوك القيادي الخبرة الميدانية وما يمتلكه افراد عينة البحث من خبرات تدريبية طويلة التي أسهمت في اظهار السلوك الملائم، فنجاح المدرب في اصال المعلومات دلالة على نجاحهم في الخروج بالسلوك الامثل في التعامل مع اللاعبين، فضلاً عن ان هذه الاندية تضم معظم لاعبي من ذوي الخبرة ومجموعة من اللاعبين الصاعدين حديثاً للفريق والذين يزج بهم المدربون لزيادة انسجام الفريق مستخدمين معهم في بعض الاوقات - من خلال الانفعال في حالات التطبيق الخاطئ - مستندين في ذلك الى خبرتهم وذلك يتطابق، وكل هذا يتطلب من المدربين العمل الجيد من خلال التخطيط في اتخاذ القرارات الناجحة لغرض تخطي الازمات الخاصة بالاندية الرياضية، وهذا التخطيط يعتمد بشكل رئيس على القيادة والتحفيز ثم التنظيم والمتابعة وتتخلص هذه العملية في التقويم، إذ أن التخطيط واتخاذ القرار في إدارة الازمات هي العمود الأكثر في نجاح الفريق، إذ أن التخطيط الجيد والامثل يؤدي إلى اختيار افضل البدائل وانسبها تبعاً للظرف الراهن، وإن "التخطيط يكون مرتبطاً بحقائق الأزمة وبتطورات الأوضاع المستقبلية لها وتوقع الأحداث والإعداد للطوارئ والأعمال الكفيلة بمعالجة الازمات كافة بأكبر قدر من الفعالية" (الصيرفي:2003: 347)

وأنّ المدرب هو المسؤول عن اللاعبين داخل الملاعب وخارجه، وإنّ أية أزمات تتخلل افراده في اثناء المنافسات وبعدها والتي تتطلب منه التدخل تخطيطها ومعالجتها، لذا يتطلب من المدرب التمتع بعقلية متفتحة وبصيرة واسعة فاحصة للأمور، وأن يتحلى بالصبر ويتبع المنهجية العلمية ويتبع عن الارتجالية والعشوائية في اتخاذ القرارات وإنقاذ الموقف والخروج من

المأزق، كذلك يتوجب عليه تحفيز اللاعبين ودفعهم لمواجهة الأزمات والتخلي عن الشعور بالإحباط والقلق والتوتر، وهي أولى واجبات المدربين في أثناء الأزمة ، ولا بد أن تتوفر في المدرب مؤهلات وخبرة سابقة متعددة الجوانب و المستويات سواء أكانت خبرة لإدارة الأزمات أم خبرة بالمجال الذي يعمل فيه بوصفه مدرباً لأي فريق أو أي نشاط رياضي ، وهذه الخبرة تمكنه من وضع الخطط المستقبلية للوقاية من الأزمات ولمواجهتها عند حدوثها ، التي تلقى قبولا من إدارة النادي واللاعبين وحتى الجمهور (مثنى:2004: 47)، إذ "إن ما تحتاجه الأزمة بالفعل قيادة ملهمة على درجة عالية من الخبرة والكفاءة في مقاومة الأزمات التي تهاجم منظماتهم ، وتكون الأزمة بالفعل بحاجة إلى قيادة يقظة لرصد حالات الإنذار الأولى المبكرة وهي على درجة عالية من الأهمية لكونها تكشف نوعية القيادة المطلوبة (العبيدي:2002: 71).

4- الاستنتاجات والتوصيات:

من خلال النتائج التي ظهرت توصل الباحث إلى إن تمتع مدربي اندية محافظة ديالى بكرة القدم بمستوى جيد وإيجابي وبدرجة عالية من السلوك القيادي وإدارة الأزمات، فضلاً عن وجود علاقة ارتباط معنوية بين السلوك القيادي لمدربي كرة القدم في محافظة ديالى وإدارة الأزمات الرياضية، ومن خلال ما تقدم يوصل الباحث إلى ضرورة إشراك المدربين في دورات خاصة في السلوك القيادي في إدارة الأزمات الرياضية لتحسين أدائهم في أثناء الأزمات، تأكيد العناية بعناصر العملية الإدارية وجعلها من أولويات العمل الإداري حيث تعد ركيزة النجاح في الأندية الرياضية.

المصادر:

- الصيرفي، محمد عبد الفتاح؛ مفاهيم إدارية حديثة: (الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003).
- عامر سعيد جاسم؛ سيكولوجية كرة القدم: (النجف الاشرف، دار الضياء للطباعة، 2008).
- العبيدي، نداء جواد؛ إدارة الأزمات وعلاقتها بأنماط السلوك القيادي: رسالة ماجستير (غير منشورة) : كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2002).

