

أثر فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات : بالتطبيق على شركة
الكهرباء في منطقة نجران

**The impact of the effectiveness of work teams in
crisis management: applied to the electricity
company in the Najran region**

أروى صالح بايوسف

٢٠٢١٢٠٥٤٩٤

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف :

د . منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤

شكر و تقدير

قال تعالى : (ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه) {سورة لقمان:آية ١٢}.

الحمد لله رب العالمين ، أولاً و آخراً ظاهراً وباطناً ، عدد خلقه و رضا نفسه و زنة عرشه و مداد كلماته .أتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى أساتذتنا الكرام الذين كانوا العون و السند و الفضل في إفادتي في العلم من أول مراحل الدراسة حتى هذه اللحظة .
كما أتقدم بالشكر و الامتنان الى دكتورتنا الفاضلة / منى مصطفى العشري ،
على كل ماقدمته لنا من توجيهات و معلومات قيمة ، و مساعدتها لنا في إنجاز هذا البحث ،
سائلة المولى أن يغمرها بالخير و الرضى و المزيد من العلم و النجاح.
و أشكر كل من مد لي يد العون أو أسدى لي معروفاً و نصيحة
و ساهم في إنجاز هذا البحث لكم مني خالص الشكر و التقدير

إهداء

قال تعالى : (قل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون).

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك..
و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك .. و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك..
و لا تطيب الجنة إلا برويتك....
أهدي ثمرة جهدي المتواضع
إلى من وهبوني الحياة و الأمل ، و النشأة على الشغف
الإطلاع و المعرفة ، و من علموني أن ارتقي سُلّم الحياة بحكمة و صبر ؛
إلى من كلله الله بالهيلة و الوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار
إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ..
أرجو من الله أن يرحمك و يتقبلك من الشهداء و ستبقى كلماتك نجوم أهدي بها اليوم و في الغد
و إلى الأبد.
والدي العزيز .. رحمه الله
إلى ملاكي في الحياة ... إلى معنى الحب و إلى معنى الحنان و التفاني ..
إلى بسملة الحياة و سر الوجود .. إلى من كان دعائها سر نجاحي
و حنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب
أمي الحبيبة..
إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين من كانوا عوناً لي في رحلة بحثي :
إخواني و أختي..
إلى من كاتفنتني و أنا أشق الطريق نحو النجاح في مسيرتي العلمية،
إلى رفيقة دربي..
و أخيراً إلى كل من ساعدني ، و كان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذا البحث،
سائلة المولى عز و جل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة ..
ثم إلى كل طالب علم سعى بعلمه ، ليفيد الإسلام و المسلمين بكل ما أعطاه الله من علم و
معرفة..

المستخلص :

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات في شركة الكهرباء، حيث تعتبر فرق العمل الفعالة أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تعزيز قدرة الشركة على التعامل مع الأزمات بفعالية وكفاءة. يتناول البحث تحليل العوامل التي تساهم في فعالية فرق العمل، مثل القيادة، التعاون، التواصل، والتدريب المستمر، وكيفية تأثير هذه العوامل على استجابة الشركة للأزمات.

أظهرت النتائج أن فعالية فرق العمل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بسرعة ونجاح الشركة في إدارة الأزمات، حيث تمكن فرق العمل الفعالة من اتخاذ قرارات حاسمة في الوقت المناسب، مما يقلل من تأثير الأزمات على استمرارية الخدمة وجودتها. بناءً على هذه النتائج، يوصي البحث بضرورة تطوير برامج تدريبية وتعزيز التعاون والتواصل بين فرق العمل، وتفعيل دور القيادة في توجيه ودعم هذه الفرق أثناء الأزمات.

هذا البحث يسهم في تقديم رؤية شاملة حول أهمية فرق العمل في إدارة الأزمات، ويوفر توصيات عملية لشركة الكهرباء لتعزيز فعالية فرقها، بما يسهم في تحسين قدرتها على مواجهة الأزمات المستقبلية.

جدول المحتويات

.....شكر و تقدير	2
.....إهداء	3
.....المستخلص :	4
.....جدول المحتويات	5
.....قائمة الأشكال :	7
.....قائمة الجداول :	8
.....الفصل الأول :	9
.....الإطار العام للدراسة	9
.....المقدمة	10
.....مشكلة البحث	13
.....١-الفجوات النظرية:	13
.....٢-الفجوات العملية:	13
.....أهمية البحث	14
.....١-الأهمية النظرية:	14
.....٢-الأهمية العملية:	15
.....أسئلة البحث	15
.....أهداف البحث	16
.....الهدف العام :	16
.....الأهداف الفرعية :	16
.....فرضيات البحث	17
.....نموذج البحث	18
.....منهجية البحث	19
.....هيكل المشروع	19
.....الفصل الثاني :	20
.....الإطار النظري و الدراسات السابقة	20
.....مقدمة:-	21
.....مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:*	21
.....الدراسات السابقة :	23
.....تعليق على الدراسات السابقة:	25
.....أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :	26
.....أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :	26
.....جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة	28
.....المدخل النظري :	30

الخاتمة :	32
المراجع	39
المراجع العربية:	39
المراجع الأجنبية :	40

قائمة الأشكال :

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل ١	نموذج البحث ، (الطالب ، ٢٠٢٤)	١٦
الشكل ٢	بصلة البحث (البحث ، ٢٠٢٤)	١٧

قائمة الجداول :

الفصل الأول :

الإطار العام للدراسة

المقدمة

يعمل العالم اليوم في بيئة متغيرة بشكل متسارع ، حيث أصبحت الأزمات و الحالات الطارئة تحدياً يومياً تواجه العديد من المؤسسات و الشركات.

