

The impact of human resources development on the effectiveness of crisis management among workers in private Jordanian Universities

Mohammad A. Abu Rumman^{1*}, Ansam A. Da'meh²
^{1,2} College of Business, Balqa Applied University, Salt, Jordan
¹ manaburumman@bau.edu.jo

Article information:

Received: 25-06-2024
Revised: 24-07-2024
Accepted: 01-08-2024
Published: 25-01-2025

***Corresponding author:**

Mohammad A. Abu Rumman
manaburumman@bau.edu.jo



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract:

This study aimed to determine the impact of human resources development on the effectiveness of crisis management among employees at private Jordanian Universities.

The descriptive approach was adopted; By developing two tools to measure human resources development and the effectiveness of crisis management, The study community consisted of all employees of private Jordanian Universities in the capital, Amman, Within senior and middle management. According to the report of The Ministry of Higher Education for the year (2021), The number of private Universities in the capital reached (11). University, and due to the large size of the study community, (5) Universities were chosen because their geographical location is within the capital, Amman, and they have obtained the ISO (9001) certificate. (158) questionnaires were received, and after reviewing them, it was found that (3) questionnaires had incomplete answers, so they were excluded. Thus, The number of valid questionnaires for the purposes of analysis reached (155).

The study recommended that Universities should adopt greater human resources development as a preliminary step to reduce the impact of crises they may face in the future, Encourage open communications, Transparency in dialogue, and accept complaints and suggestions between leaders and employees.

Keywords: Human resources development, crisis management, Jordanian private universities.

Conclusions:

The study raised several questions and proposed hypotheses regarding the existence of an influence between the study variables. It reached multiple conclusions that helped solve the study's problem and answer its questions and hypotheses. Below are the key findings:

In light of the study's results, the following conclusions can be drawn:

1. There is a strong relationship between human resource development and the effectiveness of crisis management in Jordanian private universities. Human resource development, with its various dimensions, explained 57.6% of the variance in crisis management effectiveness.
2. There is a statistically significant relationship between empowerment and organizational learning and the effectiveness of crisis management in Jordanian private universities. Empowerment and organizational learning explained 28.5% of the variance in crisis management effectiveness.
3. There is a strong relationship between adaptability and continuous change and the effectiveness of crisis management in Jordanian private universities. Adaptability and continuous change explained 41.9% of the variance in crisis management effectiveness.
4. There is a strong relationship between continuous learning and training and the effectiveness of crisis management in Jordanian private universities. Continuous learning and training explained 38% of the variance in crisis management effectiveness.

أثر تطوير الموارد البشرية في فاعلية إدارة الأزمات لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة

محمد عبدالرزاق ابو رمان^{1*}، انسام عبدالله دعمه²
^{1,2} كلية الاعمال، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط، الاردن

aburumman@bau.edu.jo¹

المستخلص:

تعد إدارة الأزمات من الجوانب الحيوية في أي منظمة، بما في ذلك المؤسسات التعليمية مثل الجامعات. تعتبر الموارد البشرية محوراً رئيسياً في تعزيز قدرة المؤسسات على التعامل مع الأزمات. في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر تطوير الموارد البشرية على فاعلية إدارة الأزمات لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة.

مشكلة الدراسة: كيف يؤثر تطوير الموارد البشرية على فاعلية إدارة الأزمات لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة؟

أهداف الدراسة: تحديد تأثير البرامج التدريبية المقدمة للعاملين على قدرتهم في إدارة الأزمات. تحليل دور بيئة العمل في تعزيز أو تقليل فاعلية العاملين في مواجهة الأزمات. تقييم المهارات القيادية والإدارية للعاملين ومدى تأثيرها على إدارة الأزمات. تحديد الفجوات في التدريب والتطوير لدى العاملين ووضع توصيات لتحسينها. تقديم استراتيجيات لتطوير الموارد البشرية بما يعزز من فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الأردنية الخاصة.

فرضيات الدراسة: يوجد تأثير إيجابي لتطوير الموارد البشرية على فاعلية إدارة الأزمات لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة. تؤدي البرامج التدريبية الفعالة إلى تحسين قدرات العاملين في التعامل مع الأزمات. تساهم بيئة العمل المحفزة في زيادة فاعلية إدارة الأزمات. تعتبر المهارات القيادية والإدارية المتقدمة لدى العاملين عاملاً حاسماً في إدارة الأزمات بنجاح.

منهجية الدراسة: تصميم الدراسة: دراسة وصفية تحليلية.
عينة الدراسة: العاملون في الجامعات الأردنية الخاصة (أعضاء هيئة تدريسية وإدارية).

أدوات جمع البيانات: استبيانات، مقابلات، مراجعة وثائق.
تحليل البيانات: استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل تحليل التباين والانحدار البسيط والمتعدد.

الإطار النظري:
تطوير الموارد البشرية: يشمل التدريب، التطوير المهني، تحسين بيئة العمل، وتطوير المهارات القيادية.

إدارة الأزمات: تعريفها، أهميتها، واستراتيجياتها
أهمية البحث: تم اعتماد المنهج الوصفي، عن طريق تطوير أداة لقياس تطوير الموارد البشرية، وفاعلية ادارة الأزمات، فقد تألف مجتمع الدراسة من كافة العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان ضمن الإدارة العليا والوسطى، وبحسب تقرير وزارة التعليم العالي لعام (2021) بلغ عدد الجامعات الخاصة في العاصمة (11) جامعة، ولكبر حجم مجتمع الدراسة تم اختيار (5) جامعات كون موقعها الجغرافي ضمن العاصمة عمان، وحصولها على شهادة الأيزو (9001)، تم استلام (158) استبانة، وبعد تدقيقها تبين أن (3) استبانات لم تكتمل إجاباتها فتم استبعادها، وبذلك "بلغ عدد الاستبانات الصالحة لغايات التحليل (155).

النتائج المتوقعة: توضيح العلاقة بين تطوير الموارد البشرية وفاعلية إدارة الأزمات. تقديم توصيات عملية لتطوير استراتيجيات الموارد البشرية في الجامعات الأردنية الخاصة.

الكلمات المفتاحية: تطوير الموارد البشرية، ادارة الازمات، الجامعات الخاصة الاردنية.

معلومات البحث:

- تاريخ استلام البحث: 25-06-2024
- تاريخ ارسال التعديلات: 24-07-2024
- تاريخ قبول النشر: 01-08-2024
- تاريخ النشر: 25-01-2025

*المؤلف المراسل:

محمد عبد الرزاق ابو رمان

aburumman@bau.edu.jo


هذا العمل مرخص بموجب
المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي
(CC BY 4.0)

المقدمة:

تعدّ الأزمة نقطة تحول في أوضاع غير مستقرة، تقود إلى نتائج غير مرغوبة إذا كانت الأطراف غير مستعدة أو غير قادرة على احتوائها، أو أنها حالة يواجهها أفراد أو جماعة أو منظمة لا يمكن التعامل معها باستخدام الإجراءات الروتينية العادية. الأزمات غالباً ما تكون مفاجئة وتتطلب رد فعل سريع خارج إطار العمل المعتاد. في المؤسسات التعليمية، تمثل الأزمات نمطاً معيناً من المشكلات التي تتطلب اتخاذ قرارات حاسمة مع القدرة على التنبؤ بالأحداث القادمة، إذ تمثل الأزمة تحولاً إما نحو الأفضل أو نحو الأسوأ. لذلك، كان لا بد من تسليط الضوء على الأزمات داخل المؤسسات التعليمية من أجل رسم الطريق في التعامل مع كافة أشكالها المختلفة. في السنوات القليلة الماضية، شهد علم الموارد البشرية تطورات أساسية بسبب التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية مثل المنافسة العالمية، والتقدم التكنولوجي السريع، ودخول مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية. يعد المورد البشري عصب المنظمة الذي يدفعها إلى الارتقاء في البعد التنافسي لها محلياً ودولياً. نظراً لأهمية تطوير الموارد البشرية، اعتمدت منظمات الأعمال على طرق متنوعة للتطوير كالاعتماد على دورات التكوين والتدريب لتحسين كفاءة العاملين. تسعى المنظمات لتوفير الخبراء والمختصين للإشراف على تطوير مواردها، بداية من تحديد متطلبات التطوير، ثم تحديد الطرق المناسبة للقيام بهذه العملية لتحقيق التوافق بين خصائص الأفراد وحاجتهم للتطوير.

من هذا المنطلق، جاءت فكرة هذه الدراسة في محاولة لمعرفة دور تطوير الموارد البشرية في فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية. تهدف الدراسة إلى دمج وتحليل تأثير التطوير المستمر للموارد البشرية مع كفاءة وفعالية إدارة الأزمات في هذه الجامعات، مما يساعد في تعزيز استجابتها وتحسين قدرتها على التعامل مع الأزمات بفعالية وكفاءة.

1. مشكلة الدراسة

يعدّ العنصر البشري أهم مورد استراتيجي في الجامعات الخاصة، فهو مصدر الإبداعات التي تسمح بالتفاعل مع الفرص والتحديات التي تحدث في البيئة التعليمية. نظراً لأهمية الدور الذي يلعبه تطوير الموارد البشرية، والذي يعد من المواضيع المعاصرة في معالجة الأزمات بفعالية، فإن تحقيق ذلك يتطلب تطوير سياسات تنظيمية تشمل مجالات رئيسية مثل تدريب العاملين، وتخطيط وتطوير المسار الوظيفي، وتوجيه العاملين.

الجامعات الخاصة، كجزء من المؤسسات التعليمية، تواجه تحديات تتطلب الكثير من التطوير، خصوصاً في ظل التطورات التكنولوجية مثل سياسة التدريس عن بعد، التي أثبتت دورها الفعّال في تحسين جودة التعليم وتطوير الخبرات المقدمة للعاملين والطلبة. إن الاستثمار في تطوير الموارد البشرية يعد استثماراً حقيقياً لتحسين الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات. لذا، تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع تطوير الموارد البشرية وتأثيرها على فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية. بناءً على ذلك، يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة كالتالي:

السؤال الرئيسي للدراسة:

كيف يمكن تطوير الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في ضوء معايير فاعلية إدارة الأزمات؟

2. هدف البحث:

يهدف البحث إلى تحليل وتحديد أثر تطوير الموارد البشرية على فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية، من خلال:

1. تقييم البرامج التدريبية الحالية وفعاليتها في تحسين قدرات العاملين على إدارة الأزمات.
2. تحليل دور بيئة العمل في تعزيز قدرة العاملين على التعامل مع الأزمات.
3. تقييم المهارات القيادية والإدارية للعاملين ومدى تأثيرها على إدارة الأزمات.
4. تحديد الفجوات والاحتياجات في التدريب والتطوير لدى العاملين ووضع توصيات لتحسينها.
5. تقديم استراتيجيات عملية لتطوير الموارد البشرية بما يعزز من فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الأردنية الخاصة.
6. التعرف إلى مستوى الأهمية النسبية لتطوير الموارد البشرية وفعاليتها في إدارة الأزمات.
7. التحقق من أثر تطوير الموارد البشرية في فاعلية إدارة الأزمات.
8. معرفة مدى وعي أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية في الجامعات الخاصة بأبعاد تطوير الموارد البشرية وتأثيرها على فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة.

