



**دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية: دراسة ميدانية
بالتطبيق على جامعة عدن في الجمهورية اليمنية**

أ. نشوان ناجي علي نشوان

باحث دكتوراه – قسم العلوم السياسية

كلية التجارة – جامعة أسيوط

nashwangori@gmail.com

د. أحمد سيد محمد سباعي

مدرس إدارة الأعمال بكلية التجارة جامعة
أسيوط

أ.د عبد السلام علي نوير

أستاذ العلوم السياسية والإدارة العامة
عميد كلية التجارة - جامعة أسيوط

المجلة العلمية لكلية التجارة

كلية التجارة – جامعة أسيوط

العدد السابع والسبعون – مارس ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

نشوان، نشوان ناجي علي، منصور، عبد السلام علي نوير، سباعي، أحمد سيد محمد (٢٠٢٣). دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة عدن في الجمهورية اليمنية. *المجلة العلمية لكلية التجارة، كلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٧، ١٤٩-١٩٦*.

رابط المجلة: <https://sjcf.journals.ekb.eg/>

قائمة المحتويات

م	العنوان	رقم الصفحة
١	الملخص.	٣
٢	المقدمة.	٤
٣	موضوع الدراسة.	٥
٤	أهداف الدراسة.	٦
٥	أهمية الدراسة.	٦
٦	ضبط مفاهيم الدراسة.	٧
٧	الدراسات السابقة.	١٠
٨	نموذج وفروض الدراسة.	١٥
٩	متغيرات الدراسة، وكيفية قياسها.	٦
١٠	مجتمع وعينة الدراسة.	١٧
١١	صدق وثبات الدراسة.	١٨
١٢	منهج للدراسة.	١٩
١٣	أسلوب تحليل البيانات.	١٩
١٤	تحليل نتائج الدراسة.	٢٠
١٥	مناقشة وتفسير نتائج الدراسة.	٢٢
١٦	توصيات الدراسة.	٢٤
١٧	حدود الدراسة.	٢٤
١٨	الدراسات المستقبلية.	٢٥
١٩	المراجع.	٢٦
٢٠	الملحق - قائمة الاستقصاء.	٣٣

قائمة الأشكال والجداول

م	العنوان	رقم
١	شكل رقم (١) نموذج الدراسة.	١٥
٢	جدول رقم (١) مجتمع وعينة الدراسة وفقا لتوزيع المتناسب.	١٧
٣	جدول رقم (٢) قيم معامل الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة.	١٨
٤	جدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.	٢٠
٥	جدول رقم (٤) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة.	٢١
٦	جدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية.	٢٢
٧	جدول رقم (٦) الشكل النهائي لمعادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية.	٢٢

دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة عدن في الجمهورية اليمنية^١

أ. نشوان ناجي علي نشوان

أ.د عبد السلام علي نوير ، د. أحمد سيد محمد سباعي

مستخلص الدراسة:

لقد هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية، من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك في جامعة عدن في الجمهورية اليمنية.

ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية، ولقد أوصت الدراسة بضرورة مضاعفة الاهتمام والاستفادة القصوى من رأس المال البشري في عملية إدارة الأزمات الجامعية بصورة أكثر كفاءة وفاعلية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، إدارة الأزمات الجامعية.

^١ بحث مستل من رسالة دكتوراه بعنوان " القيادة الإستراتيجية ودورها في إدارة الأزمات في الجامعات اليمنية".

**The role of human capital in university crisis management:
an applied study on the University of Aden in the Republic
of Yemen**

Mr. Nashwan Nagi Ali Nashwan

Prof. Abdul salam Ali Noir, Prof. Ahmed Sayed Mohammed Sebaie

nashwangori@gmail.com

Abstract

This study aimed to measure and analyze the role of human capital in university crisis management, through the use of the descriptive analysis method, at the University of Aden in the Republic of Yemen.

The study reached a set of results, the most important of which is the existence of a positive and statistically significant relationship between human capital and university crisis management.

Keywords: human capital, university crisis management.

المقدمة

تعد مؤسسات التعليم الجامعي من المؤسسات المهمة في قطاع الخدمات العامة في الجمهورية اليمنية، نظراً لارتباطها بتحقيق الأهداف القومية، ومساهمتها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، ومد الجهاز الإداري بالكوادر المتخصصة؛ الأمر الذي يتطلب الاهتمام بها.

ومما فرض على المنظومة الجامعية أن تكون على درجة عالية من المرونة لمواجهة التغيرات المتسارعة في معطيات الحياة داخلياً وخارجياً، وهذه المواجهة يقع عبئها الأكبر على قيادة الجامعات وعمداء الكليات والأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس فيها؛ لأنهم في الميدان وفي تماس مباشر مع النسيج الاجتماعي للمجتمع.

مما سبق يتبين بأن الهدف الكلي لرأس المال البشري في عملية إدارة الأزمات بصورة عامة هو تحقيق درجة استجابة سريعة بكفاءة وفاعلية وفقاً لظروف المتغيرات السريعة المولدة للأزمة، وذلك من خلال الكثير من الإجراءات مثل الاستعداد المبكر لمواجهة الأزمات بتوفير القائد الاستراتيجي القادر على استقراء مصادر التهديد والمشاكل الواقعة والمحتلمة في بيئة مؤسسته الداخلية والخارجية، والاستغلال الأمثل والتأثير الفعال للموارد، وذلك بهدف وأد الأزمة قبل ظهورها، أو التعامل الفعال معها لإنهائها، بالإضافة إلى تمكين القيادة من السيطرة على المواقف والمحافظة على ثقة جميع أفراد فريقه والتأثير فيهم، وتطبيق مفاهيم رأس المال البشري على إدارة الأزمات من خلال تحليل الموقف ورسم السيناريوهات واستخراج شجرة الأزمات وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات الناتجة عن كل حدث وعن كل أزمة من تحديد خطط كيفية التعامل مع الأزمة وتنفيذها والرقابة عليها والاستعداد المستمر للتعامل معها، وكذلك احتواء تداعيات الأزمات وآثارها السلبية فور بدء حدوثها ومنعها من التصاعد (الأسمرى، 2015:65).

ومن هنا زاد الاهتمام برأس المال البشري كأسلوب إداري في مواجهة الأزمات الجامعية والتكيف مع التغيرات المفاجئة وغير القابلة للتوقع المسبق، من خلال استخدامها وسائل لاكتشاف الفرص المستقبلية وتجنب الأزمات المحتملة على مستوى المؤسسات (الجرجوي، 2008:367)، ومن هنا يتضح بأن الأزمات التي قد تحدث في المؤسسات الجامعية ما هي إلا تغييرات مفاجئة تطرأ على البيئة الداخلية أو الخارجية لها دون توقع لها أو فرص لتجنبها، والحقيقة التي يفترض أن نقف أمامها كثيراً كي نعيها

وندرکها هي عدم وجود مؤسسات جامعية في أي دولة في العالم محصنة تماماً من الأزمات.

موضوع الدراسة

يعد رأس المال البشري من أهم المقومات الأساسية والمعاصرة التي من خلالها تدار عملية إدارة الأزمات، والتي تعرف بأنها المهمة التي تعمل على تقليل الضرر المحتمل للأزمة، من خلال سلسلة من الأنشطة والإجراءات المحددة التي تقوم بها قيادة الإدارة العليا في المؤسسة من مداخل ثلاثة هي: منع الأزمة، الاستعداد للأزمة وقت حدوثها، إجراءات ما بعد الأزمة (جاد الرب، 2015:106)، ويتوقف عليها نجاح خطوات ومرحل إدارة الأزمات بصورة أكثر كفاءة وفاعلية؛ لما لها من دور في جمع المعلومات والبيانات الواقعية عن الأزمة وعواملها وطبيعتها، وتحليل أسبابها واتخاذ الإجراءات والوسائل الناجعة للسيطرة، أو لتفادي الخسائر البشرية والمادية واستخلاص الدروس المستفادة لدرء مخاطر الأزمات، وعدم تكرار حدوثها مرة أخرى في المستقبل (السعيدية 2012:26)، وتمثل الجامعات الحاضنة الرئيسة لرأس المال البشري (الهاللي 2011:4)، بوصفها مصادر المعارف وبيئة الخبرات والمهارات التي تنتج الأفكار، وتضخ الحلول الابتكارية والإبداعية لمشاكل وتحديات وأزمات المجتمع ككل، ويقاس رأس المال البشري في الجامعات بقدر ما تمتلكه هذه الجامعات من مستوى تطبيق رأس المال البشري بوصفها الثروة الحقيقية التي يقاس بها مدى قوة الجامعات وثباتها واستقرارها وتطورها ونموها وقدرتها على البقاء ومعالجة التحديات والأزمات التي قد تواجهها.

ومن ثم تستطيع الجامعات بصورة عامة مواكبة التطورات والمتغيرات العالمية في مجالها إذا ما توافر لديها القدرة على تنمية رأس المال البشري بصورة فاعلة تمتاز بالقدرة على الابتكار، وتمتلك مهارات الإبداع والمرونة الكافية والتخطيط والتفكير الاستراتيجي الفعال وإحداث تغييرات وتطورات إيجابية وتمكين الآخرين بما يهدف إلى إيجاد وتطبيق رؤية إبداعية لمواجهة ومعالجة الأزمات المتوقعة من خلال الاستثمار الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة وصولاً لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعات (خليل، 2018: 2)، ولقد أشارت الكثير من الدراسات الى ضعف رأس المال البشري في الجامعات اليمنية بصورة عامة، وهو ما أعطى توجهها بمحدودية الجامعات اليمنية نحو الاستثمار في رأس المال البشري والإفادة المثلى منه بصورة عامة، وفي إدارة الأزمات

الجامعية بصورة خاصة (الهبوب 2012:2, المجلس الأعلى للتخطيط 2014:91, بافقير 2014:169, الحميري 2016:58).

وبنا على ما سبق, فإن مشكلة الدراسة تتمثل في محاولة الإجابة على التساؤل الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية في جامعة عدن بالجمهورية اليمنية؟

١. أهداف الدراسة:

١/٣ الأهداف العلمية:

- التأكيد على أهمية رأس المال البشري ودوره في إدارة الأزمات الجامعية.
- التأصيل العلمي والنظري لدور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية.
- تدعيم الأحكام النظرية لعلاقة رأس المال البشري بإدارة الأزمات الجامعية.

١/٣ الأهداف العملية:

- قياس العلاقة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية.
- التعرف على مستوى إدارة الأزمات الجامعية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن بالجمهورية اليمنية.
- التعرف على درجة التعامل مع الأزمات الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة عدن بالجمهورية اليمنية.
- التعرف على طبيعة ونوع العلاقة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية في جامعة عدن بالجمهورية اليمنية.

٢. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة على المستوى العلمي والعملي فيما يأتي:

١/٤ الأهمية العلمية:

- إبراز أهمية رأس المال البشري كمفهوم حديث في المجال المعرفي.
- حاجة المكتبات إلى المزيد من الأدبيات التي توضح أهمية دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية.

- أهمية الأخذ بالأسلوب العلمي في إدارة الأزمات الجامعية المحتملة بصورة دائمة بما يدعم قدرة المؤسسات الجامعية على البقاء والاستمرار وتحقيق أهدافها.
- التأكيد على أهمية القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الأزمات في المؤسسات الجامعية في الجمهورية اليمنية.
- يعد رأس المال البشري من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة العامة، وتحديد الإدارة الاستراتيجية، وقد أشار الكثير من الباحثين إلى ضرورة إجراء المزيد من البحوث حولها.