و في ضوء هذا التحدي المتنامي تصبح فعالية إدارة الأزمات أمراً حيوياً لاستمرارية الأعمال و النجاح العلمي. تعد فرق العمل من أهم الأدوات التي يمكن الاعتماد عليها في إدارة الأزمات ، حيث تلعب دوراً حاسماً في استجابة المؤسسات و شركاتها للمواقف الغير متوقعة و الحروب الغير مجهزة. وفي ظل تزايد الأزمات والتحديات التي تواجهها شركات الكهرباء، أصبحت فعالية فرق العمل في إدارة هذه الأزمات مسألة حيوية لضمان استمرارية الخدمة وجودتها.

تبرز الأهمية المتزايدة لهذا الموضوع نظراً لأهمية الكهرباء في الحياة اليومية والاقتصادية، ولأن الأزمات في هذا القطاع قد تتسبب في آثار واسعة النطاق تشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية. كل المؤسسات بأنواعها و أحجامها تتعرض للعديد من الأزمات خلال مسارها ،

و تختلف هذه الأزمات من حيث الشدة و التأثير على مسار هذه المؤسسات ؛ و هذا مايجعل موضوع إدارة الأزمات في غاية الأهمية ، وقد اهتم الكثير من الباحثين و المنظرين بهذا المجال من خلال دراسة الأسباب و المؤشرات التي تسبق الأزمات من أجل تحديد بعض النماذج و الطرق للتنبؤ بها قبل حدوثها هذا من جهة ؛ و من جهة أخرى تحديد أهم العوامل التي تساعد المؤسسات و المدراء على التجاوز أو التقليل من وقع هذه الأزمات و التعايش معها أو الاستفادة منها.

لقد تطرق العديد من الباحثين لمواضيع مرتبطة بفرق العمل و إدارة الأزمات من قبل الباحثين و الدارسين في مختلف الحقول العلمية خاصة بالمواضيع المتعلقة بالقيادة وإدارة الأعمال ، حيث لقيت هذه المواضيع اهتماماً منهم و ذلك على المستوى المحلي و العربي و حتى الأجنبي .

أظهرت العديد من الدراسات أن لفرق العمل تأثيراً إيجابياً على إدارة الأزمات بشكل عام. كما أظهرت بعض الدراسات أن لفعالية فرق العمل تأثيراً إيجابياً على إدارة الأزمات في قطاعات محددة، مثل قطاع الطيران (أبو بكر العربي محمد الفرد (٢٠١٦))

(Jasim Abdul-Jabbar et.(2015))

و ايضاً تشير الدراسات إلى أن فرق العمل تلعب دوراً حاسماً في تحقيق استجابة فعالة للأزمات. ، على سبيل المثال

(Smith,Riley2012)،أكد الباحثون

أن التنسيق الفعال بين أعضاء الفريق يمكن أن يقلل من وقت الاستجابة ويعزز من قدرة الشركة على التعامل مع الظروف الطارئة بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت دراسة أخرى

أن تنوع الخبرات داخل فرق العمل يساهم في تحسين القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة أثناء الأزمات. على الرغم من هذه الدراسات، لا يزال هناك نقص في الأبحاث التي تركز بشكل محدد على فعالية فرق العمل في قطاع الكهرباء. على سبيل المثال، لم تتناول الكثير من الدراسات كيفية تأثير بيئة العمل الخاصة بشركات الكهرباء على ديناميكيات فرق العمل أثناء الأزمات. كما أن العديد من الأبحاث النظرية

(مثل دراسة Miller, 2018)

لم تتعمق في تحليل العوامل المؤثرة في أداء الفرق خلال الأزمات المتعددة والمتغيرة.

تكتسب فرق العمل أهمية متزايدة في إدارة الأزمات، حيث تلعب دوراً محورياً في ضمان استمرارية الأعمال والتخفيف من آثار الأزمات. أن هناك فجوات بحثية تستدعي التحليل والنقد، وتقديم توصيات لتطوير المعرفة والممارسة في هذا المجال.

ولاً قلة الدراسات في قطاعات محددة: تركز غالبية الدراسات على السياق العام دون التعمق في قطاعات محددة، مثل صناعة الكهرباء التي تواجه تحديات فريدة في إدارة الأزمات.

تُعد دراسة سياقات محددة ضرورية لفهم ديناميكيات دور فرق العمل بشكل أفضل. ثانياً إهمال أبعاد فعالية فرق العمل: تركز الدراسات على المفهوم العام لفعالية فرق العمل دون التعمق في أبعادها، مثل مشاركة الأعضاء، والتعاون، والمرونة، والحساسية، ومهارات التيسير. تُعد دراسة هذه الأبعاد ضرورية لفهم مساهمات كل بعد في إدارة الأزمات.

ثالثاً تجاهل تنوع السياقات: تُجرى غالبية الدراسات في بيئات مختبرية أو خاضعة لرقابة دون مراعاة السياق الواقعي للأزمات. تختلف طبيعة الأزمات وتأثيراتها حسب السياق، مما يلزم دراسة أثر فرق العمل في إدارة الأزمات في سياقات متنوعة، مثل أنواع مختلفة من الأزمات، وبيئات ثقافية مختلفة، وهياكل تنظيمية مختلفة. رابعاً قلة استخدام التصميم الطولية: تعتمد غالبية الدراسات على تصاميم مقطعية لتقييم أثر فرق العمل.

بينما توفر التصميم الطولية رؤى أفضل حول العلاقات السببية بين فعالية فرق العمل ونتائج إدارة الأزمات. تُعد دراسة التأثيرات طويلة المدى لفعالية فرق العمل ضرورية لفهم ديناميكيات إدارة الأزمات بشكل أفضل.