3. أهمية الدراسة

تحظى هذه الدراسة بأهمية بالغة من عدة جوانب نظراً لأثرها المتوقع في تطوير الموارد البشرية وتحسين إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية. يمكن تلخيص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. الأهمية الأكاديمية: إثراء الأدبيات العلمية: تساهم هذه الدراسة في إضافة معرفة جديدة ومتكاملة حول العلاقة بين تطوير الموارد البشرية وفعاليتها في إدارة الأزمات، مما يساعد الباحثين والأكاديميين في فهم أعمق لهذا الموضوع.
2. الأهمية العملية: يمكن أن توفر الدراسة نماذج واستراتيجيات عملية يمكن تطبيقها في مؤسسات تعليمية أخرى، مما يعزز من المعرفة النظرية والعملية في هذا المجال.
3. الأهمية العملية:

تحسين الأداء المؤسسي: تقديم توصيات عملية للجامعات الخاصة الأردنية لتحسين استراتيجيات تطوير الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تعزيز قدرة الجامعات على إدارة الأزمات بكفاءة وفعالية.
رفع كفاءة العاملين: من خلال تحليل وتقديم برامج تدريبية وتطويرية فعالة، يمكن أن تسهم الدراسة في رفع كفاءة العاملين في الجامعات الخاصة، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والخدمات المقدمة.
3. الأهمية الاقتصادية:

تعزيز التنافسية: تطوير الموارد البشرية بشكل فعال يمكن أن يعزز من القدرة التنافسية للجامعات الخاصة على المستوى المحلي والدولي، مما يجذب المزيد من الطلاب والمستثمرين.
تحقيق استدامة مالية: من خلال تحسين إدارة الأزمات وتقليل الخسائر المحتملة، يمكن أن تسهم الدراسة في تحقيق استدامة مالية أفضل للجامعات الخاصة.
4. الأهمية المجتمعية:

تعزيز الاستقرار المجتمعي: من خلال تحسين إدارة الأزمات في الجامعات، يمكن أن تسهم الدراسة في تعزيز الاستقرار المجتمعي من خلال ضمان استمرارية التعليم وجودته حتى في أوقات الأزمات.
بناء الثقة: بناء الثقة بين الجامعات الخاصة والمجتمع المحلي من خلال إظهار قدرة الجامعات على التعامل مع الأزمات بكفاءة وفعالية.
4. فرضيات الدراسة

تركز هذه الدراسة على مجموعة من الفرضيات التي سيتم اختبارها وتحليلها للوصول إلى فهم دقيق لدور تطوير الموارد البشرية في فاعلية إدارة الأزمات لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة. الفرضيات الرئيسية للدراسة هي كالتالي:
1. الفرضية الأولى:

هناك تأثير إيجابي لتطوير الموارد البشرية على فاعلية إدارة الأزمات لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية.
التفسير: تشير هذه الفرضية إلى أن تطوير الموارد البشرية من خلال التدريب والتطوير المهني وتحسين بيئة العمل سيعزز من قدرة العاملين على إدارة الأزمات بكفاءة وفعالية.
2. الفرضية الثانية:

البرامج التدريبية الفعالة تزيد من قدرات العاملين في التعامل مع الأزمات.
التفسير: تقترح هذه الفرضية أن الدورات التدريبية المتخصصة والموجهة نحو إدارة الأزمات ستزيد من معرفة ومهارات العاملين، مما يساهم في تحسين استجابتهم للأزمات.
3. الفرضية الثالثة:

تحسين بيئة العمل يساهم في زيادة فاعلية إدارة الأزمات.
التفسير: تقترض هذه الفرضية أن بيئة العمل الداعمة والملائمة، التي تشجع على الابتكار والتعاون، تعزز من قدرة العاملين على التعامل مع الأزمات بشكل أكثر فاعلية.
4. الفرضية الرابعة:

تطوير المهارات القيادية والإدارية للعاملين يعزز من قدرتهم على إدارة الأزمات.
التفسير: تشير هذه الفرضية إلى أن تطوير المهارات القيادية والإدارية من خلال التدريب والتوجيه يساهم في تحسين القدرة على اتخاذ القرارات السريعة والصحيحة في أوقات الأزمات.
5. الفرضية الخامسة:

تخطيط وتطوير المسار الوظيفي للعاملين يؤثر إيجابياً على فاعلية إدارة الأزمات.
التفسير: تقترح هذه الفرضية أن التخطيط الجيد لمسارات التطوير الوظيفي للعاملين يعزز من التزامهم ورضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على قدرتهم في التعامل مع الأزمات.

5. المخطط الفرضي

المخطط الفرضي للبحث

الفرضية الرئيسية:

تطوير الموارد البشرية يؤثر بشكل إيجابي على فاعلية إدارة الأزمات لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية.
الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى:

تأثير البرامج التدريبية على فاعلية إدارة الأزمات.

العلاقة المتوقعة: هناك علاقة إيجابية بين البرامج التدريبية الفعالة وزيادة قدرات العاملين في التعامل مع الأزمات.

الفرضية الفرعية الثانية:

تحسين بيئة العمل وفاعلية إدارة الأزمات.

العلاقة المتوقعة: تحسين بيئة العمل يساهم في زيادة فاعلية إدارة الأزمات من خلال تعزيز الابتكار والتعاون بين العاملين.

الفرضية الفرعية الثالثة:

تطوير المهارات القيادية والإدارية للعاملين.

العلاقة المتوقعة: تطوير المهارات القيادية والإدارية للعاملين يعزز من قدرتهم على إدارة الأزمات بكفاءة وفعالية.
الفرضية الفرعية الرابعة:

تخطيط وتطوير المسار الوظيفي.

العلاقة المتوقعة: تخطيط وتطوير المسار الوظيفي للعاملين يؤثر إيجابياً على فاعلية إدارة الأزمات من خلال زيادة الالتزام والرضا الوظيفي.

تفسير المخطط الفرضي:

تطوير الموارد البشرية هو المتغير المستقل الذي يشمل البرامج التدريبية، تحسين بيئة العمل، تطوير المهارات القيادية، وتخطيط المسار الوظيفي.

هذه العناصر تؤدي إلى تحسين قدرات العاملين، تعزيز الابتكار والتعاون، تحسين القدرة على اتخاذ القرارات السريعة والصحيحة، وزيادة الالتزام والرضا الوظيفي.

هذه التحسينات بدورها تؤثر إيجابياً على فاعلية إدارة الأزمات، مما يؤدي إلى زيادة القدرة على التنبؤ بالأزمات، تحسين الاستجابة للأزمات بشكل فعال، تعزيز الاستقرار المؤسسي، وتحسين أداء العاملين والجامعات.

هذا المخطط يوضح العلاقات المتوقعة بين تطوير الموارد البشرية وفاعلية إدارة الأزمات، ويساعد في توجيه البحث نحو اختبار هذه العلاقات وتقديم توصيات عملية مبنية على النتائج.

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات ذات الصلة

الجانب النظري

1. مقدمة:

يعد تطوير الموارد البشرية وإدارة الأزمات من الموضوعات الحيوية في الأبحاث الإدارية والتعليمية. هذا الفصل يستعرض الأدب النظري المتعلق بهذين المجالين، ويوضح كيفية تداخلهما وتأثيرهما على فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية.

2. مفهوم الموارد البشرية:

تعريف الموارد البشرية:

الموارد البشرية تعني العنصر البشري في المنظمة، وتشمل جميع الأفراد العاملين الذين يساهمون في تحقيق أهداف المنظمة.

تعريف العلماء والممارسين:

إدوارد فليب: "الموارد البشرية هي الأشخاص الذين يعملون في المؤسسة ويساهمون في تحقيق أهدافها".

دايفيد أولريتش: "إدارة الموارد البشرية هي إدارة المواهب والمواهب الشاملة التي يحتاجها الأفراد لتحقيق أهدافهم الفردية وأهداف المنظمة".

3. مفهوم تطوير الموارد البشرية:

تعريف تطوير الموارد البشرية:

يشير تطوير الموارد البشرية إلى العمليات والأنشطة التي تهدف إلى تحسين مهارات ومعرفة وقدرات العاملين في المنظمة.

عناصر تطوير الموارد البشرية:

التدريب والتطوير: يشمل توفير برامج تدريبية مستمرة لتحسين المهارات الفنية والإدارية للعاملين.

تخطيط وتطوير المسار الوظيفي: يتعلق بتحديد مسارات وظيفية واضحة للعاملين ومساعدتهم على تحقيق التقدم المهني.

تقييم الأداء: تقييم دوري لأداء العاملين لتحديد نقاط القوة والضعف وتقديم التغذية الراجعة البناءة.

تحفيز العاملين: توفير حوافز مادية ومعنوية لتعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاجية.

4. مفهوم إدارة الأزمات:

تعريف إدارة الأزمات:

إدارة الأزمات هي عملية التعامل مع الأحداث غير المتوقعة التي تهدد استقرار المنظمة وتتطلب استجابة سريعة وفعالة.

عناصر إدارة الأزمات:

التخطيط للأزمات: وضع خطط مسبقة للتعامل مع الأزمات المحتملة.

التنبؤ بالأزمات: استخدام الأدوات والأساليب التحليلية لتوقع الأزمات قبل حدوثها.

الاستجابة السريعة: اتخاذ إجراءات فورية ومناسبة عند حدوث الأزمات.

التعافي من الأزمات: استعادة الوضع الطبيعي للمنظمة بعد انتهاء الأزمة.

5. العلاقة بين تطوير الموارد البشرية وإدارة الأزمات:

التفاعل بين الموارد البشرية وإدارة الأزمات:

الموارد البشرية المدربة جيداً والقادرة على التعامل مع الأزمات تزيد من فاعلية إدارة الأزمات.

تطوير الموارد البشرية يساعد في بناء فرق عمل قوية ومرنة قادرة على التكيف مع الظروف المتغيرة والأزمات المفاجئة.

التدريب المستمر والتطوير المهني يعزز من قدرات العاملين في التنبؤ بالأزمات والاستجابة الفعالة لها.

6. أهمية تطوير الموارد البشرية في إدارة الأزمات:

تحسين قدرات الاستجابة:

التدريب والتطوير يعززان من مهارات العاملين في التعامل مع الأزمات بفعالية وسرعة.

تعزيز التواصل والتنسيق:

فرق العمل المدربة تتواصل بشكل أفضل وتنسق جهودها لمواجهة الأزمات بفعالية.

زيادة المرونة والابتكار:

2. الأهمية بالنسبة للجماعة: من خلال تسهيل تبادل المعارف غير الموجودة في التعلّم الفردي، وإمكانية التشارك في المعارف لحلّ بعض المشكلات. (بريطل، 2015).

3. الأهمية بالنسبة للجماعة: يعدّ الطريقة الأفضل لتحقيق التميّز التنافسي، وزيادة الكفاءات وقدرتها على التكيف. (قمري، 2017).

