

دراسات نقدية 1 – الاسبوع السابع

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

إعداد الطالبة/
نورة محمد ال تويم
دكتوراه الإدارة
251001827

تحت إشراف/

2025



نقد منهج البحث



اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية والموارد البشرية نظرًا لقدرته على تحليل العلاقات بين المتغيرات وتقديم استنتاجات كمية تدعم فهم الظاهرة المدروسة. اعتمد الباحثان في جمع البيانات على استبانة إلكترونية تم تصميمها باستخدام Google Forms، حيث تضمنت مجموعة من الأسئلة الموزعة وفق مقياس Likert الخماسي لتقييم استجابات العينة المستهدفة. يعد استخدام الاستبانة الإلكترونية وسيلة فعالة للحصول على بيانات من عينة كبيرة نسبيًا خلال فترة زمنية قصيرة، كما يتيح إمكانية التحليل الإحصائي الدقيق.

نقد منهج البحث

لكن المنهجية التي اتبعتها الدراسة تواجه بعض التحديات التي قد تؤثر على دقة النتائج. أحد أبرز هذه التحديات هو الاعتماد على البيانات الكمية فقط دون الاستفادة من المقابلات الشخصية أو تحليل الوثائق الرسمية، مما يجعل النتائج مقتصرة على الأرقام دون تفسير أعمق للسلوكيات التنظيمية داخل الجامعات الخاصة. كما أن تحديد العينة بخمس جامعات فقط من أصل إحدى عشرة جامعة خاصة في عمان قد يؤدي إلى محدودية في تعميم النتائج على القطاع ككل. بالإضافة إلى ذلك، لم تقدم الدراسة تحليلاً مفصلاً حول إمكانية وجود تحيز في العينة أو تأثير العوامل الخارجية مثل السياسات التنظيمية أو العوامل الاقتصادية على فاعلية إدارة الأزمات. كان من الممكن تعزيز الموثوقية من خلال استخدام طرق بحثية متنوعة تشمل الدراسات النوعية التي توفر رؤى أعمق حول كيفية تأثير تطوير الموارد البشرية على مواجهة الأزمات داخل المؤسسات التعليمية.

نقد الدراسة الميدانية

استهدفت الدراسة العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى داخل الجامعات الأردنية الخاصة، وهو اختيار منطقي نظرًا لأن هذه الفئات لديها خبرة مباشرة في وضع وتنفيذ استراتيجيات تطوير الموارد البشرية وإدارة الأزمات. بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 155 استبانة بعد استبعاد ثلاث استبانات غير مكتملة، مما يشير إلى نسبة استجابة جيدة تعزز من قوة التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة.

أحد الجوانب الإيجابية في هذه الدراسة هو أنها ركزت على عوامل رئيسية تؤثر على فاعلية إدارة الأزمات، مثل التمكين والتعلم التنظيمي، التكيف والتغيير المستمر، والتعلم والتدريب المستمر. وقد بينت النتائج أن تطوير الموارد البشرية يفسر 57.6% من التباين في فاعلية إدارة الأزمات، مما يعزز من أهمية الاستثمار في تدريب الموظفين وتطوير قدراتهم لمواجهة الأزمات. كما أظهرت الدراسة أن التمكين والتعلم التنظيمي يفسران 28.5% من فاعلية إدارة الأزمات، والتكيف والتغيير المستمر يفسران 41.9%، والتعلم والتدريب المستمر يفسران 38%.

نقد الدراسة الميدانية

ورغم هذه الإيجابيات، فإن الدراسة تعاني من بعض نقاط الضعف في تصميمها الميداني. فقد اعتمدت بالكامل على استبانة مغلقة دون استخدام مقابلات أو استبيانات مفتوحة قد تتيح استكشاف وجهات نظر المشاركين بمزيد من التفصيل. كما لم يتم تحليل تأثير العوامل الهيكلية والتنظيمية داخل كل جامعة، مثل دعم الإدارة العليا أو الثقافة المؤسسية، والتي يمكن أن يكون لها دور كبير في تحديد مدى فاعلية تطوير الموارد البشرية. كان من الممكن أيضًا تقديم تحليل حول العوامل الديموغرافية للمشاركين، مثل سنوات الخبرة أو المستوى الإداري، لفهم تأثير الخلفية المهنية على آرائهم حول إدارة الأزمات. هذه المحددات تجعل النتائج تقدم رؤية كمية قوية، ولكنها قد لا تعكس الصورة الكاملة حول كيفية تفاعل الجامعات المختلفة مع تطوير الموارد البشرية في سياق إدارة الأزمات.

جوانب القوة والضعف في الدراسة



تمثل هذه الدراسة مساهمة علمية مهمة في مجال الموارد البشرية وإدارة الأزمات، حيث قدمت تحليلاً تفصيلياً لكيفية تأثير الاستثمار في تطوير الكفاءات البشرية على قدرة الجامعات الخاصة على التعامل مع الأزمات بفعالية. أحد أبرز نقاط القوة في الدراسة هو الارتباط الواضح بين المتغيرات المدروسة، حيث أثبتت النتائج وجود علاقة قوية بين تطوير الموارد البشرية وفاعلية إدارة الأزمات، وهو ما تم قياسه من خلال تحليل إحصائي دقيق باستخدام تحليل التباين والانحدار البسيط والمتعدد. كما أن اختيار العينة من العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى ساهم في تعزيز موثوقية البيانات، حيث أن هذه الفئات تمتلك معرفة مباشرة بالسياسات والإجراءات المتبعة داخل الجامعات الخاصة. علاوة على ذلك، قدمت الدراسة توصيات عملية قابلة للتطبيق، مثل أهمية تعزيز بيئة العمل الداعمة للتعليم المستمر، وتمكين الموظفين، وتبني استراتيجيات أكثر مرونة في إدارة الموارد البشرية.

جوانب القوة والضعف في الدراسة



ورغم هذه الإيجابيات، فإن هناك بعض الجوانب التي كان من الممكن تحسينها لزيادة شمولية التحليل. أحد هذه الجوانب هو محدودية العينة، حيث ركزت الدراسة على خمس جامعات فقط، مما يجعل النتائج أقل تمثيلاً لجميع الجامعات الخاصة في الأردن. كما لم يتم استخدام طرق بحثية متنوعة، مثل المقابلات أو تحليل المستندات، التي كان من الممكن أن تقدم تفسيرات أعمق للنتائج الإحصائية. كما لم يتم تحليل تأثير العوامل التنظيمية والاقتصادية، مثل حجم الجامعة أو مواردها المالية، على العلاقة بين تطوير الموارد البشرية وفاعلية إدارة الأزمات. بالإضافة إلى ذلك، لم تناقش الدراسة إمكانية وجود تحيز في العينة أو تأثير العوامل النفسية والتنظيمية على استجابات المشاركين، وهو عنصر مهم عند تحليل البيانات المستمدة من استبيانات مغلقة.

المرجع

ابورمان, م. (2025). أثر تطوير الموارد البشرية في فاعلية إدارة
الأزمات لدى العاملين في الجامعات الأردنية الخاصة. Retrieved

from

https://www.researchgate.net/publication/389631331_athr_ttwyr_almward_albshryt_fy_falyt_adart_al_azmat_idy_alamlyn_fy_aljamat_alardnyt_alkhastath_r_ttwyr_almward_albshryt_fy_falyt_adart_alazmat_idy_alamlyn_fy_aljamat_alardnyt_alkhast



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