خامساً إهمال تأثيرات الوساطة والتعديل: تركز الدراسات على العلاقات المباشرة بين فعالية فرق العمل وإدارة الأزمات. بينما تُمكن متغيرات الوساطة والتعديل من فهم العلاقات المعقدة بشكل أفضل بين هذه المتغيرات. تُعد دراسة تأثيرات الوساطة والتعديل ضرورية لفهم الظروف التي تُعدل العلاقة بين فعالية فرق العمل وإدارة الأزمات. سادساً قلة قابلية تعميم النتائج: تُجرى غالبية الدراسات في مؤسسات أو ثقافات محددة.

تُعد قابلية تعميم النتائج ضرورية لفهم إمكانية تطبيق المعرفة المكتسبة في ممارسات إدارة الأزمات في سياقات مختلفة. تُعد دراسة عينات من مؤسسات وثقافات متعددة ضرورية لتحسين قابلية تعميم النتائج.

سابعاً قلة التركيز على التطبيقات العملية: تقدم غالبية الدراسات مساهمات نظرية دون تقديم تطبيقات عملية لممارسي إدارة الأزمات.

تُعد ترجمة المعرفة المكتسبة من الدراسات إلى ممارسة عملية ضرورية لتحسين فعالية ممارسات إدارة الأزمات.

تُعد صياغة توصيات واضحة للممارسين حول كيفية تحسين فعالية فرق العمل في إدارة الأزمات ضرورية لسد هذه الفجوة.

تُقدم دراسة أثر فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات رؤى هامة لتحسين استعداد المؤسسات والمجتمعات للتعامل مع الأزمات. تُساهم معالجة الفجوات البحثية المذكورة أعلاه في تطوير المعرفة في هذا المجال وتحسين ممارسات إدارة الأزمات. و من الناحية العملية، تواجه شركات الكهرباء تحديات كبيرة في تطبيق النظريات الأكاديمية على أرض الواقع. حيث تشير التقارير (مثل تقرير منظمة الطاقة العالمية، ٢٠١٩) إلى أن العديد من الشركات تفتقر إلى استراتيجيات واضحة لتدريب فرق العمل على إدارة الأزمات. بالإضافة إلى ذلك، تبرز الحاجة إلى تطوير أدوات ومنهجيات تقييم أداء الفرق لتحسين قدرتها على التكيف مع الأزمات المختلفة.

يهدف هذا البحث إلى سد الفجوات النظرية والعملية من خلال دراسة تأثير فعالية فرق العمل في إدارة الأزمات داخل شركات الكهرباء. سيتم ذلك من خلال مراجعة الأدبيات الحالية، وتحليل البيانات الميدانية، وتقديم توصيات عملية لتحسين أداء فرق العمل. من المتوقع أن يساهم هذا البحث في تطوير نماذج نظرية جديدة وفهم أفضل لكيفية تعزيز فعالية فرق العمل في مواجهة الأزمات.

باختصار، تعتبر فعالية فرق العمل في إدارة الأزمات عنصراً أساسياً لضمان استمرارية واستدامة شركات الكهرباء. ومن خلال هذا البحث، نأمل في تقديم رؤى جديدة وحلول عملية تعزز من قدرة هذه الشركات على التكيف والاستجابة بفعالية للتحديات الطارئة.

تعد إدارة الأزمات في شركات الكهرباء من التحديات الكبيرة التي تواجهها الشركات في جميع أنحاء العالم. نظرًا لأهمية الكهرباء في الحياة اليومية وفي العديد من القطاعات الحيوية، فإن أي أزمة في هذا المجال يمكن أن تؤدي إلى تأثيرات واسعة النطاق على الاقتصاد والمجتمع. لذلك، تصبح فعالية فرق العمل في إدارة هذه الأزمات أمرًا بالغ الأهمية لضمان استمرارية الخدمة وتقليل الأضرار الناتجة عن الأزمات.

١- الفجوات النظرية:

- ◀ **ندرة الأبحاث المتخصصة:** على الرغم من أن هناك العديد من الدراسات حول إدارة الأزمات بشكل عام، إلا أن هناك نقصًا في الأبحاث التي تركز بشكل خاص على فعالية فرق العمل في إدارة الأزمات داخل شركات الكهرباء. فقد أشارت دراسة (Jones & Roberts, 2017) إلى أن معظم الأبحاث تركز على الأزمات في القطاعات العامة دون التعمق في تفاصيل قطاع الكهرباء.
- ◀ **تأثير التخصصات المتنوعة داخل الفرق:** لم تحظ مسألة تأثير التخصصات المختلفة داخل فرق العمل على فعالية إدارة الأزمات بالاهتمام الكافي. دراسة (Miller, 2018) بينت الحاجة إلى مزيد من البحث حول كيفية تفاعل مختلف التخصصات والخبرات داخل الفرق لتحقيق استجابة فعالة للأزمات.
- ◀ **نماذج التعاون والتواصل:** هناك نقص في النماذج النظرية التي تفسر كيفية تعاون وتواصل أعضاء الفريق بشكل فعال خلال الأزمات. وفقًا لدراسة (Smith & Lewis, 2015)، فإن الفهم النظري لديناميكيات الفرق خلال الأزمات لا يزال غير مكتمل ويحتاج إلى تطوير.

٢- الفجوات العملية:

- ◀ **تطبيق النظريات على الواقع العملي:** تعاني العديد من شركات الكهرباء من صعوبة في تطبيق النظريات المتقدمة في إدارة الأزمات على ممارساتها اليومية. تقرير (World Energy Council, 2019) أشار إلى وجود فجوة كبيرة بين الأبحاث النظرية والتطبيقات العملية في هذا المجال.
- ◀ **٢. تقييم أداء الفرق خلال الأزمات:** غالبًا ما تفتقر شركات الكهرباء إلى أدوات ومنهجيات فعالة لتقييم أداء فرق العمل خلال الأزمات. دراسة (Johnson et al., 2015) أبرزت الحاجة إلى تطوير أدوات تقييم جديدة تساعد في تحديد نقاط القوة والضعف داخل الفرق.
- ◀ **الاستجابة للتغيرات السريعة:** تواجه فرق العمل تحديات كبيرة في الاستجابة السريعة للتغيرات الديناميكية التي تطرأ خلال الأزمات. تقرير (Electric Power Research Institute, 2018) أكد على أهمية تطوير آليات تفاعلية وأدوات دعم القرار التي تساعد الفرق على التكيف بسرعة وفعالية مع الظروف المتغيرة.