ثانياً: التكيف والتغيير المستمر

مفهوم التكيف والتغيير المستمر

مجموعة من الجهود المبذولة التي تهدف إلى زيادة فاعلية المؤسسات التعليمية وقدرتها على إدخال التحسينات كاستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية، من خلال التنسيق بين أهداف الجامعة واحتياجات العاملين للوصول إلى الحل الأنسب عند مواجهة المشاكل (Haroon, 2018).

أهداف التغيير المستمر

تعدّ عملية التغيير من العمليات التي لا تأتي بشكل عفوي، بل تكون ضمن عملية مدروسة ومخططة وتهدف إلى الآتي (العايب، زواوي، 2016):

- قدرة المؤسسات التعليمية على التكيف مع البيئة المحيطة وتحسين قدرتها على النمو والبقاء.
- قدرة الجامعات على التعامل مع كافة المجموعات المختلفة من أجل إنجاز الأهداف العامة للجامعة.
- المساعدة في تحفيز العاملين وحلّ مشكلاتهم لإحداث التغيير المطلوب.
- الكشف عن الصراع وإدارته وتوجيهه بشكل يخدم الجامعات.

ثالثاً: التعليم والتدريب المستمر

حصيلة تجارب يزود بها صاحب العمل العاملين لديه لتطوير مهارات جديدة يمكن أن تستخدم في الحال أو بعد فترة زمنية قصيرة، وهو مرتبط بالدرجة الأولى بالمنظمة عكس التعليم الذي يرتبط مع أهداف الفرد، فإنّ التدريب يعدّ من المتطلبات الضرورية لنمو وتقدّم المنظمة في بيئة الأعمال (جمعة وآخرون، 2022).

أهمية التدريب

هناك أهمية كبيرة للتدريب في مجالات متعدّدة وخاصة في مجال تطوير الموارد البشرية، وتوضّح النقاط الآتية أهمية التدريب (Smritichand, 2020)

- تحسين جودة المخرجات التعليمية: تحفيز التحسين المستمر لجودة المخرجات التعليمية من خلال تقديم التدريب المناسب للعاملين في تطوير التعامل مع التكنولوجيا الحديثة.
- المساهمة في التطور التكنولوجي: أي تأثير وتأثر التدريب بالتكنولوجيا إذ يتمّ النظر إلى التدريب على أنّه عملية مستمرة من خلال الاعتماد على الأساليب الجديدة.
- تفعيل دور الإدارة الفعّالة: أي استخدام التدريب للرقابة والتخطيط، من خلال تطوير المهارات الخاصة بالموظفين لتهيئتهم للتعامل مع الوظائف في الوقت الحالي أو المستقبلي..

إدارة الأزمات

الموارد البشرية المؤهلة تكون أكثر قدرة على التفكير الابتكاري وتقديم حلول جديدة للتحديات والأزمات. نماذج وأطر نظرية لتطوير الموارد البشرية وإدارة الأزمات:

نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب: يتضمن أربع مستويات لتقييم التدريب: ردود الفعل، التعلّم، السلوك، والنتائج.

إطار إدارة الأزمات لميتروف: يتضمن خمس مراحل: الإشارة المبكرة، الاستعداد، الاحتواء، التعافي، والتعلّم.

أبعاد تطوير الموارد البشرية

تتمثّل أبعاد تطوير الموارد البشرية بما يلي:

أولاً: التمكين والتعلّم المنظمي

مفهوم التمكين

عرّف التمكين أنّه العملية التي يتمّ من خلالها السماح للعاملين بالمشاركة في المعلومات والتدريب على مهامهم للوصول إلى النتائج الإيجابية في العمل، وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية (الطراونة، 2017).

(عرّفه: Jones & George)

منح العاملين السلطات لاتخاذ القرارات المهمة وتحمل المسؤولية، والنتائج المستقبلية ذات الصلة بأعمالهم (سنية، 2017).

أهمية التمكين

يعدّ التمكين من الممارسات الحديثة التي تهتمّ بتوسيع المسؤوليات للعاملين، وإعطائهم المزيد من الصلاحيات واتخاذ القرارات، ويمكن تلخيص هذه الأهمية بالآتي (إبراهيمي، محيي الدين، 2016):

- زيادة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وهو يعدّ جوهر عملية التمكين.
- تحقيق الرضا والالتزام الوظيفي؛ مما يساهم في زيادة المسؤولية لدى العاملين في تصرفاتهم.
- زيادة الإبداع داخل الجامعة.
- تحسين جودة العملية التعليمية من خلال تلبية احتياجات الطلاب.

مفهوم التعلّم المنظمي

عملية مستمرة تسعى المنظمات من خلالها إلى اكتساب المعارف لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، ويعدّ حافزاً مهماً للعاملين، إذ يحفّزهم على اكتساب المهارات، والمعارف، والخبرات الضرورية؛ لإعادة تشكيل إطارهم الفكري وتوفير فرص التعلّم الجماعي للعاملين بهدف تطوير أداء المنظمة وتحسينه. (حسن، توفيق، 2017).

أهمية التعلّم المنظمي

يمكن تحديد أهمية التعلّم التنظيمي من خلال عدّة مستويات، فهناك مستوى الأفراد، ومستوى الجماعة، ومستوى المنظمة، وسيتمّ توضيح تلك الأهمية كالآتي:

1. الأهمية بالنسبة للفرد: مساعدة العاملين في إدراك ذاته وفهم الآخرين والتفاعل معهم. (حسين وآخرون، 2016).

والآراء داخل المنظمة وبين المنظمة والعالم الخارجي، ولا يعد فقط نظام للاستجابة للظروف المختلفة بل خطة الاتصالات المعدة بشكل جيد تمثل أسلوب التخطيط للمواقف المختلفة.

3. حشد وتعبئة الموارد

أي إتاحة الكم المناسب من الموارد التي تحتاجها عملية إدارة الأزمة، إذ إن الأزمات تتطلب من متخذ القرار تكوين احتياطي تعبوي يكفي لمواجهة الأزمة والحد من انتشارها، وتُصَف عملية التعبئة بخاصة الشمول أي حصر جميع الموارد الممكن توجيهها لإدارة الأزمة، والاقتصاد في الاستخدام لتلك الموارد.

منهجية الدراسة

منهجية الدراسة هي "مصطلح عام لمجموعة من القواعد والإجراءات لمختلف العمليات والخطوات التي يتم اتباعها للوصول إلى الحقيقة والكشف عنها وحل المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة وهذا بدوره يؤدي إلى التوصل لنتائج بحثية سليمة"، إذ اعتمدت الدراسة في إجرائها على المنهج الوصفي والذي "يهتم بمجموعة من الأساليب المعنوية بجمع البيانات وتلخيصها وتنظيمها وعرضها بطريقة واضحة على صورة جداول وأشكال بيانية"، وحساب المقاييس الإحصائية المختلفة لها مثل مقاييس النزعة المركزية، وقياس قوة الارتباط (العشي وبوراس، 2019). واعتمدت الدراسة أيضاً في إجراءاتها على المنهج الاستدلالي (التحليلي) ويعتمد هذا المنهج على استقراء ما تعنيه الأرقام ومعرفة دلالتها الإحصائية وتفسيرها ووصفها بشكل أوسع من المنهج الوصفي وتأتي هذه الخطوة بعد تبويب واختبار آراء العينة للوصول إلى نتائج أكبر وأوسع بشكل عام عن المجتمع" (قنديليجي، 2017).

الدراسات السابقة

دراسة (القيسي، الزويجي، 2021) بعنوان: "دور الخطاب الإعلامي التوجيهي لوسائل الإعلام العراقية في دعم العملية التربوية والتعليمية أثناء الأزمات"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على وسائل الخطاب الإعلامي الداعمة للعملية التربوية والتعليمية أثناء الأزمات الأكثر متابعة، والتعرف على المهارات العملية التي يستخدمها الخطاب الإعلامي في دعم العملية التعليمية أثناء الأزمة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع البحث من مديري المدارس التابعين لقسم التربية ورؤساء الأقسام في جامعة الفلوجة وتم اختيار عينة عشوائية وقد قام بتوزيع (80) استمارة استبيان قسّمت إلى قسمين (40) منها لمديري المدارس التابعين لقسم التربية الفلوجة و(40) إلى رؤساء أقسام جامعة الفلوجة، توصلت هذه الدراسة أن وسائل الخطاب الإعلامي التوجيهي أثناء الأزمات كانت من خلال النفاذ العراقي الرسمي من الدرجة الأولى ثم صفحات التواصل الاجتماعي، والخطاب الإعلامي التوجيهي يدعم العملية التربوية والتعليمية أثناء الأزمات من خلال الالتزام بالمقررات المنهجية الدراسية وتنمية الثقافة الجماعية للحوار العلمي وخلق شراكة علمية بين التعليم والاعلام .

دراسة (Abbas,2021) بعنوان: Crisis management, transnational healthcare

تعد إدارة الأزمات عملية إدارية مستمرة تهتم بالتنبؤ بالأزمات المتوقع حدوثها من خلال الاستشعار والرصد للمتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية المولدة اللازمة، وتعبئة الموارد والإمكانات المتاحة للتعامل مع الأزمات بأكبر قدر ممكن من الكفاءة والفاعلية، إذ إن الأزمة نقطة تحول تتمثل في مواقف تتعرض لها المنظمات بصورة مفاجئة وسريعة، وتتداخل فيها الأسباب بالنتائج وينتج عنها تهديد وقلق لجميع أفراد المنظمة، وقد تفقد المنظمة السيطرة عليها ويصعب أيضاً اتخاذ قرار صحيح بشأنها(العمار، 2022).

خصائص الأزمات

الأزمة حالة خلل تصيب الأفراد أو المجتمعات أو الدول أو المنظمات، إلا أنها تشمل في تكوينها خصائص عدة نذكرها فيما يأتي (بوشلاغم وآخرون، 2020):

1. وجود نقص في المعلومات اللازمة، وهذا يؤدي إلى عدم المقدرة على تحديد الاتجاهات الصحيحة لصناعة القرار.
2. محدودية الفترة الزمنية اللازمة، فإذا امتدت لا تصبح أزمة، والفترة الزمنية يختلف تحديدها عند الباحثين، فمنهم من يرى أن المدة لا تتجاوز ثمانية ساعات، ومنهم من يرى أن الفترة الزمنية اللازمة ثلاثة أيام ومنهم من يرى أن الفترة الزمنية قد تصل إلى أسبوع أو عدة أسابيع، ويعتمد ذلك على حجم المنظمة وطبيعة عملها.
3. تعرض مصالح المنظمة للتهديد من أطراف متعددة وهذا التهديد يلحق الضرر بأهداف المنظمة وأدائها وحصتها السوقية.
4. التعقيد والتشابك في عناصرها والقوى المؤيدة والمعارضة للمصالح، مما يؤدي إلى تغيرات جوهرية في العلاقات القائمة وحدوث علاقات جديدة.
5. المفاجأة في حدوثها واستحواذها على بؤرة الاهتمام لدى المؤسسات والأفراد.
6. ضيق الوقت أو سوء إدارة الوقت: الحاجة لقرارات سريعة لمواجهة الحدث وهذا يتطلب حسن إدارة الوقت.