٢/٤ الأهمية العملية:

- التعرف على أهمية ودور رأس المال البشري في عملية إدارة الأزمات الجامعية في جامعة عدن بالجمهورية اليمنية.
- التعرف على طبيعة العلاقات بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية في جامعه عدن بالجمهورية اليمنية.
- تقديم توصيات ترشد المسؤولين في جامعة عدن إلى كيفية تطوير عملية إدارة الأزمات الجامعية المحتملة ومواجهتها أو معالجتها بفعالية من خلال الإفادة المثلى من رأس المال البشري.

٣. ضبط مفاهيم الدراسة:

وهنا نتناول تعريف رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية ومتغيراته.

١/٥ رأس المال البشري:

تشير الكتابات في هذا الصدد بأن هنالك شبه اتفاق بين الباحثين الذين عرفوا رأس المال البشري من زاوية الإدارة العامة، على أن القدرات والمهارات والخبرات والمعارف التي يمتلكها بعض الأفراد سبب أساس في تحسين الأداء وزيادة الانتاج المعرفي والإداري. وهو ما تؤكد هذه الدراسات (زايد:2003:98، المطيران:2007:8، البشدي:2010:32، العودي:2019:200).

واعتمدت الدراسة الحالية في تعريف رأس المال البشري على المؤشرات الأكثر اتفاقاً لتعريفه، والتي تمثلت في القدرات، والمعرفة، والخبرات، والمهارات (Bontis، 1998: 5؛ knight،1999: 24؛ Petty، Mayo، 2000: 523؛

Wexler, 2002: 396؛ Roos.& Jacobsen.2001: 23؛ &.Guthrie..2000:166
Swart، 'Chen et al، 2004: 201؛ Fincham & Roslender، 2003: 49؛
(2005:11)

ومن هذا المنطلق يتضاعف الوجود على المؤسسات الجامعية العمل باتجاه اجتذاب واستقطاب، والحفاظ على أفضل المواهب العاملين المتوفرة، والاستمرار في تطوير مهارات وقدرات المرؤوسين من خلال برامج التدريب والتأهيل، ومكافأة المهارات المتطورة، واستثمار المواهب بأفضل الطرق الممكنة، (العجمي، 2016:216). وفي هذا الصدد يؤكد جاد الرب (2009:1) بأن رأس المال البشري يشير إلى أهمية امتلاك المؤسسات الجامعية لأفراد اكفاء يعدون بمنزلة رأس مال غير ملموس؛ حيث يشير إلى أن تنمية وتطوير رأس المال البشري عبارة عن معارف ومهارات قوة العمل داخل المؤسسة، حيث إن المعاملين ينظر إليهم كمورد رأسمالي في معظم المؤسسات المتقدمة في أمريكا واليابان وأوروبا، وهو أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسة؛ فالأفراد هم الذين يقومون بعمليات الاختراع والابتكار والتطوير والتحديث والتنفيذ، وإن لم يكن في المؤسسة هذا العنصر البشري الفعال من أفرادها فإنها تفتقد إلى الكفاءة في مواجهة التحديات والأزمات المحتملة التي قد تتعرض لها المؤسسة.

وتشكل ممارسة تطوير رأس المال البشري وتفعيله المورد المهم والرئيس الذي تعتمد عليه المؤسسات الجامعية في تحقيق أهدافها، والتي تتطلب ضرورة القيام بدراسة شاملة وعميقة لهذه الموارد بهدف تطويرها والتعرف على طبيعة الاختلافات لدى هذه الموارد والطاقات البشرية (القحطاني، 2005:37).

وبناء على ما سبق الإشارة إليه، فإن رأس المال البشري من وجهة نظر الدراسة الحالية عبارة عن " مجموعة ما يمتلكه البعض من الكادر الأكاديمي والإداري في الجامعة من معرفة، وقدرات، وخبرات، ومهارات، تساعد في تعزيز قدرات الجامعة وتسهم بكفاءة وفاعلية في التميز والبقاء والاستمرار الذي يضمن التعلم المستمر، واكتساب المعرفة الجديدة الذي يعود بالفائدة الكبيرة على نجاح تحقيق أهداف المؤسسة الجامعية المرغوبة، ومنه تطوير طبيعة التعامل مع إدارة الأزمات المحتملة التي تتعرض لها الجامعة مستقبلاً "

٢/٥ مفهوم إدارة الأزمات:

اختلف الباحثون والمفكرون في تعريف إدارة الأزمات، ويعود ذلك الاختلاف تبعاً للزوايا التي ينظرون لطبيعة وأبعاد الموضوع ممن خلالها، ويرى الباحث أن ستعرض مفهوم إدارة الأزمات في الأدبيات التي تناولها الفكر العربي، وكذا الفكر الغربي على النحو الآتي:

١/٢/٥ التعريفات التي تناولت مفهوم إدارة الأزمات في الفكر العربي:

يعرف محمد نصر مهنا (2004:14) إدارة الأزمات بأنها كيفية التغلب على الأزمات بالأدوات العملية والإدارية المختلفة وتجنب سلبياتها والإفادة من إيجابياتها، وعرف عبدالرزاق محمد (2012:116). إدارة الأزمات بأنها فن السيطرة من خلال رفع كفاءة وقدرة نظام صنع القرارات سواء على المستوى الجماعي أو الفردي للتغلب على مقومات الآلية البيروقراطية الثقيلة، والتي قد تعجز عن مواجهة الأحداث والمتغيرات المتلاحقة والمفاجئة وإخراج المنظمة من حالة الترهل والاسترخاء التي هي عليها، كما عرفها أبو قحف (2002:35) مجموعة من الاستعدادات والجهود الإدارية التي تبذل لمواجهة أو الحد من الآثار السلبية المترتبة على الأزمة، وأوضح عثمان (2004:123) إدارة الأزمة بأنها العملية الإدارية المستمرة التي تهتم بالإحساس بالأزمات المحتملة عن طريق الاستشعار، ورصد المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية المولدة للأزمات، والموارد والإمكانات المتاحة لمنع أو الإعداد للتعامل مع الأزمات بأكثر قدر ممكن من الكفاءة والفاعلية بما يحقق أدنى درجة من الضرر للمنظمة والبيئة والعاملين مع ضمان العودة للأوضاع الطبيعية في أسرع وقت، وبأقل تكلفة ممكنة، ودراسة الأزمة لاستخلاص النتائج لمنع تكرار حدوثها وتحسين طرق التعامل معها مستقبلاً، ومحاولة الاستفادة منها إلى أقصى درجة ممكنة، وأشار جاد الرب (2015:106)، إلى إدارة الأزمات بأنها المهمة التي تعمل على تقليل الضرر المحتمل للأزمة، وهي سلسلة من الأنشطة والإجراءات المحددة التي تقوم بها الإدارة العليا في المؤسسة من مداخل ثلاثة هي: منع الأزمة، الاستعداد للأزمة وقت حدوثها، إجراءات ما بعد الأزمة، وكذلك عرفها الدليمي (2015:147) إدارة الأزمات بأنها تطبيق مجموعه من الإجراءات والقواعد والأسس المبتكرة، تتجاوز الأشكال التنظيمية المألوفة وأساليب الإدارة الروتينية المتعارف عليها؛ وذلك بهدف السيطرة على الأزمة والتحكم فيها وتوجيهها وفقاً لمصلحة المنظمة، ويضيف الأعرجي (2000:777) بأنها التعامل مع الأزمات من أجل تجنب حدوثها من خلال التخطيط للحالات التي يمكن تجنبها، وإجراء التحضيرات للأزمات التي يمكن

التنبؤ بحدوثها في إطار نظام يطبق مع هذه الحالات الطارئة عند حدوثها بغرض التحكم في النتائج أو الحد من أثارها التدميرية.

٢/٢/٥ التعريفات التي تناولت مفهوم إدارة الأزمات في الفكر الغربي:

عرفها Tekin (2014:6) بأنها التي تقدم لها الإدارة عند الاستشعار بوجود أزمة محتملة ؛ وذلك للتخلص منها بأقل الأضرار، وهذه الأنشطة هي دراسات لمرحلة ما قبل البت في الأزمة، وذلك لاتخاذ القرار بشأن كيفية التعامل معها، وعرف (Person and Clair(1998:60 هي محاولة يتم تنظيمها من أجل تجنب حدوث أزمة في منظمة مهما كان نوعها لإدارة أحداث سببتها أزمة، ويرى Chase(1999:4 أنها الخطوات التي يتم اتخاذها من أجل تقليل مخاطر وقوع الأزمة، وتعرفها Regent University(2013:3 إدارة الأزمات بأنها عملية الأعداد والتخفيف والاستجابة والتعافي من حالة الأزمات، وتتطلب خطة منظمة لضمان سلامة وبقاء الذات والمجتمع وفهم استجابة الأفراد للضغوط فهي عملية دينامية تبدأ قبل الحدث الحاسم بوقت طويل، كما يعرفها Bobyleva and Sidorova(2015:25 بالمعنى الواسع بأنها " تصميم وتنفيذ خطوات الإنذار بالأزمات للوقاية منها من خلال سلسلة من التدابير التصحيحية المرنة القادرة على تحقيق الاستقرار".

وبناءً على ما سبق، فتعرف الدراسة الحالية إدارة الأزمات في الجامعات على أنها: تلك الجهود والأنشطة والإجراءات الهادفة المبذولة والإمكانات التي توظف في الجامعات من خلال القيادات العليا كونها الإدارة الحقيقية الفعالة البناءة، وباستخدام الطرق والاستراتيجيات التي تمكنهم من التنبؤ والتحكم بالأزمات الجامعية المتوقعة ووسائل معالجتها والتخطيط للوقاية منها وإعداد السيناريوهات المناسبة؛ بهدف السيطرة عليها ومواجهتها واحتوائها والتقليل من خسائرها والحد من أثارها السلبية، والإفادة من نتائجها لمنع حدوثها في المستقبل، وبما يعزز من مصلحة الجامعة وأهدافها المستقبلية، ويحافظ على نظام التعليم الجامعي وحمائته ؛ مما قد يضعفه أو يؤدي إلى إعاقته.

٤. الدراسات السابقة:

تُعد عملية تحليل الدراسات السابقة المدخل الرئيس لبحث دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية؛ حيث بذلت جهود عدة تتناول دور رأس المال البشري في

عملية إدارة الأزمات الجامعية، ولقد سعى الباحث من خلال تحليل هذه الدراسات إلى التعرف على مفهوم وأهمية ودور رأس المال البشري ومكوناته، وبالإضافة إلى إدارة الأزمات الجامعية كمدخل فلسفي وفكري، يمكن من خلاله التطرق إلى أهمية رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية في المؤسسات التعليمية الجامعية بصورة عامة.