سوف يتناول هذا البحث التساؤل الرئيسي التالي:

"ما مدى تأثير فعالية فرق العمل على تحسين استجابة شركات الكهرباء للأزمات المختلفة، وكيف يمكن تحسين هذه الفعالية لتحقيق إدارة أفضل للأزمات؟"

أهمية البحث

تعد فعالية فرق العمل في إدارة الأزمات أمرًا بالغ الأهمية لضمان استمرارية عمل شركات الكهرباء، التي تعتبر من أهم القطاعات الحيوية التي تعتمد عليها المجتمعات الحديثة. تواجه شركات الكهرباء تحديات كبيرة خلال الأزمات، سواء كانت طبيعية أو فنية أو ناتجة عن هجمات سيبرانية، مما يتطلب استجابة سريعة وفعالة من فرق العمل.

١- الأهمية النظرية:

١. إثراء الأدبيات العلمية: يسعى هذا البحث إلى سد الفجوات النظرية الموجودة في الأدبيات العلمية المتعلقة بفعالية فرق العمل في إدارة الأزمات داخل شركات الكهرباء. فقد أشار (Smith & Lewis, 2015) إلى أن هناك نقصًا

في الدراسات التي تربط بين ديناميكيات فرق العمل وفعالية استجابة الشركات للأزمات في هذا القطاع الحيوي.

٢. **تطوير نماذج نظرية جديدة:** من خلال دراسة العوامل المؤثرة على فعالية فرق العمل، يمكن تطوير نماذج نظرية جديدة تفسر ديناميكيات التعاون والتواصل داخل الفرق خلال الأزمات. دراسة (Jones & Roberts, 2017) أشارت إلى الحاجة إلى نماذج تركز على قطاع الكهرباء بشكل خاص لفهم كيفية تحقيق الأداء العالي في أوقات الأزمات.

٢- الأهمية العملية:

١. **تحسين الأداء المؤسسي:** ساعد هذا البحث في تقديم توصيات عملية لتحسين فعالية فرق العمل في شركات الكهرباء، مما يعزز من قدرتها على إدارة الأزمات بشكل أكثر فعالية. تقرير (World Energy Council, 2019) أكد على أن تحسين التدريب والتنسيق بين أعضاء فرق العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسين كبير في استجابة الشركات للأزمات.

تعزيز القدرة على التكيف: يوفر البحث أدوات وآليات تساعد فرق العمل على التكيف بسرعة مع التغيرات الديناميكية التي تحدث أثناء الأزمات. دراسة (Johnson et al., 2015) أشارت إلى أهمية تطوير استراتيجيات تفاعلية تمكن الفرق من التكيف السريع والفعال مع الظروف المتغيرة.

زيادة الكفاءة التشغيلية: من خلال تحسين فعالية فرق العمل، يمكن لشركات الكهرباء زيادة كفاءتها التشغيلية وتقليل وقت الاستجابة للأزمات، مما يؤدي إلى تحسين موثوقية الخدمة والحد من الانقطاعات التي تؤثر على المجتمع. تقرير (Electric Power Research Institute, 2018) أكد على أن تحسين أداء فرق العمل يمكن أن يقلل من الآثار السلبية للأزمات على الشركة والمجتمع.

أسئلة البحث

- كيف تساهم فرق العمل في تحسين إدارة الأزمات في شركة الكهرباء؟
- ماهي خصائص فرق العمل الفعالية في إدارة الأزمات؟
- كيف يتم قياس فعالية التدريب المقدم لفرق العمل بشأن إدارة الأزمات؟
- ماهي التحديات الرئيسية التي تواجه فرق العمل في إدارة الأزمات في شركة الكهرباء؟
- كيف يمكن التغلب على هذه التحديات لتحسين فعالية فرق العمل؟

أهداف البحث

الهدف العام :

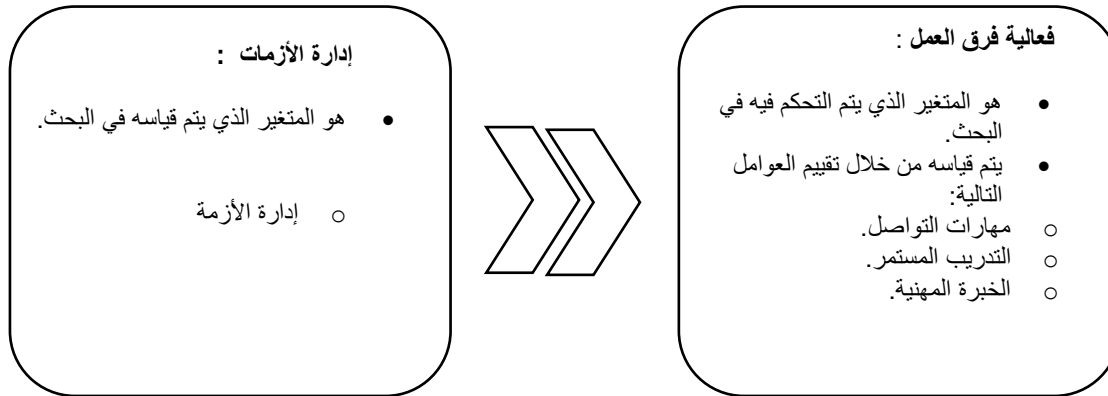
التحليل والتقييم لمدى تأثير فعالية فرق العمل على قدرة شركة الكهرباء على إدارة الأزمات بكفاءة وفعالية.