فاعلية إدارة الأزمات

تتمثل فاعلية إدارة الأزمات بقدرتها على تجنب الأزمات المحتملة، إذ تقاس من خلال المدى الذي يتم من خلاله تخفيف تأثير الأزمة على أهداف المنظمة، وهي جهود نظامية مستمرة لتهيئة المناخ المناسب لمواجهة الأزمات. وتتمثل أبعاد فاعلية إدارة الأزمات كالاتي (مهروي، 2016)، (الكبيسي، 2013):

1. سرعة قرار الاستجابة

اختيار البديل المناسب من بين عدة بدائل وفق معايير محددة منها تنفيذ القرار ضمن حدود الإمكانيات المتاحة في موقف الأزمة وقبول العاملين في المنظمة، والوضوح ليمتكن أعضاء الفريق من تنفيذه، فاتخاذ القرار يعد الأكثر أهمية في إدارة الأزمات.

2. الاتصالات وتدفق المعلومات

أي الاتصال بين المنظمة وأصحاب المصالح قبل واثناء وبعد الأزمة، ولا بد من وجود نظام اتصالات يتصف بالفاعلية؛ لأنه يلعب دوراً مهماً في سرعة تدفق المعلومات

لمنتسبها للخدمات التعليمية وعلى وجه الخصوص في تدعيم التطور الأكاديمي والإداري للخدمات الجامعية، ودخول الجامعات الأهلية في التصنيف العالمي كهدف ومؤشر لجودة التعليم ودعم خطط الوزارة لخفض الترهل وإشاعة الأجواء الأكاديمية والأبحاث ورفع المستويات العلمية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تألف مجتمع الدراسة من كافة العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان ضمن الإدارة العليا والوسطى، بلغ عدد الجامعات الخاصة في العاصمة (11) جامعة، ولكبر حجم مجتمع الدراسة تم اختيار (5) جامعات. إذ شملت وحدة المعاينة والتحليل لهذه الدراسة الموظفين في الإدارة العليا والإدارة الوسطى والمتمثلة بـ (رئيس جامعة، ونائب/ مساعد/ مستشار للرئيس، وعميد كلية، ونائب/ مساعد عميد، ورئيس قسم، ومدير، ونائب/ مساعد مدير). تم استلام (158) استبانة، وبعد تدقيقها تبين أن (3) استبانات لم تكتمل إجاباتها فتم استبعادها، وبذلك بلغ عدد الاستبانات الصالحة لغايات التحليل (155).

أداة الدراسة

قامت الباحثة "بإعداد وتصميم استبانة إلكترونية (Online Questionnaire) ونشرها عبر موقع (Google Forms) بأسلوب العينة الهادفة (Purposive Sample). كما اعتمدت الدراسة على المقياس الفئوي (Interval Scales): "وهذا المقياس يقوم على أساس التقسيم إلى عدة فئات حسب الأهمية أو درجة الموافقة، كل نقطة على المقياس تحمل درجة، وتعطى الاستجابة التي تشير إلى أقل درجة موافقة (1)، "ويتم إعطاء الأكثر موافقة درجة (5) والأمر نفسه لكل من الردود الخمسة" (Kothari, 2013).

صدق وثبات أداة الدراسة

الصدق الظاهري:

يعني الصدق الظاهري "توافق فقرات الأداة مع الموضوع الذي يتوقع منها أن تقيسه، وأن تتوزع بنود هذه الفقرات بين الأبعاد بشكل مناسب ويعبر عن السمات التي تحصيها الباحثة من هذه الأبعاد"، " إذ تتوقف درجة صدق الأداة على مدى تمثيل البنود أو الفقرات للمتغير الذي وضعت لقياسه أو السمة المدروسة" (بني يونس، 2018). "وعليه تم عرض أداة الدراسة على محكمين أكاديميين في الجامعات الأردنية والمشار إليهم في الملحق"، "وبعد قراءتهم لفقرات الاستبانة ومحتوياتها"، "تم الإشارة إلى بعض التعديلات والملاحظات على إثرها قامت الباحثة بإجراء جميع التعديلات والملاحظات".

الصدق البنائي:

للوصول إلى "نتيجة صدق أداة الدراسة يجب إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات الاختبار والدرجة الكلية للاختبار بافتراض أن الدرجة الكلية للاختبار هي معيار لصدق الاختبار"، "وتحذف الفقرات عندما يكون ارتباطها بالدرجة الكلية أقل من (0.25) أو تحمل صفة عكسية على اعتبار أن الفقرة لا تقيس الظاهرة التي يقيسها الاختبار بأكمله" (Linn & Gronlund, 2012)

challenges and opportunities: The intersection of COVID-19 pandemic and global mental health

هدفت الدراسة إلى توضيح أهمية المرونة والاستفادة من الفرص المتاحة في حال مواجهة الأزمات الصحية مثل فيروس كورونا كجزء أساسي من الحل استخدمت هذه الدراسة المنهج التحليلي الوصفي و استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وكان من نتائج هذه الدراسة وجوب تسليط الضوء على دور إدارة الأزمة بالمحافظة على الصحة النفسية للناس في حال وجود كوارث صحية مشابهة، كما كان من نتائج هذه الدراسة ضرورة الاهتمام بموضوع إدارة الأزمات الصحية والاستفادة من التجربة الإدارية لجائحة كورونا والعمل على ابتكار إستراتيجيات أكثر فاعلية، واستشراف المستقبل بوضع خطط لإدارة الأزمات الصحية بوتيرة أسرع وبحضور تنظيمي قوي.

دراسة Investigating the Impact of Covid-19 on Human Resource Development and Management of Godfather Investments Ltd, Calabar, Nigeria (Umana, Zubair, 2021)

بعنوان:

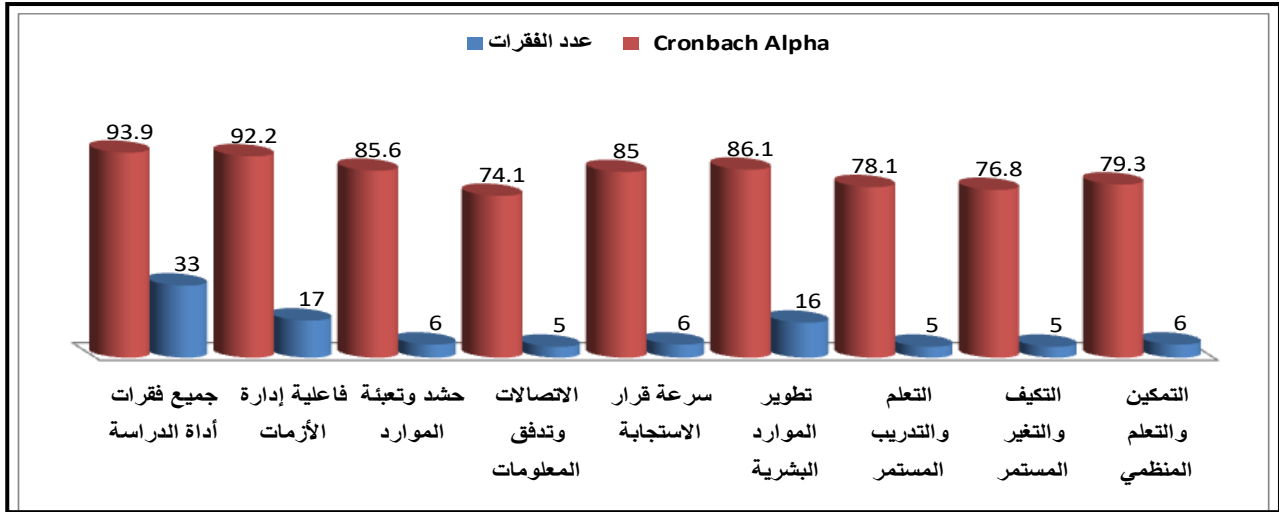
هدفت هذه الدراسة إلى البحث في تأثير جائحة كورونا على تنمية الموارد البشرية وإدارتها في الشركة، وكان الهدف العام من الدراسة معرفة أثر الجائحة على تطوير الموظفين، إذ اعتمدت الدراسة على الدراسات السابقة ذات الصلة واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وتم تحليلها باستخدام الانحدار المتعدد لاختبار التأثير بين المتغير التابع والمستقل. أظهرت نتائج الدراسة أن الجائحة أثرت بشكل سلبي على إدارة الأداء في الشركة وأن الاستمرار في النجاح يتطلب بيئات عمل مرنة قادرة على الاستجابة للمتغيرات والتكيف معها بشكل إيجابي، وأوصت الدراسة بضرورة قيام الإدارة بتطوير إستراتيجيات قائمة على تمكين الموظفين تكنولوجياً، ورفعهم بكل ما هو جديد في عالم التكنولوجيا لإبقائهم على اطلاع بأخر المستجدات فيما يخص نظام العمل وتطوراتها.

دراسة (المكدمي، وآخرون، 2020) بعنوان: "دور الجامعات في تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية للخدمات التعليمية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى اهتمام جامعة اليرموك وبلاد الزافدين بتطوير مهارات الكوادر الإدارية للخدمات التعليمية وتقديم بعض الاقتراحات والتوصيات للقيادات الإدارية في الجامعات كافة مرتبطة بدعم دور الجامعات في تطوير القدرات والمهارات للكوادر الأكاديمية استجابة للأولويات الإستراتيجية للارتقاء بالتعليم الجامعي الأهلي ليؤدي دوره باستمرار في تطوير وخدمة المجتمع، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تفسير أسباب اهتمام الجامعات بتطوير الموارد البشرية، ويتمثل مجتمع البحث في العاملين وأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك وبلاد الرافدين، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتكون من (150) مفردة من مجتمع البحث، وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود اهتمام من قبل الجامعات الأهلية في تطوير القدرات والمهارات

مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمته أكبر من (0.70) (Sekaran & Bougie, 2020). "وبالنظر إلى البيانات الواردة في الشكل (8) نجد أن قيمة الاختبار تراوحت بين (0.741-0.922) وبلغ المؤشر العام لجميع الفقرات (0.939) وجميعها أكبر من (0.70) لذا يمكن وصف أداة الدراسة بالثبات".