تناولت دراسة: الشمراني، (2004)، إدارة الأزمات ومعوقاتها في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وقد توصلت الدراسة إلى الكثير من النتائج أهمها؛ استجابة العاملين الإداريين بدرجة عالية في التعامل مع الأزمات من خلال الاستفادة من المراحل الخمس مرتبة حسب أهميتها: (التعلم، الاستعداد والوقائية، استعادة النشاط، احتواء الأضرار، واستجابة بدرجة متوسطة بالنسبة لاكتشاف إشارات الإنذار). كما تبين أن التحكم والسيطرة على المعوقات الإنسانية والتكنولوجية التي تواجه العاملين الإداريين كانت بدرجة استجابة متوسطة في حين تبين أن المعوقات التنظيمية كانت بدرجة استجابة منخفضة، أما دراسة: Jenkins(2008)، فهدفت إلى تقييم درجة الاستعداد والتأهب لمواجهة الأزمات في مؤسسات التعليم العالي وكلليات المجتمع في ولاية تكساس الأمريكية، وقد توصلت الدراسة إلى الكثير من النتائج أهمها؛ أن الكثير من الكليات لاتزال غير مستعدة للتعامل مع هذه الأزمات، وأن مسؤولي هذه الكليات ليس لديهم الاستعداد الكافي من حيث التخطيط أو وجود خطط طوارئ للاستجابة لمثل هذه الأزمات، وتناولت دراسة: القرم (2008)، تطوير أنموذج لإدارة الأزمات في مؤسسات التعليم العالي في الأردن، وقد توصلت الدراسة إلى الكثير من النتائج أهمها؛ بينت الدراسة وجود أزمات في مؤسسات التعليم العالي في الأردن، وغياب مبدأ مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرار، كما بينت وجود حالة وعي لموضوع الأزمة وخاصياتها في مؤسسات التعليم العالي لدى الفئة المستهدفة، وكذلك بينت وجود جاهزية مرتفعة لدى مؤسسات التعليم العالي لإدارة الأزمات، وأوضحت دراسة: عودة (2008)، واقع إدارة الأزمات في مؤسسات التعليم العالي بقطاع غزة، وقد توصلت الدراسة إلى الكثير من النتائج أهمها: التزام الجامعة بعملية التخطيط لإدارة الأزمة التي تؤثر بصورة معنوية علي قدرة الجامعة علي إدارة الأزمات؛ حيث الأثر الفعال للتخطيط في إدارة الأزمة قبل وقوعها، التزام الجامعة بالمراجعة وتقييم النتائج، اهتمام الجامعة بعملية الاتصالات بما لها من دور عظيم يسهم في إدارة الأزمات، أهمية المعلومات لدى فريق إدارة الأزمات وقربها من متخذي القرار، أما دراسة: al- sinani, (2010)، فهدفت إلى الكشف عن واقع ومعوقات إدارة الأزمات بالكلليات التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وصياغة المقترحات لإدارة الأزمات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أهم

المتطلبات اللازمة لإدارة الأزمة هي إنشاء وحدة لإدارة الأزمات على مستوى الجامعة تكون مسؤولة عن التخطيط لمواجهة الأزمات، وأشارت دراسة: (ashour, 2011) إلى التعرف على درجة توفر عناصر إدارة الأزمات في جامعة اليرموك من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديميين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توفر عناصر إدارة الأزمات في جامعة اليرموك جاءت بدرجة "متوسطة" على الأداة ككل.

أما دراسة: رابعة (2012)، فهدفت إلى التعرف إلى واقع إدارة الأزمات بالجامعات الأردنية، وإلى درجة جاهزية الجامعات الأردنية الرسمية لإدارة الأزمات ومعوقاتها كما يراها رؤساء الأقسام، وقد توصلت الدراسة إلى الكثير من النتائج أهمها؛ أن درجة جاهزية الجامعات الأردنية خلال مراحل الأزمة الخمس (مرحلة اكتشاف الإنذارات والوقاية، والاستعداد، والمواجهة، مرحلة احتواء الأضرار، مرحلة استعادة النشاط، ومرحلة التعلم) قد كانت متوسطة، في حين تبين أن المعوقات التنظيمية كانت بدرجة جاهزية منخفضة، ودراسة: رجائي، (2013)، تناولت دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في توعية و تثقيف الطلاب للحد من الأزمات والكوارث: بيئة التعليم والتعليم الآمنة، وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة معرفة أعضاء هيئة التدريس لإجراءات الطوارئ الخاصة بالحريق والزلازل والفيضانات والأعاصير والعواصف وانقطاع التيار، بوصف أن ذلك هو جزء من عوامل الأمان للطلاب، تضمين المناهج الدراسية مقررات تتعلق بالجاهزية والاستعداد لإدارة الأزمات، واستخدام المنهجية العلمية في إدارة الأزمات للوصول للحل بأقصر السبل، إنشاء وحدات إدارية خاصة توكل إليها إدارة الأزمات، والتعاون مع الجامعات والمؤسسات الأخرى المحلية والعالمية للإفادة من خبراتهم في إدارة الأزمات وخاصة إدارة الأزمات الجامعية.

وتناولت دراسة: محمد، (2013)، إدارة الأزمات في الجامعات الأردنية الحكومية ومقترحات للتطوير، وقد توصلت الدراسة إلى الكثير من النتائج أهمها: إن الإعداد والتهيئة لإدارة الأزمات تساعد القادة على كيفية اتخاذ القرار المناسب لحل الأزمة التي تواجه الجامعات، كما أشارت النتائج إلى أن عدم متابعة أسلوب التنفيذ للخطط الموضوعية، وعدم تطوير هذه الخطط، بالإضافة لعدم احتواء الأزمة بعد حدوثها، أما دراسة: (davia, 2013)، فهدفت إلى تحديد العوامل المسببة بحدوث أزمات عند الطلاب وأسلوب الإدارة المتبع مع الأزمات في الجامعات النيجيرية، وقد أظهرت نتائج الدراسة

وجود نظام الاستبدادي ناجم عن تآكل الاستقلال المؤسسي، وانهيار البنية التحتية، وعدم مكافأة الموظفين الذين لديهم التزام أخلاقي كبير.

وكذا هدفت دراسة: (Menghini (2014 إلى التعرف على واقع إدارة الأزمات الجامعية في ولاية بنسلفانيا، وقد توصلت الدراسة إلى الكثير من النتائج من أهمها، أن هنالك تفاوتاً كبيراً بين قيادة وأخرى فيما يتعلق بالسلوكيات التي يتصف بها كل منهم، من حيث القدرة والاتصال مع مرؤوسيتهم، وبخاصة فريق إدارة الأزمات، ودرجة الثقة الموجودة بين القيادة والفريق، وكما أشارت النتائج إلى أهمية الدور الذي يقوم به الرئيس أو القائد (قبل أو اثناء أو بعد) الأزمة، سواء أكان في التوجيه أم في اتخاذ القرار، وكذلك التنسيق والتحفيز للفريق، ودراسة: (Hussein & Rawjee (2014 هدفت إلى التعرف على واقع الأزمات الجامعية بجنوب أفريقيا، وإلى معرفة المعوقات التي تواجه تطبيق إدارة الأزمات في مؤسسات التعليم العالي بجنوب أفريقيا، وقد توصلت الدراسة إلى التعرف على مجموعة من المعوقات التي تواجهها مؤسسات التعليم العالي من أهمها: ضعف نظام الاتصالات - غياب التخطيط - ضعف التدريب والتأهيل للكوادر البشرية - عدم وجود فريق لإدارة الأزمات - ضعف القدرة المؤسسية للجامعات - غياب دور العلاقات العامة، ودراسة: (الدلماني (2015) هدفت إلى التعرف على الأزمات التي تعاني منها المؤسسات التعليمية في دولة الكويت، وقد توصلت الدراسة إلى موافقة العينة (الخبراء) بدرجة عالية على محاور وفقرات الأداة في وضع الهيكل التنظيمي ومهام وأنشطة الوحدة، وتوصلت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح للإطار العام لإنشاء وحدة إدارة الأزمات بوزارة التربية في دولة الكويت.

كما هدفت دراسة: (Garcia (2015 إلى معرفة مدى فهم مديري الجامعات ومديري الأزمات لمفهوم الأزمات، وقيادة الأزمات، وإدارة الأزمات (قبل وبعد اثناء الأزمات). وأدوارهم ومسئولياتهم التي تدور حول الأمن والسلامة، وقد توصلت الدراسة إلى أن الأزمات ترتبط بشكل أساسي بأهمية علاقة مديري الجامعات ومديري الأزمات مع الرؤساء الآخرين.

وهدفت دراسة: (عادل (2016) إلى التعرف على واقع إدارة الأزمات الجامعية بجامعة العلوم والتكنولوجيا بصنعاء، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لممارسة التخطيط الاستراتيجي والتحليل البيئي ورؤية الجامعة ورسالتها، وكذا الأهداف الاستراتيجية على إدارة الأزمات؛ فالتخطيط الاستراتيجي يساعد الجامعة على إدارة الأزمات التي تواجهها وتجاوزها والتخفيف من حدتها عند وقوعها والقضاء على عنصر

المفاجأة، أما دراسة: الشبلي (2016)، فهدفت إلى تقييم فرص تطبيق إدارة الأزمات في الجامعات اليمنية من خلال التعرف على المقومات المتوفرة لتطبيق إدارة الأزمات والمعوقات التي تعيق تطبيقها، وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة إنشاء وحدة إدارية متخصصة لإدارة الأزمات بالجامعات اليمنية - وضع فلسفة ورؤية واضحة المعالم لمواجهة الأزمات - تنظيم أدوار جميع العاملين بالجامعة أثناء الأزمات - إيجاد آلية تنظيمية بصيغة قانونية في مجال تطوير أنماط العلاقات، وسبل التنسيق والتكامل بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة اليمنية؛ بهدف تكوين وتنمية شبكة متناسقة عبر مؤسسات التعليم العالي تدعم الروابط والصلات بين هذه الجامعات من أجل الارتقاء بمستوى تطبيق إدارة الأزمات فيها.

أما دراسة: Daniel(2017)، فهدفت إلى تحديد أفضل الممارسات التنظيمية في التواصل لقيادة الأزمات المتزايدة في الكليات والجامعات أثناء وبعد الأزمات التنظيمية، وخاصة الأزمات التي تهدد سلامة منسوبي الكليات والجامعات، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أكثر من (11) استراتيجية للتواصل أثناء التعامل مع الأزمات، وكذا دراسة: حسين (2018)، وهدفت إلى كشف واقع إدارة الأزمات بالجامعات المصرية، وتقديم رؤية استراتيجية مقترحة للتخطيط لإدارة الأزمات بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات العالمية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود قصور في نشاط وحدات إدارة الأزمات داخل الكليات بالجامعات - ضعف الاهتمام بتجهيز سيناريوهات وخطط الإخلاء والتدريب عليها - ضعف الاهتمام بتكوين فريق إدارة الأزمات - تشابه وتكرار الأزمات داخل الكليات - قدمت الدراسة بعض الخطط المقترحة في الإخلاء، وبعض السيناريوهات المقترحة للتعامل عند حدوث الأزمات بالجامعات المصرية.

وبالمثل تناولت دراسة : العريفان(2018)، تطوير استراتيجية لإدارة الأزمات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي الكويتية، وقد توصلت الدراسة إلى وضع استراتيجية مقترحة لإدارة الأزمات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي الكويتية وفق معايير القيادة الاستراتيجية، أما دراسة: المداعي (2020)، فتناولت التخطيط لإنشاء مركز إدارة الأزمات بالجامعات اليمنية، وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة تصورًا مُستقبليًا مقترحًا يُفيد كلاً من صانعي القرار من قيادات وزارة التعليم العالي، وقيادات الجامعات اليمنية، والجهات ذات الصلة والعلاقة، عند التخطيط لإنشاء مركز إدارة الأزمات بالجامعات اليمنية.