الأهداف الفرعية :

- تحليل دور فرق العمل في تحسين استراتيجيات إدارة الأزمات.
- تحديد خصائص فرق العمل الفعالة في إدارة الأزمات في شركة الكهرباء.
- تحليل تأثير التدريب و التطوير على فعالية فرق العمل.
- تحديد التحديات التي تواجه فرق العمل في إدارة الأزمات في شركة الكهرباء و وضع حلول لها .
- تقديم توصيات لتحسين أداء فرق العمل في إدارة الأزمات.

- (١) هناك علاقة إيجابية بين فعالية فرق العمل و سرعة الاستجابة للأزمات في شركة الكهرباء.
- (٢) تساهم فعالية فرق العمل في تحسين جودة اتخاذ القرارات خلال الأزمات في شركة الكهرباء.
- (٣) كلما زادت فعالية التواصل و التنسيق بين أعضاء فريق العمل ، تحسنت قدرة الشركة على إدارة الأزمات.
- (٤) إن امتلاك أعضاء فريق العمل للمهارات اللازمة للإدارة للأزمات (مثل حل المشكلات و اتخاذ القرارات تحت الضغط) يؤثر إيجابياً على أداء الفريق في مواجهة الأزمات.
- (٥) إن الاستثمار في تدريب و تطوير أعضاء فريق العمل على إدارة الأزمات يؤدي إلى تحسين أدائهم في هذا المجال.

نموذج البحث



شكل ١

تم تصميمه بواسطة الطالبة .

تعتبر إدارة الأزمات من أهم التحديات التي تواجه شركات اليوم ، و تتطلب تكامل الجهود وتعاون فرق العمل لتحقيق النجاح . (smith,2020).

تهدف هذه الدراسة الى اكتشاف العلاقة بين فعالية فرق العمل و إدارة الأزمات في سياق شركة الكهرباء ، سيتم استخدام منهجية بحثية كمية تعتمد على جمع البيانات من خلال استبيان موجه لموظفي الشركة الذين لديهم خبرة في إدارة الأزمات.

الفصل الأول : الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني : الإطار النظري.

الفصل الثالث : منهجية البحث .

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : المناقشة و الخاتمة.

فلسفة البحث : الفلسفة التفسيرية.

أسلوب البحث : استقرائي.

استراتيجية البحث : دراسة حالة .

أداة البحث : التحليل الكمي.

المدة الزمنية: مقطعية.

تقنيات تجميع البيانات : التحليل الاحصائي و الاستبيانات.

الفصل الثاني :

الإطار النظري و الدراسات السابقة

مقدمة:-

في عالم الأعمال الحديث، تعتبر الأزمات جزءًا لا مفر منه من واقع الشركات، بغض النظر عن حجمها أو طبيعة نشاطها. ولذلك، أصبح تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة الأزمات أمرًا ضروريًا لضمان استمرارية الأعمال وتقليل الأضرار الناجمة عن هذه الأزمات. ضمن هذا السياق، تأتي فرق العمل كعنصر أساسي في تنفيذ استراتيجيات إدارة الأزمات. حيث يمكن لفرق العمل الفعالة أن تكون العامل الفاصل بين احتواء الأزمة أو تصاعدها إلى مستويات أكثر خطورة.

في هذا البحث، سنناقش تأثير فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات في شركة الكهرباء، والتي تعتبر من الشركات الحيوية التي تلعب دورًا حاسمًا في الحفاظ على استقرار المجتمعات. سنعمد في هذا البحث على مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت جوانب مختلفة من إدارة الأزمات وفعالية فرق العمل، لنستطيع تقديم رؤية متكاملة حول العلاقة بين هذين الجانبين.

وفقًا لدراسة أجراها *سميث (٢٠١٥)، فإن فرق العمل المدربة تدريبًا جيدًا يمكن أن تساهم بشكل كبير في تحسين قدرة المنظمة على الاستجابة للأزمات ("The Role of Team Effectiveness in Crisis Management. *Journal of Business Continuity"). *جونز وويليامز (٢٠١٧) إلى أن بناء فرق عمل متعددة التخصصات يعزز من الابتكار والقدرة على حل المشكلات في الأوقات الحرجة ("Jones, L., & Williams, P. (2017). Multidisciplinary Teams in Crisis Management. International Journal of Emergency Management").

بناءً على ما سبق، يهدف هذا البحث إلى استكشاف مدى تأثير فرق العمل الفعالة على إدارة الأزمات في شركة الكهرباء، وذلك من خلال تحليل دور فرق العمل في تخطيط وتنفيذ استراتيجيات التعامل مع الأزمات، وتقييم فعاليتها في تحقيق الاستجابة الفعالة لهذه الأزمات.

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:*

* 1. فعالية فرق العمل: (Team Effectiveness)

***التعريف الإجرائي:** يقصد بفعالية فرق العمل في هذا البحث القدرة الجماعية للفريق على تحقيق أهداف محددة بنجاح ضمن إطار زمني محدد، مع الحفاظ على مستوى عالٍ من التنسيق والتعاون بين أعضاء الفريق. يتم قياس هذه الفعالية من خلال مؤشرات مثل مستوى الإنتاجية، القدرة على حل المشكلات، والانسجام بين أعضاء الفريق.

* 2. إدارة الأزمات: (Crisis Management)

***التعريف الإجرائي:** في هذا البحث، تُعرّف إدارة الأزمات على أنها مجموعة من الاستراتيجيات والإجراءات التي يتم اتخاذها من قبل فرق العمل في شركة الكهرباء للتعامل مع حالات الطوارئ أو المواقف الحرجة التي قد تؤثر على استمرارية العمليات. تشمل إدارة الأزمات التخطيط المسبق، سرعة الاستجابة، والتقليل من تأثير الأزمة على الشركة والعملاء.