ثبات أداة الدراسة:
الثبات يعَدّ من الخصائص المهمة التي يجب توافرها في الاختبار أو القياس فالأداة الثابتة هي التي تعطي نفس النتائج إذا ما تكرر تطبيقها على نفس الأفراد وتحت نفس الظروف، "ويتم احتساب معامل الثبات عن طريق معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha Coefficient) حيث تكون النتيجة

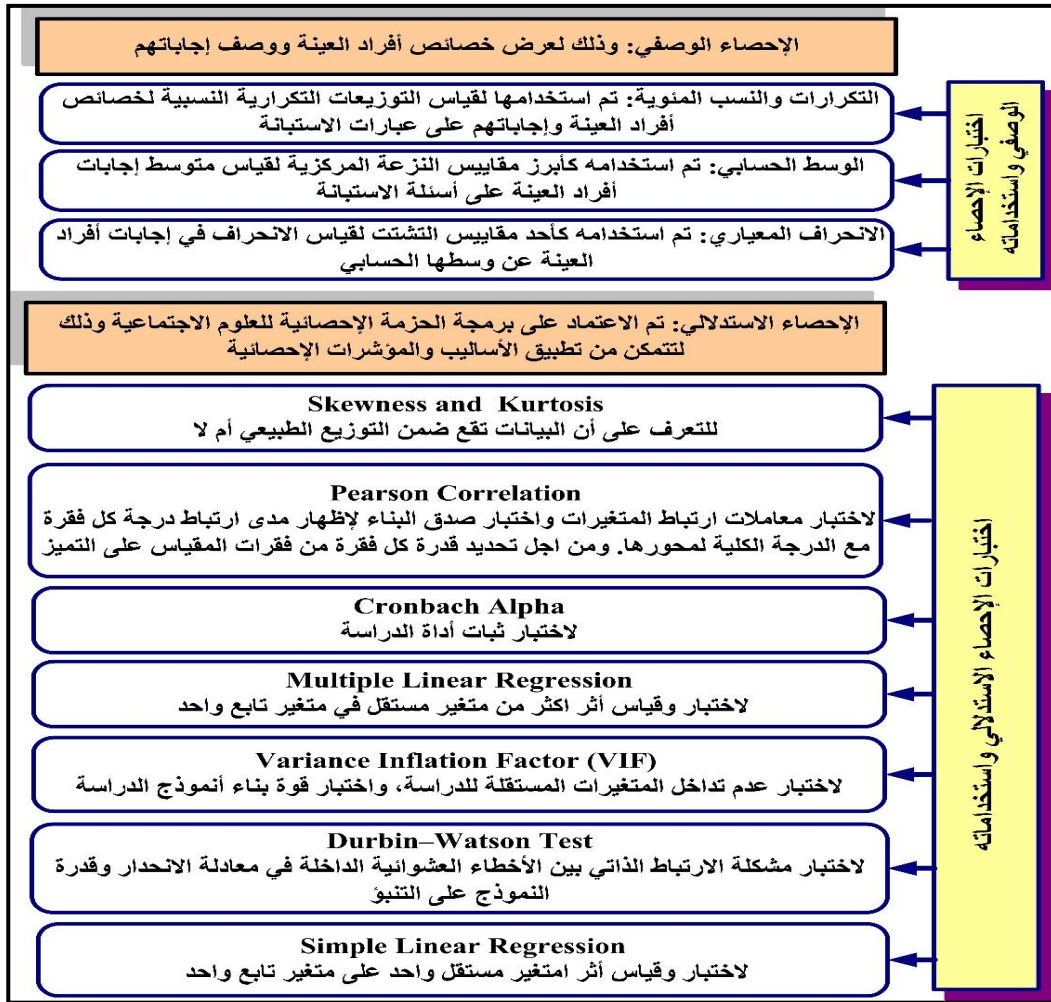


استعمالاً للكشف عن وجود مشكلة ارتباط بين الأخطاء العشوائية، إذ تنحصر قيمته بين (0-4) والشكل (9) يوضّح مناطق القبول والرفض لاختبار (Durbin-Watson) (Watson (شيخي، 2020).
الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الدراسة "مجموعة من الأساليب تمكّنها من الإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها معتمدة على برمجة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية" Statistical Package of Social Sciences (SPSS. V.25) في إجراء التحليل الوصفي والاستدلالي واختبار الفرضيات من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الموضحة في الشكل

فالأداة الثابتة هي التي تعطي نفس النتائج إذا ما تكرر تطبيقها على نفس الأفراد وتحت نفس الظروف، "ويتم احتساب معامل الثبات عن طريق معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha Coefficient) حيث تكون النتيجة مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمته أكبر من (0.70) (Sekaran & Bougie, 2020).

1. "فحص مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة بحيث يمكن الحكم بعدم ازدواج خطّي بين المتغيرات المستقلة في حال أن لا تتجاوز قيمة معاملات الارتباط" (0.80) (Gujaratiet al., 2017).
2. من "خلال الاعتماد على معامل تضخم الثباين (VIF) Variance Inflation Factor لكل متغير من المتغيرات المستقلة بحيث إذا كانت قيمة (VIF) أقل من (5) فإنه يمكن الحكم بعدم وجود ازدواج خطّي، "ويقسمة (1) على معامل التضخم (VIF) تظهر نتيجة الثباين المسموح به (Tolerance) فإذا لم تتجاوز قيمته (1) وكانت أكبر من (0.2) يدل أيضاً على عدم وجود ازدواج خطّي" (Hair et al., 2018).
3. فحص الارتباط الذاتي (Autocorrelation) "ويهدف هذا الاختبار إلى التّحقّق من خلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي في نموذج الانحدار والتي تضعف من قدرة النموذج على التنبؤ، "وبعدّ اختبار ديربن-واتسون (Durbin-Watson. Test) من أشهر الاختبارات



الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في الدراسة.

الفصل الثالث

التكرار والنسبة المئوية للخصائص الديموغرافية والوظيفية

المتغير	الرّم	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	1	ذكر	130	%83.9
	2	أنثى	25	%16.1
	المجموع		155	%100
العمر	1	أقل من 30 سنة	-	-
	2	من 30 سنة- أقل من 40 سنة	43	%27.7
	3	من 40 سنة- أقل من 50 سنة	79	%51
	4	50 سنة فأكثر	33	%21.3
المجموع		155	%100	
المؤهل العلمي	1	دبلوم	2	%1.3
	2	بكالوريوس	12	%7.7
	3	ماجستير	96	%61.9
	4	دكتوراه	45	%29
المجموع		155	%100	
الوظيفة الحالية	1	رئيس جامعة	-	-
	2	نائب/مساعد/ مستشار الرئيس	5	%3.2

المتغير	الرقم	الفئة	التكرار	النسبة	
	3	عميد كلية	10	6.5%	
	4	نائب/ مساعد العميد	9	5.8%	
	5	رئيس قسم	88	56.8%	
	6	مدير	30	19.4%	
	7	نائب/ مساعد المدير	13	8.4%	
	المجموع			155	100%
	إجمالي سنوات الخبرة	1	أقل من 5 سنوات	-	-
2		من 5 سنوات- أقل من 10 سنوات	46	29.7%	
3		من 10 سنوات- أقل من 15 سنة	76	49%	
4		من 15 سنة - أقل من 20 سنة	26	16.8%	
5		20 سنة فأكثر	7	4.5%	
المجموع			155	100%	

لأفراد عينة الدراسة، إذ تمّ الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة ودرجة الموافقة نحو أبعاد تطوير الموارد البشرية" والموضحة في الجدول

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:
الإحصاء الوصفي للمتغير المستقل (تطوير الموارد البشرية):

يتعلق هذا الجزء من الدراسة "بوصف أبعاد المتغير المستقل (تطوير الموارد البشرية)؛ وذلك لتحديد درجة الأهمية النسبية

جدول 3 : نتائج الإحصاء الوصفي لأبعاد تطوير الموارد البشرية

الرتبة	درجة الأهمية	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	تطوير الموارد البشرية
1	مرتفعة	75.4%	0.505	3.77	التّمكن والتّعلّم المنظمّ
2	مرتفعة	74.8%	0.501	3.74	التّكيف والتّغيير المستمرّ
3	مرتفعة	74.6%	0.554	3.73	التّعلّم والتّدريب المستمرّ
		75%	0.413	3.75	المؤشر العامّ

مستوى تطوير الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية قد حصل على مستوى مرتفع من الأهمية"، وتالياً شرح تفصيلي لأبعاد تطوير الموارد البشرية.
الإحصاء الوصفي لبعيد (التّمكن والتّعلّم المنظمّ).

يبين الجدول "إجابات المشاركين على (6) فقرات تبين درجة الأهمية النسبية نحو بعد التّمكن والتّعلّم المنظمّ في الجامعات الخاصة الأردنية بالاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية".

نلاحظ من الجدول أنّ "بعد (التّمكن والتّعلّم المنظمّ) حقّق الترتيب الأول ودرجة مرتفعة من الأهمية بين أبعاد تطوير الموارد البشرية بينما حقّق بعد (التّعلّم والتّدريب المستمرّ) الترتيب الأخير ودرجة مرتفعة من الأهمية، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.77-3.73)" المتوسط الحسابي، "ونلاحظ بأنّ الانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد متقاربة وهذا يدلّ على عدم التشتت بإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة"، وبلغ المؤشر العامّ لتطوير الموارد البشرية (3.75)، وانحراف معياري (0.413)، "وهذا يفيد أنّ

جدول 4 : نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات المبحوثين نحو التّمكن والتّعلّم المنظمّ

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة	الرتبة
1	تسعى إدارة الجامعة إلى المحافظة على العاملين أصحاب الخبرات الجوهرية ومنحهم الحوافز المشجعة على الاستمرار.	3.86	0.739	77.2	مرتفعة	2
2	تتبنى الجامعة عمليّات الإبداع والابتكار كجزء من سياسة تنمية الموارد البشرية.	3.69	0.711	73.8	مرتفعة	4
3	تقوم الجامعة بتمكين الموظفين لاتخاذ القرارات المناسبة بشكل جيّد وبالسرعة المناسبة.	3.78	0.620	75.6	مرتفعة	3
4	تعمل الجامعة على تشجيع الاتّصالات المفتوحة والشفافية في الحوار وتقبّل الشكاوي والمقترحات بين القادة والموظفين.	3.68	0.696	73.6	مرتفعة	5

5	تطبيق الجامعة نظام ترقيات مبني على أسس ومعايير واضحة.	3.97	0.770	79.4	مرتفعة	1
6	تعمل الجامعة على تشجيع مناقشة الأخطاء ومواقف الفشل لمعرفة أسبابها وتعلم كيفية تجنبها في المستقبل.	3.62	0.771	72.4	متوسطة	6
المؤشر الكلي		3.77	0.505	75.4%	مرتفعة	

الفشل لمعرفة أسبابها وتعلم كيفية تجنبها في المستقبل" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.62) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.771).

الإحصاء الوصفي لبعد (التكيف والتغيير المستمر).

يبين الجدول "إجابات المشاركين على (5) فقرات تبين درجة الأهمية النسبية نحو بعد التكيف والتغيير المستمر في الجامعات الخاصة الأردنية بالاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية".