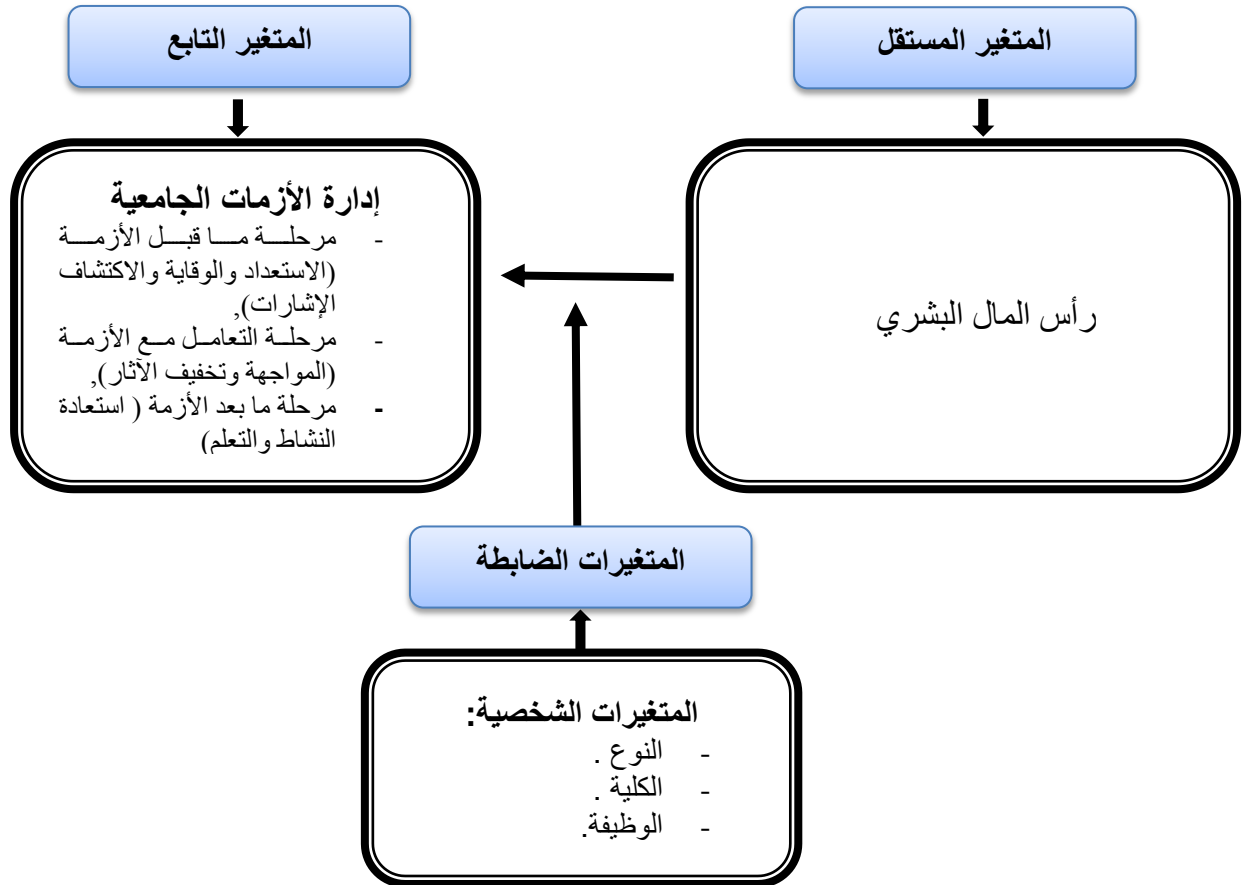
وبناء على ما توصلت إليه الدراسات السابقة، فقد تبين وجود اتفاق على وجود علاقة موجبة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية، وتسعى الدراسة الحالية إلى دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ودورها في إدارة الأزمات الجامعية في جامعه عدن في الجمهورية اليمنية، ولذلك تكمن نقطة الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الهدف ومجال التطبيق؛ حيث طبقت على الجامعات العامة اليمنية، توضيح علاقة ودور رأس المال البشري بمراحل إدارة الأزمات الجامعية بصورة مجتمعة ككل.

٥. نموذج و فروض الدراسة:

يتناول هذا الجزء نموذج الدراسة، والفروض التي بنيت عليها الدراسة:

١/٧ نموذج الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها فقد تم بناء نموذج الدراسة الذي يوضح العلاقة بين المتغير المستقل (رأس المال البشري) والمتغير التابع (إدارة الأزمات الجامعية) كما هو موضح في الشكل رقم (1).



شكل رقم (1) نموذج الدراسة

٢/٧ فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وأهميتها فإن هذه الدراسة تختبر الفرض الآتي:
"توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين تنمية وتطوير رأس المال البشري وإدارة الأزمات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن في الجمهورية اليمنية".

٦. متغيرات الدراسة، وكيفية قياسها:

تتمثل متغيرات الدراسة في المتغير المستقل (رأس المال البشري)، والمتغير التابع (إدارة الأزمات الجامعية)؛ حيث تم الاعتماد في قياسها على الأدبيات المتعلقة في هذا المجال:

١/٨ المتغير المستقل: رأس المال البشري:

يتمثل رأس المال البشري (المتغير المستقل) في مجموعة الأفراد الذين يمتلكون مهارات ومعارف وقدرات، وخبرات تسهم في زيادة القيمة التنافسية للجامعة أو المؤسسة، وترتبط الكفاءات المحورية تلك بالأنشطة المتميزة لدى الجامعة أو المؤسسة والموارد ذات القيمة العالية التي يصعب تقليدها من المنافسين، كونها تساعد في ربط وحشد الأفراد نحو الاستراتيجية والأهداف التي تسعى الجامعة لتحقيقها، ولقد تم قياس تنمية وتطوير رأس المال البشري في (9) فقرات؛ اعتماداً على مقياس Hitt,et (2019,2015,2013,2001,al, جاد الرب 2012)؛ حيث تراوحت نسبة الثبات وفقاً لهذه الدراسة ما بين 75% إلى 95%، وكلها قيم مقبولة، وتم توزيع الفقرات من (1- 10).

٢/٨ المتغير التابع: إدارة الأزمات الجامعية:

تمثل إدارة الأزمات الجامعية (المتغير التابع)، تلك الجهود المبذولة والإمكانات التي توظف في الجامعات من خلال القيادات الاستراتيجية كونها تمثل الإدارة الحقيقية الفعالة والبناءة وباستخدام الطرق والاستراتيجيات التي تمكنهم من التحكم بالأزمات المتوقعة ووسائل معالجتها والتخطيط للوقاية منها بهدف السيطرة عليها وتفادي أخطارها واحتوائها والتقليل من خسائرها وأثارها السلبية بما يخدم مصلحة الجامعات وأهدافها المستقبلية، ولقد تم الاعتماد في قياس إدارة الأزمات في جامعة عدن كحزمة واحدة بناءً على ثلاث مستويات متمثلة كأبعاد لإدارة الأزمات الجامعية في هذه الدراسة، والتي تضمن ثلاث مراحل، وهي: مرحلة ما قبل الأزمة (الاستعداد والوقاية واكتشاف الإشارات)، مرحلة التعامل مع الأزمة (المواجهة وتخفيف الآثار)، مرحلة ما بعد الأزمة (استعادة النشاط والتعلم)، بوصفها أفضل الأساليب الحديثة لقياس إدارة الأزمات في المؤسسات الجامعية، وقد تم تمثيلها في (27) فقرة؛ اعتماداً على مقياس (Coombs2015)؛ حيث

المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٧، مارس ٢٠٢٣

تراوحت نسبة الثبات بين هذه الدراسات من 84% الى 95% , وتم توزيع الفقرات من (27-1).
٧- مجتمع وعينة الدراسة:

جدول رقم (1) مجتمع وعينة الدراسة وفقاً لتوزيع المتناسب

م	اسم الجهة	مجتمع الدراسة N	النسبة المئوية %	العينة S
١.	رئاسة الجامعة	٤	٠.٣٩%	١
٢.	كلية التربية	١٤١	١٣.٨٩%	٤٦
٣.	كلية التربية زنجبار	٥٢	٥.١٢%	١٧
٤.	كلية التربية صبر	٦٩	٦.٧٩%	١٥
٥.	كلية التربية الضالع	١٩	١.٨٧%	٦
٦.	كلية التربية لودر	٨	٠.٧٨%	٢
٧.	كلية التربية طور الباحة	١٢	١.١٨%	٤
٨.	كلية التربية شبوة	٣٦	٣.٥٤%	٩
٩.	كلية التربية ردفان	١٦	١.٥٧%	٥
١٠.	كلية التربية يافع	٧	٠.٦٨%	٢
١١.	كلية الآداب	٨٤	٨.٢٧%	٣١
١٢.	كلية الحقوق	٦٣	٦.٢٠%	٢٢
١٣.	كلية العلوم الإدارية	٦٥	٦.٤٠%	١٣
١٤.	كلية الاقتصاد والعلوم	٤٧	٤.٦٣%	١١
١٥.	كلية الطب والعلوم الصحية	١٨٧	١٨.٤٢%	٥١
١٦.	كلية الزراعة	٥٧	٥.٦١%	١٧

المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٧، مارس ٢٠٢٣

٢٩	٩.٩٥%	١٠١	كلية الهندسة	١٧.
٥	٠.٧٨%	٨	كلية طب الأسنان	١٨.
١٢	١.٦٧%	١٧	كلية الصيدلة	١٩.
٨	١.٢٨%	١٣	كلية النفط والمعادن	٢٠.
٢	٠.٥٩%	٦	مركز اللغات	٢١.
١	٠.٢٩%	٣	مركز الحاسب الآلي	٢٢.
٣٠٩	١٠٠%	١٠١٥	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البيانات الواردة في التقرير السنوي للمجلس الأعلى لتخطيط التعليم للعام 2014.

يوضح الجدول رقم (1) مجتمع وعينة الدراسة التي اعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات حول رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية في جامعة عدن في الجمهورية اليمنية.

ووفقاً للبيانات التي قدمها المجلس الأعلى لتخطيط التعليم في إصداره السنوي لعام 2014م، فإن مجتمع الدراسة يتكون من جميع أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة (أستاذ مساعد، أستاذ مشارك، أستاذ) في جامعة عدن والبالغ عددهم (1015) عضو هيئة تدريس، يتوزعون على رئاسة الجامعة وتسع عشرة كلية إنسانية وتطبيقية واثنين مراكز بحثية.

ولقد اعتمدت الدراسة الحالية على تحديد عينة احتمالية من مجتمع الدراسة، تقوم على أساس اختيار عينة طبقية عشوائية، وبناء الجداول الإحصائية؛ فقد تم تحديد حجم العينة بعدد (309) مفردة، لمجتمع دراسة عدده (1015) مفردة، وبدرجة ثقة 95% عند مستوى دلالة 5% (ريان، 2002: 427).

٧. صدق وثبات الدراسة:

وفيما يأتي عرض قيم معامل الثبات والصدق، لكل من رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية، كما هو موضح في الجدول رقم (2).