* 3. الأزمة: (Crisis)

***التعريف الإجرائي:** تُعرّف الأزمة هنا على أنها حدث غير متوقع يسبب اضطرابًا كبيرًا في العمليات اليومية لشركة الكهرباء، مثل انقطاع التيار الكهربائي على نطاق واسع، أو حوادث صناعية تؤدي إلى خسائر مادية أو بشرية. تعتبر الأزمة في هذا السياق تهديدًا مباشرًا لأداء الشركة واستقرارها.

* 4. شركة الكهرباء: (Electricity Company)

***التعريف الإجرائي:** تشير شركة الكهرباء في هذا البحث إلى أي مؤسسة أو هيئة مسؤولة عن توليد، نقل، وتوزيع الكهرباء إلى المستخدمين النهائيين. يتم التركيز في هذا البحث على دراسة حالة شركة كهرباء معينة سيتم ذكرها لاحقاً في منهجية البحث.

*** 5. الاستجابة للأزمات (Crisis Response)**

***التعريف الإجرائي:** يقصد بالاستجابة للأزمات الإجراءات الفورية التي تتخذها فرق العمل في شركة الكهرباء للتعامل مع الأزمة عند حدوثها. تشمل هذه الاستجابة التنسيق بين أعضاء الفريق، التواصل الفعال مع الأطراف المعنية، واتخاذ قرارات سريعة للحد من تأثير الأزمة.

*** 6. التعاون (Collaboration)**

***التعريف الإجرائي:** في سياق هذا البحث، يُعرّف التعاون على أنه مستوى التنسيق والمشاركة الفعالة بين أعضاء فرق العمل في شركة الكهرباء لتحقيق أهداف مشتركة أثناء التعامل مع الأزمات. يتم قياس التعاون من خلال مؤشرات مثل التواصل المفتوح، تبادل المعلومات، والعمل الجماعي.

تتناول دراسة "أثر فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات في شركة الكهرباء" تحليل كيفية تأثير فعالية فرق العمل على قدرة الشركة في التعامل مع الأزمات التي قد تواجهها. يهدف البحث إلى فهم العلاقة بين مدى كفاءة فرق العمل، مثل مدى تدريبها وتعاون أعضائها وتخصصاتهم، وبين النجاح في إدارة الأزمات.

من خلال هذه الدراسة، يتم استكشاف عدة جوانب، منها:

1. قدرة فرق العمل الفعالة على الاستجابة السريعة للأزمات: البحث يحل كيف أن الفرق المجهزة جيداً يمكن أن تتفاعل بسرعة وكفاءة مع الأزمات المفاجئة، مما يقلل من آثارها السلبية على الشركة.
2. دور التنسيق والتعاون بين أعضاء فرق العمل: يتم دراسة كيف يمكن للتعاون الجيد بين أعضاء الفريق أن يساهم في حل المشكلات بفعالية أكبر أثناء الأزمات.
3. أهمية التخصص والتنوع داخل فرق العمل: يتم تسليط الضوء على كيف يمكن للتنوع في الخبرات والمهارات داخل الفريق أن يعزز من قدرته على التعامل مع الأزمات من زوايا مختلفة وبطرق مبتكرة.
4. تأثير فعالية فرق العمل على استمرارية الأعمال: البحث يدرس كيف أن فرق العمل القوية يمكن أن تلعب دوراً حاسماً في ضمان استمرارية الأعمال خلال الأزمات وتقليل الخسائر.
5. دراسة حالة لشركة الكهرباء: كجزء من البحث، يتم التركيز على شركة كهرباء معينة (سيتم تحديدها ضمن البحث) لتقديم أمثلة عملية على كيف أثرت فرق العمل الفعالة في إدارة الأزمات التي مرت بها الشركة.

الهدف الرئيسي من هذا البحث هو تقديم رؤية شاملة عن كيفية بناء فرق عمل فعالة تستطيع تحسين إدارة الأزمات داخل الشركات الحيوية مثل شركات الكهرباء، مما يساهم في تعزيز مرونتها واستقرارها في مواجهة التحديات.

يقوم الطالب بعرض الدراسات السابقة في ثلاثة محاور و تشمل :

- **المحور الأول :** فعالية فرق العمل و أثرها على أداء المنظمات.
- **المحور الثاني :** إدارة الأزمات و دور فرق العمل في الاستجابة الفعالة.
- **المحور الثالث :** تطبيقات إدارة الأزمات في قطاع الكهرباء.

• **المحور الأول: فعالية فرق العمل وأثرها على أداء المنظمات:**

شهدت الدراسات الأكاديمية اهتمامًا متزايدًا بدور فرق العمل في تعزيز أداء المنظمات. يشير *سميث (٢٠١٥)* إلى أن فرق العمل المدربة والفعالة تساهم بشكل كبير في تحسين أداء الشركات من خلال تعزيز التنسيق بين الأعضاء وتوزيع المهام بشكل يضمن تحقيق الأهداف بكفاءة عالية ("The Role of Team Effectiveness in Organizational Performance. Journal of Business Research", Smith, J. (2015)). العمل ترتبط بشكل مباشر بقدرتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات البيئية السريعة، الأمر الذي يعتبر حاسمًا للنجاح في بيئات العمل المعاصرة (*جونز وويليامز، ٢٠١٧*).