يوضح الجدول درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي العام لفقرات (التمكن والتعلم المنظم) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الموافقة، إذ بلغ (3.77) المتوسط الحسابي وبانحراف معياري (0.505). وقد جاءت الفقرة "تطبق الجامعة نظام ترقيات مبني على أسس ومعايير واضحة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.97) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.770)، بينما الفقرة "تعمل الجامعة على تشجيع مناقشة الأخطاء ومواقف

الجدول 5: نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات المبحوثين نحو التكيف والتغيير المستمر

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة	الرتبة
7	تعمل الجامعة على تعديل أهدافها وخططها لمواجهة التغيرات في بيئتها الخارجية.	3.96	0.761	79.2	مرتفعة	1
8	تمنح إدارة الجامعة الموظفين فرصة لتفعيل العملية الإبداعية والتحسنات التي يرونها مناسبة.	3.66	0.692	73.2	متوسطة	4
9	تحدد رسالة الجامعة طبيعة النشاطات التي تمارسها مما يسهل إجراء أية تغييرات في طبيعة تلك النشاطات.	3.77	0.742	75.4	مرتفعة	2
10	تتبنى إدارة الجامعة دعم وتطوير إستراتيجيات التدريب والتحفيز والاختيار.	3.69	0.634	73.8	مرتفعة	3
11	تدعم الجامعة الموظفين لاتخاذ القرارات المناسبة وتقديم الأفكار الجديدة.	3.62	0.641	72.4	متوسطة	5
المؤشر الكلي		3.74	0.501	74.8%	مرتفعة	

وتقديم الأفكار الجديدة" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.62) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.641).

الإحصاء الوصفي لبعد (التعلم والتدريب المستمر).

يبين الجدول "إجابات المشاركين على (5) فقرات تبين درجة الأهمية النسبية نحو بعد التعلم والتدريب المستمر في الجامعات الخاصة الأردنية بالاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية".

يوضح الجدول درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي العام لفقرات (التكيف والتغيير المستمر) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الموافقة، إذ بلغ (3.74) وبانحراف معياري (0.501) وقد جاءت الفقرة "تعمل الجامعة على تعديل أهدافها وخططها لمواجهة التغيرات في بيئتها الخارجية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.96) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.761)، بينما الفقرة "تدعم الجامعة الموظفين لاتخاذ القرارات المناسبة

الجدول 6: نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات المبحوثين نحو التعلم والتدريب المستمر

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة	الرتبة
12	تستند الدورات التي يخضع لها الموظفون إلى خطة إستراتيجية ممنهجة لعمل الجامعة.	3.79	0.677	75.8	مرتفعة	2
13	يخضع الموظفون لبرامج تدريبية لتطوير أدائهم ورفع مهاراتهم على اختلاف مستوياتهم الوظيفية.	3.64	0.688	72.8	متوسطة	4
14	تأخذ الجامعة بالاعتبار في برامجها التدريبية زيادة ثقة الموظفين بأنفسهم من خلال توثيق الصلات وتبادل الخبرات فيما بينهم.	3.73	0.763	74.6	مرتفعة	3
15	تقوم إدارة الجامعة بوضع برامج تدريبية تساعد الموظفين على استخدام التكنولوجيا الحديثة واكتساب مؤهلات جديدة.	3.89	0.791	77.8	مرتفعة	1

16	تقوم الجامعة بمقارنة أداء الموظفين المتدربين قبل وبعد العملية التدريبية وتقييمه لتحديد مدى فعالية البرامج التدريبية وتطويرها.	3.62	0.858	72.4	متوسطة	5
المؤشر الكلي						
		3.73	0.554	74.6%	مرتفعة	

حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.62) وبدرجة متوسطة من الأهمية وانحراف معياري مقداره (0.858).

الإحصاء الوصفي للمتغير التابع (فاعلية إدارة الأزمات):
يتعلق هذا الجزء من الدراسة "بوصف أبعاد المتغير التابع فاعلية إدارة الأزمات وذلك لتحديد درجة الأهمية النسبية لأفراد عينة الدراسة، إذ تم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة ودرجة الموافقة نحو أبعاد فاعلية إدارة الأزمات والموضحة في الجدول

يوضح الجدول درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي العام لفقرات (التعلم والتدريب المستمر) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الموافقة، إذ بلغ (3.73) وانحراف معياري (0.554)، وقد جاءت الفقرة "تقوم إدارة الجامعة بوضع برامج تدريبية تساعد الموظفين على استخدام التكنولوجيا الحديثة واكتساب مؤهلات جديدة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.89) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وانحراف معياري (0.791)، بينما الفقرة "تقوم الجامعة بمقارنة أداء الموظفين المتدربين قبل وبعد العملية التدريبية وتقييمه لتحديد مدى فعالية البرامج التدريبية وتطويرها"

الجدول 7 نتائج الإحصاء الوصفي لأبعاد فاعلية إدارة الأزمات

الرتبة	درجة الأهمية	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فاعلية إدارة الأزمات
3	متوسطة	73.2%	0.615	3.66	سرعة قرار الاستجابة
1	مرتفعة	76.2%	0.499	3.81	الاتصالات وتدفق المعلومات
2	مرتفعة	75.6%	0.610	3.78	حشد وتعبئة الموارد
	مرتفعة	75%	0.521	3.75	المؤشر العام

فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية قد حصلت على درجة مرتفعة من الأهمية، وتالياً (تالياً) شرح تفصيلي لأبعاد فاعلية إدارة الأزمات.

الإحصاء الوصفي لبعد (سرعة قرار الاستجابة).

يبين الجدول "إجابات المشاركين على (عن) (6) فقرات تبين درجة الأهمية النسبية نحو بعد سرعة قرار الاستجابة في الجامعات الخاصة الأردنية بالاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية".

نلاحظ من الجدول أن "بعد (الاتصالات وتدفق المعلومات) حقق الترتيب الأول وبدرجة مرتفعة من الأهمية بين أبعاد فاعلية إدارة الأزمات بينما حقق بعد (سرعة قرار الاستجابة) الترتيب الأخير وبدرجة متوسطة من الأهمية، حيث (إذ) تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.66-3.81)", "ونلاحظ بأن الانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد متقاربة وهذا يدل على عدم تشتت إجابات أفراد عينة الدراسة على (عن) فقرات أداة الدراسة"، "وبلغ المؤشر العام لفاعلية إدارة الأزمات (3.75)، وانحراف معياري (0.521)", "وهذا يدل على أن مستوى

جدول 8: نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات المبحوثين نحو سرعة قرار الاستجابة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة	الرتبة
17	تمتلك إدارة الجامعة النظرة المستقبلية لوضع إستراتيجيات وأساليب وقائية سريعة التنفيذ لمواجهة الأزمات.	3.88	0.826	77.6	مرتفعة	1
18	يتم عمل مسح لبيئة العمل الداخلية والخارجية للجامعة بصورة منظمة وشاملة للتعرف على مؤشرات احتمال حدوث الأزمة.	3.75	0.781	75	مرتفعة	2
19	يملك الموظفون في الجامعة سرعة في تنفيذ القرارات لمواجهة الأزمات وذلك لوجود عدد من الحلول والبدائل الموضوعة ضمن معايير محددة.	3.60	0.868	72	متوسطة	4
20	تقوم الجامعة بعقد اجتماعات دورية لتعزيز مهارات التنبؤ لاتخاذ القرارات اللازمة بشأن الأزمة.	3.53	0.737	70.6	متوسطة	6
21	تقوم إدارة الجامعة بتشكيل فرق متنوعة ومتعددة لحل الأزمات ومراجعتها بشكل مستمر.	3.57	0.833	71.4	متوسطة	5
22	تعطي إدارة الجامعة صورة مشرقة من خلال التعامل السريع مع الحالات الطارئة.	3.62	0.828	72.4	متوسطة	3
	المؤشر الكلي	3.66	0.615	73.2%	متوسطة	

اللازمة بشأن الأزمة" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.53) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.737).

الإحصاء الوصفي لبعد (الاتصالات وتدقيق المعلومات).

يبين الجدول "إجابات المشاركين على (عن) (5) فقرات تبين درجة الأهمية النسبية نحو بعد الاتصالات وتدقيق المعلومات في الجامعات الخاصة الأردنية بالاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية".

يوضح الجدول) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي العام لفقرات (سرعة قرار الاستجابة) والتي جاءت ضمن المستوى المتوسط من الموافقة، إذ بلغ (3.66) وبانحراف معياري (0.615)، وقد جاءت الفقرة" تمتلك إدارة الجامعة النظرة المستقبلية لوضع استراتيجيات (استراتيجيات) وأساليب وقائية سريعة التنفيذ لمواجهة الأزمات" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.88) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.826)، بينما الفقرة" تقوم الجامعة بعقد اجتماعات دورية لتعزيز مهارات التنبؤ لاتخاذ القرارات

الجدول9: نتائج الإحصاء الوصفي لإجابات المبحوثين نحو الاتصالات وتدقيق المعلومات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة	الرتبة
23	تقوم إدارة الجامعة بتخزين وتوثيق البيانات المعلومات من تجربة التعامل مع الأزمات للاستفادة منها مستقبلاً.	4.00	0.621	80	مرتفعة	1
24	توفر إدارة الجامعة قنوات لتقديم المعلومات بدقة وشفافية لمن يحتاجها.	3.83	0.669	76.6	مرتفعة	3
25	تقوم إدارة الجامعة بإجراء اتصالات مبنية على أسس وإجراءات وقائية من أجل احتواء الأزمة.	3.64	0.741	72.8	متوسطة	5
26	توفر الجامعة خطط طوارئ وقائية لتقليل وتفايدي حدوث الأزمات.	3.87	0.797	77.4	مرتفعة	2
27	تقوم إدارة الجامعة بوضع خريطة سلسلة لإصدار القرارات والتعليمات والأوامر أثناء الأزمة؛ لتجنب التعارض في المسؤوليات.	3.71	0.717	74.2	مرتفعة	4
المؤشر الكلي		3.81	0.499	76.2%	مرتفعة	

احتواء الأزمة" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.64) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.741).

الإحصاء الوصفي لبعد (حشد وتعبئة الموارد).

يبين الجدول "إجابات المشاركين على (عن) (6) فقرات تبين درجة الأهمية النسبية نحو بعد حشد وتعبئة الموارد في الجامعات الخاصة الأردنية بالاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية".

يوضح الجدول) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي العام لفقرات (الاتصالات وتدقيق المعلومات) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الموافقة، إذ بلغ (3.81) وبانحراف معياري (0.499)، وقد جاءت الفقرة" تقوم إدارة الجامعة بتخزين وتوثيق البيانات المعلومات من تجربة التعامل مع الأزمات للاستفادة منها مستقبلاً" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.00) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.621)، بينما الفقرة" تقوم إدارة الجامعة بإجراء اتصالات مبنية على أسس وإجراءات وقائية من أجل

الجدول10: نتائج الإحصاء الوصفي للإجابات المبحوثين نحو حشد وتعبئة الموارد

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة	الرتبة
28	تمتلك الجامعة فريق متعدد الوظائف لديه استعداد دائم للتعامل مع الأزمات قبل حدوثها.	3.67	0.752	73.4	مرتفعة	6
29	توفر الجامعة أساليب تكنولوجية حديثة تساعد في معالجة الأزمات.	3.78	0.744	75.6	مرتفعة	3
30	تقوم الجامعة بتشكيل غرفة عمليات مجهزة بالتقنية الحديثة المطلوبة لاحتواء الأزمة والحد من أضرارها.	3.83	0.908	76.6	مرتفعة	2
31	يتم الاستعانة ببعض المهارات والخبرات في بعض أقسام الجامعة لمواجهة الأزمات في أقسام أخرى.	3.89	0.844	77.8	مرتفعة	1
32	تعمل الجامعة على مكافأة الموظفين الذين يقدمون مقترحات إبداعية كحلول لأزمة ما.	3.74	0.817	74.8	مرتفعة	5
33	تقوم إدارة الجامعة بنشر وتوزيع مواردها المتاحة بفاعلية للحد من أثر الأزمة.	3.74	0.715	74.8	مرتفعة	4
المؤشر الكلي		3.78	0.610	75.6%	مرتفعة	

للتّمكن والتّعلّم المنظّم في المتغيّر التابع فاعليّة إدارة الأزمات من خلال قيمة (T.Sig) والمساوية (0.00) وهي أقلّ من (0.05) (أيضاً) من خلال قيمة (T) المحسوبة والمساوية (7.803) وهي أكبر من قيمتها الجدوليّة (1.96) وهو ما يمثّل معنوية نموذج الدراسة عند درجة حرّيّة واحدة (DF)=(154). فإذا لا نستطيع قبولاً لفرضيّة العدميّة (H₀)، ونقبل الفرضيّة البديلة (H_a) القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التّمكن والتّعلّم المنظّم في فاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة".