جدول رقم (2)
قيم معامل الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة^٢

عدد العبارات	معامل الصدق	معامل ألفا للثبات	متغيرات الدراسة
٩	٠,٩٦٤	٠,٩٣١	المتغير المستقل: رأس المال البشري
٢٧	٠,٩٨٨	٠,٩٧٧	المتغير التابع: إدارة الأزمات الجامعية
٩٤	٠,٩٩٦	٠,٩٩٣	الثبات والصدق التراكمي لجميع مكونات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث بناء على التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة.

لقد تم اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)؛ للتأكد من معامل الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة ومدى صلاحيتها لإتمام الدراسة الميدانية للتحقق من واقع دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية، وقد أجرى الاختبار على جميع قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل (279) قائمة استقصاء من أصل (309) قائمة استقصاء.

وبعد أن تمت عملية اختبار الثبات والصدق لجميع قوائم الاستقصاء المعتمدة، فقد بلغت قيم ألفا كرونباخ ما بين 93% إلى 97% لأبعاد المتغيرات، وأما يخص المتغيرات الرئيسية فقد كانت ما بين 97% إلى 99%، وبلغت قيمة الثبات التراكمية لجميع المتغيرات 99%، وهو ما يؤكد الحصول على أعلى قيمة من القيمة الموصى بها عند مستوى (60%) (Smith,&Albaum,2010:148,Zikmund,& Babin,2010:249).

٨. المنهج المستخدم في الدراسة:

لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة؛ بناء على ما توصلت إليه الدراسات السابقة والدراسة الميدانية.

* يشير مفهوم الثبات والصدق إلى، ريان (2006: 151-152).
- يشير الثبات إلى إعطاء المقياس النتائج نفسها إذا قاس الشيء نفسه عدة مرات متتالية.
- ويشير الصدق إلى أن أداة القياس تقيس فعلاً المفهوم المعين، وليس أي مفهوم آخر، كما أن هذا المفهوم المعين يجري قياسه بدقة ووضوح.

٩. أسلوب تحليل البيانات:

لقد استخدم الباحث عدداً من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات من خلال الاعتماد على البيانات التي تم ترميزها باستخدام الجداول الإلكترونية (Excel)، ومن ثم تفرغها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية The Statistical Package for Social Sciences (SPSS/PC) لإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة لطبيعة المتغيرات، والتأكد من صحة فرض الدراسة والتوصل إلى إجابة على التساؤلات التي تم صياغتها، وهي موضحة كما يأتي:

- الاعتماد على اختبار ألفا "كرونباخ" Cronbach Alpha لتقدير وتحليل معاملات الثبات Reliability Coefficients الخاصة بأداة البحث، وتحديد درجة الاتساق الداخلي للبيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (رأس المال البشري، إدارة الأزمات الجامعية)، وقد تم اختبار ألفا "كرونباخ" على (279) قائمة استقصاء فور استكمالها لاختبار مدى ثبات وصدق واتساق وترابط المتغيرات والأبعاد والعبارات.

- استخدام أسلوب التحليل الإحصائي الوصفي Descriptive Statistics، مثل: المتوسطات Means، والانحرافات المعيارية Standard Deviation؛ لوصف خصائص العينة، وعرض البيانات بصورة متقدمة، حتى تعطي دلالة عامة عند إجراء عملية التحليل والمناقشة المبدئية لنتائج الدراسة الميدانية.

- استخدام معامل الارتباط الثنائي؛ بهدف معرفة درجة الارتباط بين متغيرات الدراسة.

- استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس العلاقة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية.

١٠. تحليل نتائج الدراسة:

يتناول الباحث في هذا الجزء من الدراسة عرضاً وتحليلاً لما توصلت إليه الدراسة الميدانية من خلال التحليل المبدئي القائم على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط، ومن ثم اختبار فرض الدراسة.

١/١٢ التحليل المبني لنتائج الدراسة:

في هذه الجزئية يتم عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي بين المتغيرات.

١/١/١٢ المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

جدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	التوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
٠,٩٢	٣,٠٣	المتغير المستقل: تنمية وتطوير رأس المال
٠,٨٧	٢,٧٩	المتغير التابع: إدارة الأزمات الجامعية Y

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات (SPSS).

ن=٢٧٩

يوضح الجدول رقم (3) توصيف متغيرات الدراسة المتمثلة في: رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وهي كما يأتي:

- فيما يتعلق بالمتغير المستقل الخاص برأس المال البشري: وجود نسبة مرتفعة نسبياً في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمستوى رأس المال البشري، وذلك وفقاً لقيمة الوسط الحسابي المتوسطة لرأس المال البشري، والتي بلغت (٣,٠٣)، وهذه القيمة أعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي (٣,٠٠)، وتؤكد النتيجة السابقة أن إدراك أفراد عينة الدراسة لرأس المال البشري كانت مترفعة نسبياً في جامعة عدن بالجمهورية اليمنية.

- بالنسبة لقيم الانحراف المعياري لرأس المال البشري فتشير النتائج إلى وجود اتفاق بين أعضاء هيئة التدريس حول إدراكهم لرأس المال البشري، حيث كان الانحراف المعياري لرأس المال البشري (٠,٩٢).

- فيما يتعلق بالمتغير التابع الخاص بإدارة الأزمات الجامعية: وجود قصور في إدراك أعضاء هيئة التدريس لإدارة الأزمات الجامعية، وذلك وفقاً لقيمة ومتوسطها الحسابي فقد حقق متوسطاً حسابياً قدرة (٢,٧٩)، وهذه القيمة أقل من قيمة المتوسط الحسابي الفرضي (٣,٠٠)، وهذا يشير إلى وجود قصور في إدراك أفراد عينة الدراسة لإدارة الأزمات الجامعية في جامعة عدن بالجمهورية اليمنية.

- وبالنسبة لقيم الانحراف المعياري لإدارة الأزمات الجامعية فتشير النتائج إلى وجود الاتفاق بين أعضاء هيئة التدريس حول إدراكهم لرأس المال البشري؛ حيث كان الانحراف المعياري لإدارة الأزمات الجامعية (٠,٨٧).

٢/١/١٢ معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة:

يقوم معامل الارتباط الخطي الثنائي بتعيين نوع العلاقة بين متغيرات الدراسة، كما هو موضح في الجدول رقم (4)؛ حيث يرمز لممارسات القيادة الاستراتيجية ب (X)، وإدارة الأزمات الجامعية ب (Y).

جدول رقم (4)

معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	المتغيرات	٥
						1	.914**	.855* *	تنمية وتطوير رأس المال البشري (المستقل)	١
1	.782* *	.760**	.743**	.764**	.645**	.733**	.743**	.841* *	إدارة الأزمات الجامعية (التابع)	٢

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات (SPSS).

ن=٢٧٩

يتضح من الجدول رقم (4) وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة؛ حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (رأس المال البشري)، والمتغير التابع (إدارة الأزمات الجامعية)، والتأكد من وجود علاقات التأثير والتأثر بين هذه المتغيرات لن يتم إلا بإجراء تحليل الانحدار البسيط؛ وهذا ما سيتم تناوله في الجزء الخاص باختبار فروض الدراسة.

٢/١٢ اختبار فرض الدراسة:

يقوم الباحث في هذا الجزء من الدراسة باختبار صحة الفرض الخاص بالدراسة وفقاً للأساليب الإحصائية المشار إليها سابقاً، وذلك على النحو الآتي:

يختبر فرض هذه الدراسة العلاقة بين المتغير المستقل رأس المال البشري، والمتغير التابع إدارة الأزمات الجامعية؛ حيث ينص هذا الفرض على أنه: "توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن في الجمهورية اليمنية" لقد تم استخدام الانحدار الخطي البسيط؛ للتأكد من صحة هذا الفرض، كما يوضح ذلك الجدول رقم (5) والجدول رقم (6).

جدول رقم (5)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية.

المتغير	R	R ²	Adj R2	قيمة F	Sig.f
رأس المال البشري	٠,٧٣٣	٠,٥٣٧	٠,٥٣٥	٣٢١,٢٢٠	**٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات ن=٢٩٧

**p<0.01

- يتضح من الجدول رقم (5)، أن قيمة معامل الارتباط R (٠,٧٣٣) تشير إلى وجود ارتباط معنوي موجب بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية، كما تشير قيمة R² إلى أن رأس المال البشري يفسر حوالي (٥٣,٧%) من التغير في إدارة الأزمات الجامعية.

جدول رقم (6)

الشكل النهائي لمعادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية

المتغير	Beta	قيمة T.	Sig.t	المعامل الثابت	قيمة F	Sig.f
رأس المال البشري	٠,٧٣٣	١٧,٩٢٣	**٠,٠٠٠	٠,٥٩٥	٣٢١,٢٢٠	**٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحث في ضوء التحليل الإحصائي للبيانات

ن=٢٩٧ ** p<0.01

- تؤكد قيمة Beta الموجبة (٠,٧٣٣) في الجدول رقم (6) على وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١), وبذلك ثبتت صحة الفرض الفرعي الأول؛ بمعنى يتضح من النتائج السابقة قبول صحة الفرض فيما يتعلق بوجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية.

١١. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

لقد اشتملت هذه الدراسة على فرض واحد أثبتت الدراسة الميدانية صحته، وفي هذه الجزئية سيناقد الباحث هذه النتائج مقارنة بما توصلت إليه الدراسات السابقة التي وقف عليها الباحث.

ينص هذا الفرض على أنه: (توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن في الجمهورية اليمنية)، ولقد ثبتت صحة هذا الفرض بناء على مؤشرات أسلوب الانحدار الخطي البسيط التي أكدت جميعها على وجود علاقة إحصائية موجبة بين تنمية وتطوير رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) كما أوضح الجدولان (5-6).

وعلى ضوء العلاقة الموجبة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية فقد تأكد أهمية تنمية وتطوير رأس المال البشري ودوره في إدارة الأزمات الجامعية، ويمثل الاهتمام به وتعزيزه والإفادة منه مطلباً مهماً في تجويد وتطوير عملية إدارة

الأزمات الجامعية؛ حيث أشارت قيم المتوسط الحسابي في الجدول رقم (5) بأن قيم رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية (٣,٠٩٩)، وهذه القيمة أكبر من الوسط الفرضي (٣) درجات، وهو ما يؤكد ارتفاع درجة إدراك أهمية رأس المال البشري ودوره في عملية إدارة الأزمات الجامعية في جامعة عدن، ويعني ذلك تفسيراً بأن عينة الدراسة يؤمنون بأهمية الدورات والبرامج التدريبية في سبيل رفع كفاءه أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتحسين مستوى أدائهم، لاسيما إدارتهم بأهمية تطوير مهارة الكادر الوظيفي بوصفه رأس المال البشري الذي ينبغي تطويره والمحافظة عليه بما يؤدي إلى زيادة درجة إدارة الأزمات الجامعية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن في الجمهورية اليمنية.

ويعزو الباحث ذلك إلى نتيجة اقتناع أفراد عينة الدراسة بضرورة قيام قيادة الجامعة على تعزيز مبادئ رأس المال البشري من خلال العمل نحو إعداد وتهيئة قادة للمستقبل ليكونوا قادة في الكليات والأقسام ومختلف إدارات الجامعة في المستقبل، لاسيما مضاعفة العمل بالآليات القانونية المناسبة لخلق الفرص المناسبة للعاملين المميزين والمؤهلين.