- مثنى حازم نايف داؤود؛ إدارة الأزمات في الأندية الرياضية العراقية: (رسالة ماجستير، جامعة الموصل، كلية التربية الرياضية، 2006)
- محمد حسن علاوي؛ موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، ط1، (مصر الجديدة، مركز الكتاب للنشر، 1998).
- محمد فلاح جهاد؛ أساليب السلوك القيادي بدلالة الالتزام التنظيمي وإدارة الأزمات لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في العراق: (رسالة ماجستير، جامعة الكوفة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2019).

الملاحق

الملحق (1)

مقياس السلوك القيادي للمدربين

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يحمي اللاعبين ويدافع عنهم					
2	يعتبر الخلاف في الرأي تحديداً لسلطاته					
3	يتيح الفرصة للابتكار والابداع					
4	يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تهم الفريق					
5	يقصر في واجباته					
6	يهتم بالحوافز المادية والمعنوية					
7	يثق في اللاعبين					
8	يقدر مشاعر اللاعبين ويحس بأحاسيسهم					
9	يجبر اللاعبين على تنفيذ أوامره					

					10	يشارك في الاداء اثناء التدريب
					11	محبوب و صديق للجميع
					12	يوزع المسؤوليات بحيث يضع كل لاعب في المكان المناسب
					13	يعمل على قضاء اكبر فترة ممكنه مع اللاعبين
					14	يعمل على انتحال الاعذار عند تقصيره واهماله
					15	يستفيد من امكانيات وقدرات جميع اللاعبين
					16	يرفض التجديد والتغيير
					17	ينمي احترام الذات لدى اللاعبين
					18	يناقش اراء اللاعبين واقتراحاتهم
					19	لديه خبرة فنية كبيرة
					20	يكون واثقاً في ادائه
					21	يهتم في جميع اعضاء الفريق
					22	يحقق نتائج متواضعه للفريق
					23	يساعد اللاعبين على حل مشاكلهم داخل النادي وخارجه
					24	لا يهتم بنتائج الفريق
					25	يثنى على جهود اللاعبين

					يتمتع بروح طيبة وحسنة	26
					يجعل اداء الفريق يتمتع بجديه	27
					يسعى الى توفير جو افضل للاعبين	28
					يبث جو السعادة والمرح بين اللاعبين	29
					يستخدم الطرق والاساليب الحديثة في التدريب	30

الملحق (2)

مقياس إدارة الازمات

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	تضع خطط بديلة لمواجهة الأزمات.			
2	تتبع المنهجية العلمية في معالجة الأزمات.			
3	ترتيب الأولويات وتوجيه عناية العاملين بوجود الأزمات.			
4	تضع تعليمات تتعلق بقضايا الازمة.			
5	بناء شبكة من الاتصالات وتنميته لتؤمن المعلومات بالسرعة المطلوبة لإدارة الازمة.			
6	تحدد مدة زمنية تتناسب مع إمكانية حل الأزمة.			
7	رصد المبالغ لتغطية نفقات الأزمة.			
8	تتنبأ الهيئة الادارية للنادي بحدوث أزمة.			
9	تحدد الأهداف والتركيز عليها أثناء الأزمات.			
10	تضع خطط بديلة مناسبة للموقف الطارئة.			
11	تتابع الهيئة الإدارية للنادي الخطة الموضوعية لمواجهة الازمة.			

			توفر خططا قصير الامد لإعادة الاوضاع الى ما كانت عليه قبل الازمة.	12
			اعادة النظر بالخطط الطويلة الاجل الموضوعة سابقا بما يتلاءم والحالة الطبيعية بعد انفراج الازمة.	13
			تعمل الهيئة الادارية للنادي على تحقيق التكامل بين مختلف النشاطات الادارية لتجنب الازمة.	14
			تتخذ الهيئة الادارية للنادي القرارات السريعة للحد من الازمة.	15
			تتخذ اجراءات فاعلة لحل الاشكالات التي قد تسبب الازمة.	16
			تلتزم الهدوء والرشد في التعامل مع الأزمات.	17
			تسخر الإمكانيات والأدوات والأجهزة كافة واستثمارها للتغلب على الأزمات.	18
			تشكل فريق عمل لإدارة الأزمات.	19
			تشترك العاملين في الدورات التدريبية الخاصة لإدارة الأزمات.	20
			إجراء ممارسات تجريبية للتدريب على الوقاية وإدارة الأزمات.	21
			السرعة في إعادة التنظيم لمواجهة الازمات.	22
			تنسق بين واجبات العاملين لتجنب الإرباك في العمل أثناء الازمات.	23
			تنشئ غرفة عمل لإدارة الازمة.	24
			تحدد مصدر الأزمة سواء أكان مصدراً داخلياً أم خارجياً.	25
			تعمل وفق القوانين والتشريعات الخاصة بعمل النادي لإدارة الازمة.	26