نتيجة اختبار الفرضيّة الفرعيّة (2):

تنصّ الفرضيّة الفرعيّة الثانيّة على: H_{0.1.2} "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التّكيف والتّغيير المستمرّ في فاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة". ولتحليل هذه الفرضيّة تمّ استخدام اختبار الانحدار الخطّي البسيط، قيمة معامل الارتباط (R) تساوي (64.7%) ممّا يعني وجود علاقة قويّة بين التّكيف والتّغيير المستمرّ وفاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة. وتشير قيمة معامل التفسير (R²=0.419) إلى أنّ التّكيف والتّغيير المستمرّ قد فسّر ما نسبته (41.9%) من التّباين الحاصل في فاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة. ويلاحظ وجود أثر ذو (ذّي) دلالة إحصائيّة للتّكيف والتّغيير المستمرّ في المتغيّر التابع فاعليّة إدارة الأزمات من خلال قيمة (T.Sig) والمساوية (0.00) وهي أقلّ من (0.05) (أيضاً) أيضاً (أيضاً) من خلال قيمة (T) المحسوبة والمساوية (10.505) وهي أكبر من قيمتها الجدوليّة (1.96) وهو ما يمثّل معنوية نموذج الدراسة عند درجة حرّيّة واحدة (DF)=(154). فإذا لا نستطيع قبولاً لفرضيّة العدميّة (H₀)، ونقبل الفرضيّة البديلة (H_a) القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التّكيف والتّغيير المستمرّ في فاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة".

نتيجة اختبار الفرضيّة الفرعيّة (3):

تنصّ الفرضيّة الفرعيّة الثالثة على: H_{0.1.3} "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التّعلّم والتّدريب المستمرّ في فاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة". ولتحليل هذه الفرضيّة تمّ استخدام اختبار الانحدار الخطّي البسيط، قيمة معامل الارتباط (R) تساوي (61.7%) ممّا يعني وجود علاقة قويّة بين التّعلّم والتّدريب المستمرّ وفاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة. وتشير قيمة معامل التفسير (R²=0.380) إلى أنّ التّعلّم والتّدريب المستمرّ قد فسّر ما نسبته (38%) من التّباين الحاصل في فاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة. ويلاحظ وجود أثر ذو (ذّي) دلالة إحصائيّة للتّعلّم والتّدريب المستمرّ في المتغيّر التابع فاعليّة إدارة الأزمات من خلال قيمة (T.Sig) والمساوية (0.00) وهي أقلّ من (0.05) (أيضاً) أيضاً من خلال قيمة (T) المحسوبة والمساوية (9.689) وهي أكبر من قيمتها الجدوليّة (1.96) وهو ما يمثّل معنوية نموذج الدراسة عند

1. شكّلت نسبة الذّكور الأغليبيّة العظمى وبنسبة (83.9%) من عيّنة الدراسة، وعددهم (130)، بينما حصلت الإناث على نسبة أقلّ وهي (16.1%) من العيّنة، وعددهنّ (25).

2. تبيّن أنّ النسبة الأعلى من العيّنة تتراوح أعمارهم بين 40- أقلّ من 50 سنة والبالغة (51%)، وعددهم (79)، بينما (21.3%) من العيّنة تزيد أعمارهم عن 50 سنة، وعددهم (33)، وهذا مؤشر على أنّ العاملين ضمن الإدارة العليا والوسطى في الجامعات الخاصّة الأردنيّة ضمن العاصمة تتمتع بمزيج من المورد البشريّ أغلبهم من الفئات العقلائيّة والمدركة لطبيعة أعمالها.

3. أنّ النسبة الأعلى من العيّنة مؤهلاتهم العلميّة هي درجة الماجستير (61.9%)، وعددهم (96)، بينما (1.3%) منها يحملون شهادة التّلبوم، وعددهم (2)، وهذا مؤشر على أنّ الأغليبيّة العظمى من أفراد عيّنة الدراسة يحملون شهادات علميّة عليا وهذا يقود إلى المعرفة التّامة بمفهوم أداة الدراسة وغاياتها وأهمّيّتها في مجال البحوث العلميّة.

4. أنّ النسبة الأعلى من العيّنة والبالغة (56.8%) رؤساء أقسام، وعددهم (88)، بينما (3.2%) وهي النسبة الأقلّ من العيّنة كانت لنانب أو مساعد مستشار الرّئيس، وعددهم (5).

5. أنّ الأغليبيّة العظمى من العيّنة تتراوح خبرتهم بين 10-أقلّ من 15 سنة وبنسبة (49%)، وعددهم (76)، بينما (4.5%) تزيد خبرتهم عن 20 سنة، وعددهم (7).

يوضّح الجدول درجة الأهميّة النسبيّة للمتوسّط الحسابي العامّ لفقرات (حشد وتعبئة الموارد) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الموافقة، إذ بلغ (3.78) وبانحراف معياريّ (0.610)، وقد جاءت الفقرة " يتمّ الاستعانة ببعض المهارات والخبرات في بعض أقسام الجامعة لمواجهة الأزمات في أقسام أخرى" بالمرتبة الأولى بمتوسّط حسابيّ مقداره (3.89) وبدرجة مرتفعة من الأهميّة، وبانحراف معياريّ (0.844)، بينما الفقرة " تمتلك الجامعة فريق متعدّد الوظائف لديه استعداد دائم للتّعامل مع الأزمات قبل حدوثها" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسّط حسابيّ (3.67) وبدرجة مرتفعة من الأهميّة وبانحراف معياريّ مقداره (0.752).

فرضيات الدراسة:

نتيجة اختبار الفرضيّة الفرعيّة (1):

تنصّ الفرضيّة الفرعيّة الأولى على: H_{0.1.1} "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائيّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد التّمكن والتّعلّم المنظّم في فاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة". ولتحليل هذه الفرضيّة تمّ استخدام اختبار الانحدار الخطّي البسيط. قيمة معامل الارتباط (R) تساوي (53.4%) ممّا يعني وجود علاقة دالة إحصائيّة بين التّمكن والتّعلّم المنظّم وفاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة. وتشير قيمة معامل التفسير (R²=0.285) إلى أنّ التّمكن والتّعلّم المنظّم قد فسّر ما نسبته (28.5%) من التّباين الحاصل في فاعليّة إدارة الأزمات في الجامعات الخاصّة الأردنيّة. ويلاحظ وجود أثر ذو (ذّي) دلالة إحصائيّة

التعلم والتدريب المستمر في فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية".

درجة حرّية واحدة (DF)=(154). فإذا لا نستطيع قبولاً لفرضية العدمية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_a) القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لبعد

قيمة معامل الارتباط (R)	(%64.7)	مما يعني وجود علاقة قوية بين التكيف والتغيير المستمر وفاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية
التكيف والتغيير المستمر	(%41.9)	من التباين الحاصل في فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية
قيمة معامل الارتباط (R)	(%61.7)	مما يعني وجود علاقة قوية بين التعلم والتدريب المستمر وفاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية
التعلم والتدريب المستمر قد فسّر ما نسبته	(%38)	التباين الحاصل في فاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية

التدريب بتقييم العاملين وتزويدهم بالتغذية الراجعة لضمان أفضل النتائج مستقبلاً.

- قيام الجامعة بتوفير خطط وقائية طارئة يتم تفعيلها في حال مواجهة أزمة مما يحافظ على سلامة التعامل مع الأزمة وتجنب التعارض في المسؤوليات.
- تشكيل فريق متخصص للتنبؤ بحدوث الأزمات و التعامل معها قبل حدوثها من خلال توفير أساليب تكنولوجية حديثة.

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

مصادر التمويل:

لم يتم تلقي أي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا احد.

References:

- Ibrahimi, Asma, wa Mouhi Eddine, Souad (2016). Al-Ibda' wa Al-Tamkeen Al-Idari - Nathra fi Waqi' Thaqafat Al-Ibda' bil-Mu'assasa Al-Jaza'iriya, Majallat Al-Jami' fi Al-Dirasat Al-Nafsiyya wa Al-'Ulum Al-Tarbawiyya, Jami'at Mohamed Boudiaf - Al-M'sila, Issue 2.
- Brital, Fatima Zahra (2015). Ahamiyat Al-Ta'allum Al-Tandhimi fi Bina' Al-Ma'arif Al-Tandhimiyya, Majallat Al-Abhath Al-Iqtisadiyya wa Al-Idariyya, Algeria, Jami'at Biskra - Algeria, Issue 18.
- Bouchlaghem, Bouchra, Shraidi, Yousra, Bouaziz, Zouheir (2020). Fa'aliyat Al-Ittisal fi Idarat Al-Azamat fi Al-Mu'assasa Al-

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

أثارت الدراسة مجموعة من التساؤلات ، كما قدمت فرضيات تتعلق بوجود التأثير بين متغيرات الدراسة وتوصلت الى استنتاجات متعددة ساعدت في حل مشكلة الدراسة واجابة تساؤلاتها وفرضياتها ، وتاليا أبرز النتائج:

- في ضوء نتائج الدراسة، يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية: هناك علاقة قوية بين تطوير الموارد البشرية وفاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية. حيث فسّر تطوير الموارد البشرية بأبعاده المختلفة ما نسبته 57.6% من التباين الحاصل في فاعلية إدارة الأزمات.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين والتعلم التنظيمي وفاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية. حيث فسّر التمكين والتعلم التنظيمي ما نسبته 28.5% من التباين الحاصل في فاعلية إدارة الأزمات.
- هناك علاقة قوية بين التكيف والتغيير المستمر وفاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية. حيث فسّر التكيف والتغيير المستمر ما نسبته 41.9% من التباين الحاصل في فاعلية إدارة الأزمات.
- هناك علاقة قوية بين التعلم والتدريب المستمر وفاعلية إدارة الأزمات في الجامعات الخاصة الأردنية. حيث فسّر التعلم والتدريب المستمر ما نسبته 38% من التباين الحاصل في فاعلية إدارة الأزمات.