وبالمقارنة بين ما توصلت إليه نتائج هذه الدراسة والدراسات السابقة، فإن اثبات هذه الدراسة لوجود علاقة موجبة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات الجامعية قد اتفقت بشكل عام مع نتائج دراسة الفيحان وجلاب (2006)، (Jooste &Fourie (2009)، حسوني (2010)، الطائي وآخرون (2011)، المعاضدي والطائي (2011)، Lear (2012)، جوهره (2013)، والخطيب (2015)، المغربي (2015)، أبو حجيرة (2015)، المصري (2015)؛ حيث أشارت إجمالاً إلى وجود علاقة موجبة بين رأس المال البشري وإدارة الأزمات بشكل عام والأزمات الجامعية بشكل خاص.

ويرى الباحث أنه يجب على قيادة المؤسسة الجامعية تعزيز الاهتمام بتنمية رأس المال البشري وتطويره، والسعي نحو إعداد قادة أكاديميين للمستقبل، ومضاعفة العمل على تنمية قدرات العنصر البشري باستمرار، مع توفير وسائل تكنولوجية حديثة لتطوير أداء العاملين داخل الجامعة بما يساهم في تعزيز قدراتهم ومهاراتهم العملية والعلمية، وتحديدًا في مواجهة أي أزمات جامعية قد تطرأ عليها.

١٢. توصيات الدراسة:

١/١٤ توصي الدراسة بمضاعفة الاهتمام برأس المال البشري بوصفه مالك القدرات والمعارف والمهارات والخبرات التي تمثل أهم متطلبات عملية إدارة الأزمات الجامعية. ٢/١٤ توصي الدراسة جامعة عدن بالاهتمام بعملية إدارة الأزمات الجامعية لكونها أقل من المتوسط الحسابي الفرضي؛ وفقاً لنتائج الدراسة الميدانية.

٣/١٤ توصي الدراسة بتعزيز اتباع الأسلوب العلمي في إدارة الأزمات الجامعية، وهو ما يتمثل بالاهتمام بمراحلها المختلفة كافة، ومن ثم يتطلب الآتي:

- الاستعداد والوقاية واكتشاف الإشارات: في مرحلة ما قبل الأزمة، من خلال تشكيل وتدريب فريق متخصص لاكتشاف وجمع مؤشرات الأزمات المحتملة مع توفير الدعم اللازم للاستعداد لها.
- المواجهة وتخفيف الآثار: في مرحلة التعامل مع الأزمة؛ إذ يتم تبني الخطة الملائمة للتعامل معها من قبل فريق الأزمة، وذلك باتباع الأساليب العلمية (العصف الذهني، شجرة القرارات، أسلوب دلفي).
- استعادة النشاط والتعلم: في مرحلة ما بعد الأزمة؛ حيث يتم معالجة الأضرار وتقييم خطط وبرامج إدارة الأزمة لتصويبها وتطويرها مع العمل على تحسين أداء فريق الأزمة من خلال التدريب واستخلاص نتائج التجارب الأخرى.
- ٤/١٤ توصي الدراسة على ضرورة العمل نحو استحداث مراكز جديدة مختصة بإدارة الأزمات بالجامعات اليمنية تكون مهمتها الأساسية إعداد وتنفيذ الخطط والتوجهات وجميع الجوانب الاستراتيجية التي تحددها قيادة الجامعة على وجه الدقة، ومن ضمن مهامها مناقشة وتقييم جميع الأفكار والمقترحات الإبداعية الجديدة المقدمة على أسس علمية سليمة، وتكون على دراية تامة بأحدث الطرق والأساليب التي تستخدمها الجامعات المعاصرة في التعامل مع الأزمات الجامعية المحتملة.

١٣. حدود الدراسة:

- ١/١٦ اقتصرت هذه الدراسة على دراسة رأس المال البشري كمتغير مستقل.
- ٢/١٦ تناول الباحث متغيرات إدارة الأزمات الجامعية كوحدة واحدة متمثلة في بعد (ما قبل الأزمة، أثناء الأزمة، ما بعد الأزمة).
- ٣/١٦ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة متغيرات الدراسة والعلاقة فيما بينها، وعلى الأساليب الإحصائية سابقة الذكر في تحليل نتائج الدراسة.

٤/١٦ مثلت جامعة عدن في الجمهورية اليمنية الحدود المكانية للدراسة؛ حيث اقتصرت عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس ممن يحملون شهادة الدكتوراه وما فوقها؛ حيث بلغ عدد أفراد العينة (309) عضو هيئة تدريس من أصل (1015) عضو هيئة تدريس، كان منها (279) قائمة استقصاء صالحة لإجراء عملية التحليل.

١٤. الدراسات المستقبلية المقترحة:

- تقديم دراسة توضح الأخطار والتحديات التي قد تواجه جامعة عدن والجامعات اليمنية في ظل عدم مضاعفة الاهتمام برأس المال البشري.
- تقديم دراسة لمعرفة مدى جاهزية الجامعات اليمنية لإنشاء مراكز إدارة الأزمات الجامعية.

المراجع

المراجع باللغة العربية

الكتب

- أبو قحف، عبد السلام (١٩٩٩). إدارة الأزمات. مطبعة الإشعاع للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة. مصر.
- أبو قحف، عبد السلام (٢٠٠٢). الإدارة الاستراتيجية وإدارة الأزمات. دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة. مصر.
- أحمد إبراهيم أحمد (٢٠٠٢) إدارة الأزمة التعليمية " منظور عالمي ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية .
- أحمد، أشرف السعيد(٢٠١٣). تكنولوجيا المعلومات وإدارة الأزمات. دار الفكر العربي، القاهرة. مصر.
- إدريس، ثابت عبد الرحمان(٢٠٠٣). المدخل الحديث في الإدارة العامة. الدار الجامعية. الإسكندرية. مصر.
- ثابت إدريس وجمال الدين المرسى (٢٠٠٢). الإدارة الاستراتيجية مفاهيم ونماذج تطبيقية. الدار الجامعية. ط١. القاهرة. مصر.
- جاد الرب، سيد محمد (٢٠١٠) إدارة الجامعات ومؤسسات التعليم العالي: استراتيجية التطوير ومناهج التحسين. بدون دار نشر. ط٢. القاهرة. مصر.
- جاد الرب، سيد محمد (٢٠١٥). الاتجاهات الحديثة في إدارة المخاطر والأزمات. بدون دار نشر. ط٢. القاهرة. مصر.
- حبتور، عبدالعزيز صالح (بدون تاريخ). الإدارة الاستراتيجية: إدارة جيدة في عالم متغير. دار المسيرة. ط١. عمان. الأردن.
- الحريري، رافدة (٢٠٠٦). القيادة التربوية: واقعها وأفاقها المستقبلية، دار المناهج. عمان:الأردن.
- الحملاوي، محمد رشاد (١٩٩٥). التخطيط لمواجهة الأزمات. مكتبة عين شمس ، ط١ ، القاهرة. مصر.

المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٧، مارس ٢٠٢٣

- الحملوي، محمد رشاد (١٩٩٥). إدارة الأزمات: تجارب محلية وعالمية. مكتبة عين شمس، ط٢. القاهرة. مصر.
- الحملوي، محمد رشاد (١٩٩٧). إدارة الأزمات، مكتبة مديبولي، ط١. القاهرة. مصر.
- الخصيري، محسن أحمد (٢٠٠٣). إدارة الأزمات : منهج اقتصادي إداري لحل الأزمات. مكتبة مديبولي، ط٢. القاهرة. مصر.
- خطاب، عابدة سيد (١٩٩٩). الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. مكتبة عين شمس. القاهرة. مصر.
- الدليمي، عبدالرزاق (٢٠١٢). الإعلام وإدارة الأزمات، دار المسيرة للنشر والتوزيع. ط٢، عمان. الأردن.
- ريان، عادل ريان محمد (٢٠١٣). بحوث التسويق: المبادئ – القياس- الطرق. مطبعة الصفاء والمروة، ط١، أسيوط. مصر.
- ريان، عادل ريان محمد (بدون تاريخ). إدارة الأزمات في منظمات الأعمال. أسيوط. جامعة أسيوط. كلية التجارة.
- سالم، صلاح سالم (٢٠٠٥). إدارة الأزمات والكوارث بين المفهوم النظري والتطبيق العلمي. عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية. ط١. القاهرة. مصر.
- السيد، عبدالحميد رجب (٢٠١٤). استراتيجيات التعامل مع الأزمات والكوارث دراسة نظرية وتطبيقية. دار الكتاب الجامعي. ط١. العين. الإمارات العربية المتحدة.
- الشعلان، فهد أحمد (٢٠٠٢). إدارة الأزمات: الأسس - المراحل - الآليات. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. ط٢. الرياض. السعودية.
- الصيرفي، محمد (٢٠٠٦). إدارة الأزمات. مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية. مصر.
- عبدالحى، رمزي احمد (٢٠٠٧). تقييم أداء الإدارة الجامعية في ضوء إدارة الجودة الشاملة. دار الوفاء للطباعة والنشر. الإسكندرية، مصر.
- عبودي، زيد منير (٢٠٠٦). إدارة الأزمات. دار كنوز المعرفة. عمان. الأردن.

- العنزي، عبدالرحمن خلف (٢٠٠٤). إدارة الأزمات: رؤية استراتيجية. مركز التميز للاستشارات والبحوث والتدريب، الكويت.
- عوض، محمد أحمد (٢٠٠٤). الإدارة الاستراتيجية: الأصول والأسس العلمية. الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.
- القطامين، احمد (٢٠٠٣). الإدارة الاستراتيجية : مفاهيم وحالات تطبيقية. مجدلوي للنشر والتوزيع. ط ١.
- الكيالي، عبد الوهاب (١٩٨١). الموسوعة السياسية :ج ١، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت .
- اللامي، غسان قاسم ، وإبراهيم ، خالد عبدالله (٢٠١٥). إدارة الأزمات : الأسس والتطبيقات. دن، بغداد. العراق.
- مطهر، محمد بن محمد (٢٠٠٥). التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية اليمنية: الواقع والرؤية المستقبلية، المركز الوطني للمعلومات، صنعاء، اليمن.
- هلال، محمد عبدالغني حسن (٢٠٠٤). مهارات إدارة الأزمات : الأزمة بين الوقاية منها والسيطرة عليها. مركز تطوير الأداء والتنمية ، ط٢، القاهرة. مصر.
- الهلباوي، خميس (٢٠٠٦). التعامل مع الأزمات في علوم الإدارة الحديثة. الزهراء للأعلام العربي. ط١. القاهرة. مصر.

الكتب المترجمة

- إصدارات بيمك(٢٠٠٩). إدارة الأزمات: التخطيط لما قد لا يحدث، ترجمة علا صالح. ط٣. مركز الخبرات المهنية للإدارة. القاهرة. مصر.
- شارلز، هل وجونز، جاريت (٢٠٠٦). الإدارة الاستراتيجية: مدخل متكامل. ترجمة : رفاعي محمد رفاعي. دار المريخ للنشر. الرياض. السعودية.
- سلسلة كتب عن المجلس الأعلى لتخطيط التعليم في اليمن:**
- المجلس الأعلى لتخطيط التعليم (٢٠١٤). مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية لعام ٢٠١٢/٢٠١٣. الأمانة العامة، مجلس الوزراء. الجمهورية اليمنية.

الدوريات والمقالات

حمزة، أسوان عبدالله (٢٠١٢). تجربة التعليم العالي في الجمهورية اليمنية في ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد (١٠). العدد (٥). ٤٣-٦٠.