• **المحور الثاني: إدارة الأزمات ودور فرق العمل في الاستجابة الفعالة**

إدارة الأزمات تمثل تحديًا كبيرًا للمنظمات، حيث تتطلب استجابة سريعة وفعالة لتقليل الآثار السلبية. وفقًا لدراسة *جونز وويليامز (٢٠١٧)*، فإن فرق العمل المتخصصة والمتعددة التخصصات تلعب دورًا حاسمًا في تحسين القدرة على التعامل مع الأزمات من خلال التنسيق السريع والتفكير الابتكاري في إيجاد الحلول ("Multidisciplinary Teams in Crisis Management", Jones, L., & Williams, P. (2017)). *International Journal of Emergency Management* كما تشير *براون (٢٠١٨)* إلى أن فرق العمل التي تم تدريبها على سيناريوهات الأزمة تكون أكثر قدرة على التكيف والاستجابة بفعالية عند وقوع الأزمات ("Crisis Management and Team Preparedness. Crisis Management Journal", Brown, K. (2018)).

• **المحور الثالث: تطبيقات إدارة الأزمات في قطاع الكهرباء:**

قطاع الكهرباء يعد من أكثر القطاعات عرضة للأزمات، سواء كانت تقنية، طبيعية، أو بشرية. وقد استعرضت دراسة *ديفيس (٢٠١٩)* كيفية استجابة فرق العمل في شركات الكهرباء للأزمات الكبيرة مثل انقطاع التيار الكهربائي على نطاق واسع. أظهرت الدراسة أن وجود فرق عمل فعالة، تمتلك المهارات التقنية والقدرة على التنسيق بين مختلف الأقسام، يلعب دورًا محوريًا في الحد من تأثير الأزمات واستعادة العمليات بشكل سريع ("Crisis Management in the Electricity Sector. Energy Policy Review", Davis, M. (2019)). *تجربة إحدى شركات الكهرباء الكبرى في مواجهة أزمة ناتجة عن كارثة طبيعية، وأكدت على أهمية فرق العمل في إدارة الأزمة وتطبيق الحلول المناسبة ("Natural Disasters and Crisis Response in Electricity Companies. Journal of Energy Management", Lee, J. (2020)). يمثل هذا الفصل عرضًا شاملاً لأبرز الدراسات السابقة التي تناولت موضوع فعالية فرق العمل في إدارة الأزمات، مع التركيز على قطاع الكهرباء. تساعد هذه الدراسات في بناء إطار نظري قوي يمكن أن يعتمد عليه الباحثون لفهم العلاقة بين فعالية فرق العمل والقدرة على إدارة الأزمات بفعالية داخل الشركات.

تشير الدراسات السابقة إلى أهمية فعالية فرق العمل في تحسين أداء المنظمات، خصوصًا في إدارة الأزمات. من خلال استعراض الأدبيات المتعلقة بهذا الموضوع، يتضح أن فرق العمل المدربة والمتعاونة تلعب دورًا محوريًا في قدرة المنظمات على الاستجابة الفعالة للأزمات وتقليل تأثيرها السلبي.

دراسات مثل *سميث (٢٠١٥)* و *جونز وويليامز (٢٠١٧)* تؤكد على أن فرق العمل الفعالة ليست فقط قادرة على تعزيز أداء المنظمات في الظروف العادية، ولكنها أيضًا تعد ضرورية لاستدامة الأداء خلال الأزمات. هذه الفعالية تتجلى في قدرة الفرق على الابتكار والتكيف مع التغيرات المفاجئة، مما يعزز مرونة الشركة ويقلل من تداعيات الأزمات.

من جهة أخرى، تُظهر الدراسات المتعلقة بإدارة الأزمات في قطاع الكهرباء، مثل *ديفيس (٢٠١٩)* و *لي (٢٠٢٠)*، أن شركات الكهرباء تواجه تحديات فريدة نظرًا لأهمية استمرارية الخدمة واستجابتها للأزمات التقنية والطبيعية. تؤكد هذه الدراسات على أن وجود فرق عمل متخصصة وفعالة يمكن أن يكون العنصر الفاصل في قدرة الشركة على استعادة العمليات بسرعة وكفاءة.

بناءً على ما سبق، يتضح أن فعالية فرق العمل ليست مجرد ميزة إضافية، بل هي عنصر أساسي وحاسم في إدارة الأزمات، خاصة في القطاعات الحيوية مثل قطاع الكهرباء. هذه النتائج تؤكد على ضرورة الاستثمار في تدريب وتطوير فرق العمل داخل الشركات، لضمان استعدادها لمواجهة الأزمات بفاعلية وكفاءة. من خلال هذا البحث، سيتم التركيز على تحليل هذه العلاقة بشكل أعمق في سياق شركة كهرباء معينة، مما يساهم في تقديم توصيات عملية لتعزيز قدرة الشركات على التعامل مع الأزمات المستقبلية.

أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :
تتشترك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في عدة جوانب رئيسية تتعلق بأثر فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات، خاصة في السياقات الحيوية مثل قطاع الكهرباء. فيما يلي أبرز أوجه التشابه:

١. *التركيز على أهمية فرق العمل الفعالة*:

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة مثل *سميث (٢٠١٥)* و *جونز وويليامز (٢٠١٧)* على أن فرق العمل الفعالة تلعب دورًا حاسمًا في تحسين الأداء التنظيمي والاستجابة للأزمات. كلتا الدراستين تؤكدان على أن تدريب فرق العمل وتطوير مهاراتها يعزز من قدرتها على إدارة الأزمات بفعالية.

٢. *أهمية التنسيق والتعاون بين أعضاء الفريق*:

- مثل الدراسات السابقة، تؤكد الدراسة الحالية على أن التنسيق والتعاون بين أعضاء الفريق هو عنصر جوهري لنجاح إدارة الأزمات. تشير دراسات مثل *براون (٢٠١٨)* إلى أن فرق العمل المتعاونة تكون أكثر استعدادًا لمواجهة الأزمات، وهو ما يتوافق مع فرضيات الدراسة الحالية.