التوصيات

من خلال ما أظهرته نتائج الدراسة قام الباحث بتقديم عدد من التوصيات التالية أهمها:

- على الجامعات تبني تطوير الموارد البشرية بصورة اكبر كخطوة تمهيدية للحد من أثر الأزمات التي قد تواجهها مستقبلاً.
- التشجيع على الاتصالات المفتوحة والشفافية في الحوار وتقبل الشكاوي والمقترحات بين القادة والموظفين.
- تعزيز الفكر الإبداعي لدى القيادات التنظيمية في الجامعات مما يسهم في زيادة مرونة الجامعة وتفاعلها بشكل ايجابي مع التغيرات المفاجئة داخليا وخارجيا.
- أن تكون التدريبات والخطط التطويرية مدروسة لضمان نتائجها وفائدتها المرجوة على العاملين والجامعة ومتابعة

11. Al-Tarawneh, Ikhlas Ibrahim, wa Al-Nahdi, Sameera Mohammed Mubarak (2017). Al-Tamkeen Al-Idari wa Mustawa Tatbiq Al-Maharat Al-Idariyya lada Al-Mar'a Al-Saudiyya: Mudiriyat Madaris Mantiqat Khamis Mushait, Majallat Jami'at Al-Hussein Bin Talal Lil-Buhuth, Volume 3, Issue 1, pp. 38–42.
12. Al-Ayeb, Slim, wa Zouwawi, Nawal (2016). Istrategiyat Idarat Al-Taghyeer wa Al-Taqleel min Haddat Muqawamatih, Hawliyat Jami'at Al-Jazair, pp. 162–189.
13. Al-Ammar, Wa Ali (2022). Athar Al-Da'am Al-Tandhimi 'ala Idarat Al-Azamat: Dirasah Tatbiqiyya min Manzur Al-'Amilin bil-Mustashfayat Al-Khasa bi-Mantiqat Asir, Al-Majallah Al-'Ilmiyya Lil-Dirasat wa Al-Buhuth Al-Maliyya wa Al-Tijariyya, Volume 3, Issue 2, pp. 1055–1100.
14. Al-Awamleh, Hamdan, wa Al-Sayeh, Abdul Sattar, wa Al-Kharabeh, Abdul Hameed (2021). Idarat Al-Mawared Al-Bashariyya, Al-Tab'a Al-Oula.
15. Al-Qasimi, Abdul Rahman Bin Salem Bin Hamdan (2019). Tatweer Al-Mawared Al-Bashariyya fi Jami'at Sohar fi Dhaw' Ma'ayir Al-Hay'a Al-Omaniyya Lil-'Itimad Al-Akademi, Majallat Kulliyyat Al-Tarbiyya bil-Mansoura, 107(4), pp. 245–281.
16. Qabbali, Amal (2018). Dour Tanmiyat Al-Mawared Al-Bashariyya fi Tahqiq Al-Tanmiyya Al-Mustadama fi Al-Mu'assasa Al-Iqtisadiyya: Dirasat Majmou'at min Al-Mu'assasat Al-Iqtisadiyya Al-Jaza'iriyya, Utrouha Dukturah Manshoora, Al-Masila.
17. Al-Qarni, Hassan (2021). Tasawwur Maqtarah Li-Taf'il Dour Al-Qiyadat Al-Akademiyya fi Tanmiyat Al-Mawared Al-Bashariyya bi-Jami'at Al-Imam Mohammed Bin Saud Al-Islamiyya, Al-Majallah Al-'Ilmiyya Li-Kulliyyat Al-Tarbiyya bi-Jami'at Assiut, Volume 37, Issue 7.
18. Al-Qarni, Mohammed Hassan (2021). Tasawwur Maqtarah Li-Taf'il Dour Al-Qiyadat Al-Akademiyya fi Tanmiyat Al-Mawared Al-Bashariyya bi-Jami'at Al-Imam Mohammed Bin Saud Al-Islamiyya, Khidmatiyya, Mudhakkira li-Nayl Shahadat Al-Master fi 'Ulum Al-'Ilam wa Al-Ittisal Takhasus Ittisal wa 'Alaqaq.
4. Turki, Sania Kazem (2017). Al-Tamkeen Al-Idari wa Atharuhu fi Al-Ibda' Al-Ta'qni: Dirasah Tahliliyya fi Al-Sharikah Al-'Ammah Al-Sina'iyya Al-Kahraba'iyya, Majallat Al-'Ulum Al-Iqtisadiyya wa Al-Idariyya, Issue 96, Volume 23, p.131.
5. Gom'a, Ahmed, wa Hassan, Mohammed, wa Al-Salanti, Al-Said, wa Sayyid, Qadriyya (2022). Dour Al-Tadrib fi Ta'zeez Al-Maharat Al-Qiyadiyya lada Shabab Al-Jami'at Al-Misriyya, Majallat Kulliyyat Al-Tarbiyya bi-Dumyat, 37.
6. Harash, Wahiba (2021). Mutatalabat Tanmiyat Al-Mawared Al-Bashariyya li-Tatbiq Al-Idara Al-Iliktruniya: Dirasah Maydaniya 'ala 'Ayna min Baladiyat Wilayat Sétif, Utrouha Muqaddama li-Nayl Shahadat Al-Dukturah Al-Tawr Al-Thalith fi 'Ilm Al-Ijtima'.
7. Hassan, Mohammed Mostafa, wa Tawfiq, Ahmed Zohair (2017). Al-Ta'allum Al-Munazhami wa In'ikasad fi Injah Anzimat Al-Ma'lumat Al-Idariyya: Dirasah Istitla'iyat Ara' 'Ayna min Al-Mustafidin fi 'Adad min Kuliyyat Jami'at Al-Mosul, Majallat Tikrit lil-'Ulum Al-Iqtisadiyya wa Al-Idariyya, Volume (4), Issue (40).
8. Hussein, Waleed Hussein, wa Ahmed Abdul Mahmoud, wa Rusul Salman, Na'mah (2016). Taf'il 'Amaliyyat Al-Ta'allum Al-Munazhami bi-Istinad ila Ab'ad Idarat Al-Ma'rifa, Majallat Jami'at Babel, Iraq, Al-'Ulum Al-Tatbiqiyya, Issue 6, Volume 24.
9. Kharkhash, Samia (2016). Athar Istikhdam Al-Internet 'ala Tanmiyat Al-Mawared Al-Bashariyya fi Al-Mu'assasat Al-Iqtisadiyya, Majallat Al-'Ulum Al-Iqtisadiyya wa Al-Tasyir wa Al-'Ulum Al-Tijariyya, Al-Masila, Issue 15, p.377.
10. Sheikhi, Mohammed (2020). Turuq Al-Iqtisad Al-Qiyasiyy: Muhaadharat wa Tatbiqat, 2nd Edition, Amman, Jordan: Dar Al-Hamed lil-Nashr wa Al-Tawzi'.

- Health. Research in Globalization, 3, 100037.
25. Gujarati. D, Porter. D, and Gunasekar. S, (2017). Basic Econometrics (5thed). USA, New York: The Mc Graw- Hill Gunasekar.
 26. Hair, J, F, Black, W. C, Babin, B. J, Anderson, R, E, and Tatham. R, L, (2018). Multivariate Data Analysis (8thed): Cengage Learning EMEA.
 27. Haroon, Bakari & Ahmed, Hunjra & Jaros, Imamuddin Khoso, (2018). Moderating Role of Cynicism About Organizational Change Between Authentic Leadership and Commitment to Change in Pakistani Public Sector Hospitals, Leadership in Health Services.
 28. Kothari, C.R, (2013). Research Methodology: Methods and Techniques, (2nded), New Age international Ltd, Publishers.
 29. Liu, W., & Ni, L, (2022). 31 Natural Disaster Preparedness, Response, and Recovery Crisis Communication, social media And Crisis Communication, 31.
 30. Sekaran, U., & Bougie, R., (2020). Research Methods for Business: A Skill Building Approach, (8thed), NY: John Wiley & Sons Inc, New York.
 31. Smritichand, (2020). Training Of Employees: Meaning, Objective, Need and Importance Employee Management, Your Article Library, Retrieved 13-05.
 32. Swanson. R. A, (2022). Foundations of Human Resource Development, Berrett-Koehler Publishers.
 33. Umana, E. A., Okoli, I. C., Mbak, U. U. J., Onah, I. A., & Zubair, R. O, (2021). Investigating The Impact of Covid-19 On Human Resource Development and Management of Godfather Investments Ltd, Calabar, Nigeria International Journal of Public Administration and Management Research, 6(2), 25-39.
 - Majallat Kulliyat Al-Tarbiyya (Assiut), 37(7), pp. 166–200.
 19. Qamari, Hayat (2017). Athar Al-Ta'allum Al-Tandhimi 'ala Istidamat Al-Meeza Al-Tanafusiyya bi-Mujamma' Saidal, Majallat Al-Iqtisad Al-Sina'i, Jami'at Banta Al-Hajj Lakhdar, Issue 13.
 20. Al-Qaisi, Salah Sahi, wa Al-Zoba'i, Anwar Ibrahim (2021). Dour Al-Khitab Al-I'lami Al-Tawjehi Li-Wasa'il Al-I'lam Al-Iraqiyya fi Da'am Al-'Amaliyya Al-Tarbawiyya wa Al-Ta'limiyya Athna' Al-Azamat, Majallat Kulliyat Al-Tarbiyya Al-Asasiya, Issue: Waqa'i Al-Mu'tamar Al-'Ilmi Al-Duwali Al-Thani lil-'Uloom Al-Insaniyya wa Al-Ijtima'iyya wa Al-Sarfa, pp. 75–96.
 21. Al-Kubaissi, Salahuddin Awad Kareem (2013). Dour Al-Takhtit Al-Istrategi fi Fa'aliyat Idarat Al-Azma: Bahth Maydani li-Ara' 'Ayna min Mudiri Wizarat Al-Takhtit.
 22. Al-Makdami, Sajjad Khalaf Hussein, wa Hameed, Solaf Abdul Qader, wa Kamal, Marwah Hashem (2020). Dour Al-Jami'at fi Tatweer Quadrat wa Maharat Al-Mawared Al-Bashariyya Lil-Khidamat Al-Ta'limiyya: Dirasah Maydaniyya lil-Jami'at Al-Ahliya Al-Iraqiyya, Majallat Maysan Lil-Dirasat Al-Akademiyya, Volume 19, Issue 38, pp. 146–164.
 23. Mahawi, Rafid Abdul Wahid, wa Salman, Fadel Hamad (2016). Dour Mumarasat Idarat Al-Mawared Al-Bashariyya fi Fa'aliyat Idarat Al-Azamat Al-Tandhimiyya: Bahth Wasfi Tahlili fi Wizarat Al-Dakhiliyya Al-Iraqiyya, Majallat Al-Iqtisad wa Al-'Uloom Al-Tarbawiyya, Volume 22, Issue 94, p. 183.
 24. Abbas. J, (2021). Crisis Management, Transnational Healthcare Challenges and Opportunities: The Intersection of Covid-19 Pandemic and Global Mental