رمضان، حسني محمد (١٩٩٨). إدارة الأزمات. جمعية إدارة الأعمال العربية. سبتمبر ٣٤-٣٠. جريدة الأهرام. القاهرة. مصر. العدد (٨٢).

الشعبي، محمد الصغير قاسم (٢٠١٦). مستوى جودة الخدمات التعليمية في الجامعات الحكومية والخاصة في الجمهورية اليمنية دراسة تطبيقية تقويمية لجامعتي نمار والحكمة اليمانية. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي. المجلد (٢). العدد (٩). ٧٥-١٠٠.

المعاضدي، معن والطائي، ايمن (٢٠١١). إسهامات القيادة الاستراتيجية في تعزيز المرونة الاستراتيجية لمنظمات الأعمال : دراسة لآراء عينة من القيادات الاستراتيجية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في نينوي. كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل. مجلة تنمية الراقدين. المجلد (٣٣). العدد (١٠٥).

البحوث المقدمة في المؤتمرات

الإبراهيم، عدنان بدري (٢٠١٣). تطوير إدارة مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي. المؤتمر الثالث عشر للوزراء والمسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي. أبوظبي. الإمارات العربية المتحدة. ٧-٨. ديسمبر ٢٠١١.

إبراهيم، وفاء يسري (٢٠١٥). التخطيط لإدارة الأزمات والكوارث المجتمعية لتحقيق التنمية بالجامعة. المؤتمر القومي السنوي التاسع عشر لمركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس بعنوان: التعليم الجامعي العربي وأزمة القيم في عالم بلا حدود. في الفترة ١٦-١٧ سبتمبر. ص ١١٥-١٣٥.

رجائي، أحمد محمد (٢٠١٣). دور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في توعية وتنقيف الطلاب لإدارة الأزمات والكوارث: بيئة التعليم والتعلم الآمنة، المؤتمر السعودي

الدولي الأول لإدارة الأزمات والكوارث، جامعة الأمام محمد ابن سعود الإسلامية.
الرياض. السعودية. ٨-٩ سبتمبر. ص ٣٢-٤١.

الدراسات

البريكي، فتحي فرج (٢٠١٤). إدارة الأزمات تأصيل وتحديث. مجلة العلوم السياسية والاقتصادية. جامعة الزيتونة. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. الأردن، العدد (٣).

جعفر، يونس إبراهيم (٢٠١٧). أثر التخطيط الاستراتيجي في إدارة الأزمات دراسة تطبيقية: المؤسسات العامة في منطقة ضواحي القدس، مجلة جامعة الأقصى، المجلد (٢١)، العدد (١)، ص ٢٩٥.

الهاوري، عبد الغني أحمد (٢٠١٩) تصور مقترح لإنشاء وحدة إدارة الأزمات بوزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية في ضوء الخبرات العربية والعالمية، المجلة الأردنية للعلوم التربوية، الأردن، المجلد (١٥)، العدد (٣).

حمزة، أسوان عبد الله (٢٠١٢). تجربة التعليم العالي في الجمهورية اليمنية في ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (١٠).

خليل، ياسر محمد (٢٠١٨). الإسهام النسبي لأبعاد القيادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية. مجلة مستقبل التربية العربية. المركز العربي للتعليم والتنمية. مصر. المجلد (٢٥). العدد (١١١).

ربابعة، عمر عبد الرحيم (٢٠١٢). درجة جاهزية الجامعات الأردنية الرسمية لإدارة الأزمات ومعوقاتها كما يراها رؤساء الأقسام، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة الكويت، المجلد (٢٧)، العدد (١).

رحمية، سلمى حثية (٢٠١٢). دور مهارات القيادة الاستراتيجية في التهيؤ لضغوط العمل: دراسة تحليله لأراء عينة من القادة العسكريين. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. جامعة الأنبار. كلية الإدارة والاقتصاد. العراق. المجلد (٣). العدد (٩).

المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٧، مارس ٢٠٢٣

عبدالرحمن, ايمان (٢٠١٨). واقع إدارة الأزمات في مؤسسات التعليم العالي الأردنية: دراسة ميدانية على جامعة البلقاء التطبيقية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية. جامعة النجاح الوطنية. الأردن. المجلد(٣٣). العدد(٧).

العرفان, أحمد والطراونة, إخليف (٢٠١٩). واقع إدارة الأزمات في الجامعات الكويتية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. المجلة التربوية الأردنية. الجمعية الأردنية للعلوم التربوية. الأردن. المجلد(٤). العدد(٣).

المذكور, احمد مريم (٢٠١١). واقع إدارة الأزمات في المؤسسات التعليمية بدولة الكويت في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة. المجلة التربوية. جامعة الكويت. مجلس النشر العلمي. الكويت. المجلد(٢٥). العدد(١٠٠).

الرسائل العلمية

إعقابة, حنان (٢٠١٧). دور القيادة الاستراتيجية في تطوير الثقافة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية. رسالة ماجستير, علم الاجتماع والديمغرافيا, كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية, جامعة باتنة ١, الجزائر.

بغدادى, فيصل (٢٠١٤). دور القيادة في إدارة الأزمات في المنظمة. رسالة ماجستير, قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية, كلية الحقوق والعلوم السياسية, جامعة المسيلة, الجزائر.

تلعيش, خالد (٢٠١٠). دور القيادة في إدارة الأزمات. رسالة ماجستير, جامعة الجزائر 03, كلية العلوم السياسية والإعلام, قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية.

حسين, جيهان حسن امين (٢٠١٨). التخطيط لإدارة الأزمات بالجامعات المصرية رؤية مستقبلية. رسالة دكتوراة غير منشورة, كلية الدراسات العليا للتربية, جامعة القاهرة.

الشبلي, عمار علي (٢٠١٦). تقييم فرص تطبيق إدارة الأزمات في الجامعات اليمنية: دراسة مقارنة. رسالة ماجستير غير منشورة, كلية التجارة, جامعة أسيوط.

شرف الدين، علي يحيى (٢٠١٠). تقييم فعالية عمداء الكليات في جامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة صنعاء. صنعاء. الجمهورية اليمنية.

عادل، ياسين قاسم (٢٠١٦). التخطيط الاستراتيجي وأثره على إدارة الأزمات: دراسة ميدانية على جامعة العلوم والتكنولوجيا. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم المالية والمصرفية، جامعة العلوم والتكنولوجيا صنعاء.

عبدالله، نعمان أحمد علي (٢٠١٢). التخطيط الاستراتيجي مدخل لتنمية الموارد البشرية في الجامعات اليمنية (دراسة تطبيقية). رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية. جامعة أسيوط.

عبد، فيصل محمد علي (٢٠٠٤). نموذج مقترح لتمويل التعليم الجامعي الحكومي في الجمهورية اليمنية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة أسيوط.

العريفان، أمثال (٢٠١٨). استراتيجية مقترحة لإدارة الأزمات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي الكويتية في ضوء معايير القيادة الاستراتيجية. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. الجامعة الأردنية. الأردن.

العريقي، نجيبة محمد (٢٠٠٦). بناء نموذج لتطوير الإدارة الجامعية في جامعة عدن. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الموصل. العراق.

العريقي، عائدة محمد مكرد علوان (٢٠٠٦). دراسة تقويمية لدور الجامعات اليمنية في مجال خدمة المجتمع في ضوء الخبرات العالمية. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة القاهرة.

المراجع الأجنبية

Books:

Coombs, W. Timothy (2007). Ongoing Crisis Communication:

Planning Managing and Responding, 2nd ed, Los Angeles. London. New Delhi and Singapore: Sage.

Crow, W.J (1993). Strategic leadership, N.Y. Simon & Schuster Press.

Daniel, R. (2017). An Examination of Organizational Leadership Crisis Communication Best Practices for Colleges and Universities, Unpublished Ed.D. Dissertation, University of Maryland, Maryland, United States.

Davies, Barbara J. & Davies, Brent (2005), The strategic dimensions of leadership, in, Davies, Brent; Ellison, Linda; and Bowring-Carr, Christopher, School leadership in the 21st century: developing a strategic approach, Rutledge Flamer, USA.

F .Bournois , P.J. Romani " , L'intelligence Economique et Stratégique dans l'Entreprise Française , " Economica , Paris , 2000, p28

Fink, S. (1994). Crisis Management: Planning for the inevitable, 2nd . Ed. N.Y.

Gladu, Andre(2004). Crisis and emergency management: A Guide for managers of the public service of Canada- Canada center for management development.

Harvard Business Prress (2009). Managing crises. Harvard Business School Publishing Cor-poration.

Herman, J.J.(1997). Crisis Management: AQU: de to School and Action taken. Corwin Press Inc. California.

Hitt, M. A.; Ireland, R. D. & Hoskisson, R. E. (2009), Strategic

- Management: Competitiveness and Globalization- Concepts and cases, 8th ed., Thomson/ South Western, Ohio, USA.
- Hitt, M. A.; Ireland, R. D.; Hoskisson, R. E. (2001), Strategic management: Competitiveness & Globalization, 4th ed., South-Western college publishing.
- Hitt, M.; Ireland, D.; Hoskisson, R Strategic Management;(2001). Competitiveness and Globalization ", 4" ed . USA, South western College Publishing.
- Hitt, M.A.; Ireland, R.D. & Hoskisson, R.E. (2017), Strategic Management: Competitiveness and Globalization- Concepts and cases, 12th ed., Thomson/ South Western, Ohio, USA.
- Macmillan H. & Tampoe, M, (2000). Strategic Management: Process, Concept & Implementation, Oxford University Press.
- Michel Capron et francoisemairiel. lanozelee (2007). laresponsabiliD'entreprise: editions al decouverteparis.
- Seltzer, J.A.,(1992). Crisis at A Bronx Tuner High: Responding to School Related Violence: Paper Presented at the Annual Convention of the American Psychological Association Washington.
- Simon S. Booth(1993). "Crisis Management Strategy : Competition and Change in Modern Enterprises " Rutledge, London and New York.
- Steve Albrcht,(1996). Crisis Management for Corporate Self Defense, American Management Association.
- Steve, Albrecht (1998). Crisis Management for corporate self-defense Amacon 1513N.
- Thompson ,J., (1997). Strategic Management ; Awareness and Change", 3rd ed., USA, International Business Press.
- Thompson. A and Strickland . A (2001). Strategic management .Boston: Mc Grow Hill .
- Wright, P.Kroll, M.J. & Parnell,J.A, (1998). Strategic Management Concepts, Prentice-Hall Upper Saddle River.
- Wright. P., Pringle. C., Kroll. M.,(1992). Strategic Management (text and cases), Ally and Bacon.

1. Conferences and Annual Meetings

MedienWirt Christian(2010). Integrated Crisis Communication As New Approach in Organizational Crisis .ManngetfyBitt . Proceedings of 7thinternational ISCRAM Conference , Seatle , USA .

2. Studies and work papers

Abu Samra, M., Titi, M., & Ashour, F. (2012). Crises Management at the physical Education departments in the higher Education institutions from the perspective of students. Journal of Al Azhar University in Gaza (Human Sciences Series), 14 (1), 35-72.

Al-Ajez, F., & Assaf, M. (2017). The degree of Senior Administration in Palestinian Universities Practicing Crisis Management and its Relationship to Strategic Thinking. Educational Journal,122(31),147- 189.