			أعادة ترتيب الأهداف الخاصة بإدارة الأزمة المتوقع حسب أولويتها.	27
			العناية بالجانب الإعلامي للأزمة.	28
			تحد من الصراع الداخلي بين الأفراد والعمل على معالجته.	29
			مكافحة الإشاعات وتحديدها ومنعها من الانتشار في النادي.	30
			تشجع على العمل بروح الفريق الواحد.	31
			إطلاع العاملين على مدى الخطر الناشب من الأزمات وكيفية معالجتها.	32
			طرح روح الأمل والتفاؤل في نفوس العاملين في مواجهة الأزمة.	33
			امتلاك روح المنافسة في مواجهة الأزمات.	34
			التواجد في مواقع الأحداث و التفاعل مع الحدث الى حين انتهاء الأزمة.	35
			تمك القيادة الواعية في مواجهة الازمات.	36
			تحث العاملين على التفاني في العمل للمواجهة الازمات.	37
			سرعة الاستجابة للمواقف في إدارة الأزمات.	38
			تضع نظام للحوافز يلبي دوافع العاملين ويزيد من رغبتهم في العمل .	39
			زيادة التماسك والتعاون بين العاملين.	40
			تعزز الثقة بين القادة الإداريين و أعضاء النادي على العمل في ظل الظروف الطارئ.	41
			تستخدم التقنيات الحديثة في معالجة الأزمات.	42

			43	ترفع الروح المادية والمعنوية للعاملين في النادي.
			44	تأمين الحماية للعاملين على إدارة الأزمات.
			45	توظف الهيئة الادارية للنادي دورها القيادي لمواجهة الازمة.
			46	استخلاص الدروس والعبر من الأزمات.
			47	متابعة الأعضاء لأسباب الازمة وكيفية مواجهتها.
			48	انهاء الأزمة والرجوع إلى حالة التوازن بأسرع وقت ممكن.
			49	تقويم أداء أعضاء النادي في ظل الأزمة.
			50	كتابة التقارير وإتباع التعليمات في ظل الأزمة.
			51	تحديد نقاط الضعف والقوة في إدارة النادي في ظل ادارة الازمات.
			52	تقييم كفاية الخطط والبرامج وفعاليتها في إدارة الأزمات.
			53	تقييم البرامج التنظيمية للنادي قبل وبعد الازمات.
			54	إعادة النظر بالقرارات السابقة وفق المتغيرات الطارئة.
			55	توظف نظام المعلومات والتقنيات المتوفرة في النادي لمواجهة الأزمة.
			56	توظف الخبرات الجيدة لبعض منتسبي النادي لحل الأزمة.
			57	تفتح قنوات اتصال فاعلة للحصول على تغذية راجعة لتجاوز الأزمة.
			58	تعمل على حشد الامكانيات المادية والبشرية كافة لخدمة النادي.
			59	فتح اتصال للتخاطب بين لجان العمل ومنتسبي النادي كافة عند وقوع الأزمة.
			60	توجه منتسبي النادي على ضرورة الاستفادة من حدوث الأزمة

			السابقة.	
			تعمل على التنسيق بين الجهة الفنية والادارية بإعادة تنظيم نفسها لتضطلع بتقديم الخدمات الفنية والإدارية.	61
			الحصول على دعم مادي من الجهات الحكومية والساندة لأعاده التوازن الطبيعي.	62
			تعمل الهيئة الادارية للنادي على عدم حدوث الأزمة بإزالة مسبباتها.	63
			تصمم نمطا تنظيميا فعالا لمواجهة الأزمة عند حدوثها.	64
			تضع اهدافا دقيقة للعمل عند حدوث الازمة.	65
			تحشد اعضاء الهيئة الادارية القوة والسيطرة على الأحداث.	66
			يفضل اعضاء الهيئة الادارية مبدأ الصراحة مع منتسبي النادي عند حدوث الأزمة.	67
			ممارسة السلطة الممنوحة لأعضاء الهيئة الادارية عند حدوث الأزمة.	68
			تتحمل المسؤولية كاملة عند وقوع الأزمة.	69
			يتسم سلوك الهيئة الادارية للنادي بالمرونة في التعامل مع التشكيلات التنظيمية وفقاً لظروف الأزمة.	70
			تعمل على مبدأ التعاون والمشاركة بين جميع المستويات والاختصاصات الوظيفية في النادي.	71