Al-Zoubi, D., & Said, Y. (2014). Indicators of Crisis in Jordanian Universities. *Educational Sciences*, 3(2), 388-412.

Barbara , S. I (1997). Crisis management in American Higher Education, Avenue, New York, ERTC ED 261637.

Bobyleva, A & Sidorova, A. (2015). Crisis management in higher education in Russia. Internationalization in Higher Education: Management of Higher Education and Research. 3 (1) pp.23-35.

Bobyleva, A., & Sidorova, A. (2015). Crisis management in higher education in Russia. Internationalization in Higher Education: Management of Higher Education and Research, 3 (1), pp. 23-35.

Fred C. Lunenburg(2010). The Crisis Management Plan: Promoting School Safety. National Forum of Educational Administration and Supervision Journal. VOLUME 27, NUMBER 4, 2010.

Hosseini, M., Khanke, H., Sanaati, F., Malmier, F., Mohammadzaheri, S., and Payrovi, Z. (2014). Knowledge Management Status in Crisis Management Regarding Eiral Model. Health in Emergencies & Disasters, 1(1), 123-127.

Jafar, Yunis, (2017), The Impact of Strategic Planning on Crisis Management: An Implementation Study: Public Foundations in the Jerusalem Suburbs. Al-Aqsa University Journal, Volume 21, Issue 1.

- John, B. (1996). The Management of Crisis, Economic Development Review, Issu.14.
- Mokhtar, A., & Boukhtaoua, F. (2015). The Reality of Crisis Management in the Libyan Higher Education Institutions A field study on faculty members at the University of Omar Mukhtar branch Darnah. Journal Remah for Research and Studies, (16), pp. 29-57.
- Patterson, B.(1993). Crisis Impact on Reputation Management Public Relation Journal, 49(II).
- Poimenidis, Ioannis & Priporas, Vasilios, (2008). Services Managers of crisis management: attitudes and preparation, innovative marketing, Vol (4),Issue(3).
- Savelides,S. & Mihiotis, (2015). Crisis Management For Secindary Education; A Secondary Education Directors In Greece, International of Educational Managwment,Vol.29.NO.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التجارة
قسم العلوم السياسية والإدارة العامة

ملحق البحث

قائمة استقصاء لإجراء الدراسة الميدانية

قائمة استقصاء موجهة إلى أعضاء هيئة التدريس بجامعة عدن

عزيزي عضو هيئة التدريس

المحترم

تحية طيبة وبعد،،

تُعد هذه القائمة جزءاً من بحث لنيل درجة دكتوراة الفلسفة في العلوم السياسية والإدارة العامة، تحت عنوان: " دور رأس المال البشري في إدارة الأزمات الجامعية: دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة عدن في الجمهورية اليمنية".

وحفاظاً على وقتكم فإن الإجابة على جميع الأسئلة الواردة بهذه القائمة تتطلب وضع علامة (/) أمام الإجابة التي تعكس وجهه نظرکم، وفي الخانة المخصصة لذلك دون إضافة أي معلومات من جانبكم.

ويأمل الباحث الاستفادة من خبرتكم في استيفاء البيانات التي تتضمنها استمارة الاستقصاء بدقة وموضوعية، ويقدم الباحث خالص الشكر والتقدير مقدماً على حسن تعاونكم وتفضلكم بالإجابة على تساؤلات القائمة مع الحفاظ على السرية الكاملة، والتأكيد على أنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي هذا، ولمراعاة الموضوعية فإن ذكر الاسم غير مطلوب.

الباحث

المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٧، مارس ٢٠٢٣

الجزء الأول: البيانات الشخصية:

	الاسم (اختياري)	1
ذكر () , أنثى ()	النوع	2
أستاذ مساعد () , أستاذ مشارك () , أستاذ ()	الدرجة الوظيفية	3
نظرية () , علمية ()	الكلية/ المركز	4

الجزء الثاني: رأس المال البشري:

يتضمن هذا الجزء من الاستبانة (9) عبارات, تعكس في مجملها المتغير المستقل للدراسة وهو (رأس المال البشري). فالمطلوب من سيادتكم التكرم بوضع علامة (/) أمام كل عبارة بما يتفق مع وجهه نظرکم في هذا المجال.

رأس المال البشري *				
التقييم				العبارات
غير موافق تماماً	غير موافق	غير محدد	موافق	موافق تماماً
				تمتلك الجامعة كوادر قيادية لديها رؤية واضحة في مجال الأنشطة الجامعية.
				تشهد الجامعة تطوراً مستمراً في الإنتاج المعرفي (كتب, مقالات, أطروحات...الخ).
				تؤمن الجامعة بأهمية الدورات التدريبية في زيادة الإنجاز وتطوير العمل الأكاديمي.
				تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس فيها على تطوير قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية بشكل مستمر.
				توفر الجامعة الإمكانيات المادية لتطوير منتسبيها والعمل الأكاديمي
				تتميز الجامعة بتنمية العمل الجماعي وروح الفريق الواحد لدى منتسبيها.
				تهتم الجامعة بتهيئة وإعداد قيادات جامعية مستقبلية.
				تكافى الجامعة أعضاء هيئة التدريس ذوي التقديرات العالية في تقويم الأداء السنوي.
				يتم منح منتسبي الجامعة الصلاحيات اللازمة لإنجاز أعمالهم وإثبات قدراتهم.

*رأس المال البشري هو: مجموعة الأفراد الذين يمتلكون مهارات ومعارف وقدرات، وخبرات التي تسهم في زيادة القيمة التنافسية للجامعة او المؤسسة، وترتبط الكفاءات المحورية تلك بالأنشطة المتميزة لدى الجامعة او المؤسسة والموارد ذات القيمة العالية التي يصعب تقليدها من المنافسين، كونها تساعد في ربط وحشد الأفراد نحو الاستراتيجية والأهداف التي تسعى الجامعة لتحقيقها (Hitt,et al ,2001,2013,2015, جاد الرب, 2012).

الجزء الثالث: إدارة الأزمات الجامعية:

يتضمن هذا الجزء من الاستبانة (27) عبارة، تعكس في مجملها المتغير التابع للدراسة، وهو (إدارة الأزمات)؛ فالمطلوب من سيادتكم التكرم بوضع علامة (/) أمام كل عبارة بما يتفق مع وجهه نظركم في هذا المجال.

إدارة الأزمات الجامعية*					
التقييم					العبارات
غير موافق تماماً	غير موافق	غير محدد	موافق	موافق تماماً	أولاً: مرحلة ما قبل الأزمة (الاستعداد والوقاية واكتشاف الإشارات)
					1 تتوفر لدى الجامعة إدارة خاصة من مهامها رصد مؤشرات حدوث الأزمات الجامعية وتحليلها.
					2 تحرص الجامعة على حشد الطاقات الكامنة لأداء الأعمال غير الروتينية لتفادي الأزمة الجامعية.
					3 تحرص الجامعة على رسم التكتيكات المسبقة اللازمة لإدارة التعامل مع الأزمات.
					4 تستخدم الجامعة أساليب وقائية (الإنذار المبكر، والإرشادات التحذيرية) لاحتواء الأزمة قبل وقوعها.
					5 توجد تعليمات إدارية تحدد كيفية وإجراءات التعامل مع الأزمات المحتملة.
					6 تقوم الجامعة بتشكيل وتدريب فرق مختصة لجمع واكتشاف مؤشرات الأزمة.

*إدارة الأزمات في الجامعات : وتعني تلك الجهود المبذولة والامكانيات التي توظف في الجامعات من خلال القيادات الاستراتيجية كونها تمثل الإدارة الحقيقية الفعالة للبناء، وباستخدام الطرق والاستراتيجيات التي تمكنهم من التحكم بالأزمات المتوقعة ووسائل معالجتها والتخطيط للوقاية منها بهدف السيطرة عليها و تفادي أخطارها واحتوائها والتقليل من خسائرها و أثارها السلبية بما يخدم مصلحة الجامعات وأهدافها المستقبلية، و أبعاد ادارة الأزمات الجامعية في هذه الدراسة يتضمن ثلاث مراحل وهي : مرحلة ما قبل الأزمة (الاستعداد والوقاية واكتشاف الإشارات)، مرحلة التعامل مع الأزمة (المواجهة وتخفيف الآثار)، مرحلة ما بعد الأزمة (استعادة النشاط والتعلم) (Coombs2015 , أبو حجر 2014).

المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٧، مارس ٢٠٢٣

					يوجد تعاون للاستعداد للأزمة مع المؤسسات ذات العلاقة خارج الجامعة	7
					تخصص الجامعة ميزانية مستقلة لعملية الاستعداد والوقاية من الأزمات.	8

التقييم					العبارات	
غير موافق تماماً	غير موافق	غير محدد	موافق	موافق تماماً	ثانياً: مرحلة التعامل مع الأزمة (المواجهة وتخفيف الآثار)	
					9	تعمل الجامعة على إنشاء فريق مختص للتعامل مع الأزمة مع تحديد مهام أعضائها.
					10	تقوم الجامعة بتوفير الإمكانيات اللازمة لعمل فريق الأزمة.
					11	توفر الجامعة نظام معلومات واتصالات فعال للتعامل مع الأزمة.
					12	تعتمد الجامعة الخطة الملائمة للتعامل مع الأزمة بأسلوب علمي (العصف الذهني، شجرة القرارات، أسلوب دلفي... إلخ)
					13	تحرص الجامعة على التعامل مع الأزمات على أنها فرص لتحسين الأوضاع.
					14	تقدر الجامعة الوقت المناسب للتدخل في إدارة التعامل مع الأزمات.
					15	تبحث الجامعة على تبسيط الإجراءات في إدارة التعامل مع الأزمة.
					16	تمتلك الجامعة إدارة عقلانية غير انفعالية في مواجهة الأزمات.
					17	تعد الجامعة سيناريوهات بديلة من خلال تطورات للمسارات المختلفة التي تظهر بها الأزمة.
					18	تأخذ الجامعة عامل الوقت بعين الاعتبار عند التعامل مع الأزمة لتقليل الأضرار.
التقييم					العبارات	
غير موافق تماماً	غير موافق	غير محدد	موافق	موافق تماماً	ثالثاً: مرحلة ما بعد الأزمة (استعادة النشاط والتعلم)	
					19	تعمل الجامعة على معالجة الأضرار وحل المشكلات الناجمة عن الأزمات الجامعية.
					20	تعمل الجامعة على إخضاع إدارة التعامل مع الأزمات للمنهجية العلمية.

المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، العدد ٧٧، مارس ٢٠٢٣

					21	تحرص الجامعة على تقييم الخطط الحالية بغرض تطويرها للتعامل مع الأزمات المستقبلية.
					22	تركز الجامعة على التعلم كطريقة لإدارة الأزمات
					23	تقوم الجامعة بالتحسين في الخطط الموضوعية لمواجهة الأزمات الجامعية.
					24	يتم الاتصال بكافة الأطراف لتوضيح آثار الأزمة وطريقة التعامل معها.
					25	تعتمد الجامعة الإجراءات المناسبة لضمان عدم تكرار الأزمة.
					26	تعمل الجامعة على تحسين أداء فريق الأزمة بالتدريب استعدادا للأزمات اللاحقة والمتوقعة.
					27	تعمل الجامعة على استخلاص نتائج تجارب التعامل مع الأزمات لجامعات أخرى لها ظروف متشابهة.

مع اسمى آيات الشكر والتقدير لحسن تعاونكم,,