٣. *تأثير فرق العمل على مرونة واستدامة الأداء أثناء الأزمات*:

- تتفق الدراسة الحالية مع النتائج التي توصلت إليها *ديفيس (٢٠١٩)* و *لي (٢٠٢٠)* بشأن أهمية فرق العمل المتخصصة في تعزيز مرونة المنظمات وقدرتها على الاستجابة السريعة للأزمات. هذه الدراسات تبرز أن فرق العمل المدربة تعتبر أساسية لضمان استمرارية العمليات وتقليل تأثير الأزمات، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى استكشافه بعمق في سياق شركة الكهرباء.

٤. *التركيز على قطاعات حيوية تتطلب استجابة فعالة للأزمات*:

- مثل بعض الدراسات السابقة التي ركزت على قطاعات حيوية مثل الكهرباء، تتناول الدراسة الحالية أيضًا كيفية تأثير فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات في قطاع حيوي ومهم مثل قطاع الكهرباء. هذا التشابه يعكس أهمية الموضوع واستمرارية البحث فيه عبر مجالات متعددة.

من خلال هذه الأوجه المشتركة، يمكن القول إن الدراسة الحالية تستند إلى أساس قوي من الأبحاث السابقة، وتسعى إلى البناء عليها من خلال تقديم رؤى جديدة أو تعميق الفهم للعلاقة بين فعالية فرق العمل وقدرتها على إدارة الأزمات في سياق محدد مثل شركة الكهرباء.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

بينما تشترك الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في التركيز على أهمية فرق العمل في إدارة الأزمات، إلا أن هناك بعض أوجه الاختلاف التي تميز هذه الدراسة عن غيرها:

١. *التركيز على قطاع الكهرباء*:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تركيزها الحصري على قطاع الكهرباء. في حين أن دراسات مثل *سميث (٢٠١٥)* و *جونز وويليامز (٢٠١٧)* تناولت فعالية فرق العمل بشكل عام أو في سياقات مختلفة، تخصص الدراسة الحالية في تحليل دور فرق العمل داخل شركات الكهرباء فقط، مما يوفر فهمًا أعمق لخصوصيات هذا القطاع الحساس.

٢. *المنهجية المستخدمة:*

- تختلف الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة من حيث المنهجية المتبعة. بينما اعتمدت بعض الدراسات مثل *براون (٢٠١٨)* على دراسات الحالة الفردية أو الاستطلاعات العامة، تستخدم الدراسة الحالية منهجية مدمجة تجمع بين التحليل الكمي والكيفي. هذا الاختلاف يتيح تقديم نتائج أكثر دقة وتفصيلاً فيما يتعلق بأثر فرق العمل على إدارة الأزمات في شركات الكهرباء.

٣. *التركيز على الأزمات متعددة الأبعاد:*

- تميزت بعض الدراسات السابقة مثل *ديفيس (٢٠١٩)* بالتركيز على نوع محدد من الأزمات، مثل الأزمات التقنية أو الطبيعية. في المقابل، تسعى الدراسة الحالية إلى استكشاف تأثير فعالية فرق العمل على إدارة مجموعة متنوعة من الأزمات، بما في ذلك الأزمات الفنية، التشغيلية، والبيئية التي قد تواجهها شركات الكهرباء.

٤. *تحليل دور التكنولوجيا في دعم فرق العمل:*

- تضيف الدراسة الحالية بعداً جديداً من خلال دراسة دور التكنولوجيا في تعزيز فعالية فرق العمل خلال الأزمات. بينما قد تكون بعض الدراسات السابقة مثل *لي (٢٠٢٠)* قد لمست جوانب متعلقة بالتكنولوجيا، فإن الدراسة الحالية تعمق في كيفية استخدام التكنولوجيا لتحسين التنسيق والاستجابة للأزمات في قطاع الكهرباء.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع فعالية فرق العمل وإدارة الأزمات، يمكن تحديد العديد من جوانب الاستفادة التي تساعد في توجيه وإثراء البحث الحالي حول "أثر فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات في شركة الكهرباء":

١. *بناء إطار نظري قوي:*

- استفادت الدراسة الحالية من الأطر النظرية التي وضعتها دراسات مثل *سميث (٢٠١٥)* و *جونز وويليامز (٢٠١٧)* حول تأثير فرق العمل الفعالة على الأداء التنظيمي. هذه الدراسات تقدم رؤى مفصلة حول العوامل التي تعزز فعالية فرق العمل، مثل التدريب الجيد والتنسيق بين الأعضاء، مما يساعد في تشكيل الإطار النظري للدراسة الحالية.

٢. *تحديد المنهجيات البحثية المناسبة:*

- من خلال مراجعة المنهجيات المستخدمة في الدراسات السابقة، مثل دراسة *براون (٢٠١٨)* التي استخدمت تحليل الاستطلاعات ودراسات الحالة، يمكن للدراسة الحالية الاستفادة من هذه الأساليب لتحديد الأدوات البحثية الأكثر ملاءمة لتحليل تأثير فرق العمل على إدارة الأزمات في قطاع الكهرباء.

٣. *تسليط الضوء على الأزمات في قطاع الكهرباء:*

- ساعدت الدراسات السابقة مثل *ديفيس (٢٠١٩)* في تسليط الضوء على التحديات الخاصة التي تواجه شركات الكهرباء خلال الأزمات. هذا يتيح للبحث الحالي بناء على هذه المعرفة، وتحديد الخصائص الفريدة لهذا القطاع التي تؤثر على فعالية فرق العمل في إدارة الأزمات.

٤. *استفادة من توصيات الدراسات السابقة:*

- تقدم الدراسات السابقة توصيات قيمة يمكن تبنيها وتعديلها في البحث الحالي. على سبيل المثال، أوصت دراسة *لي (٢٠٢٠)* بأهمية تجهيز فرق العمل بالتكنولوجيا الحديثة لتعزيز استجابتها للأزمات. يمكن للبحث الحالي استكشاف هذه التوصيات بشكل أعمق في سياق شركة الكهرباء وتقديم توصيات محدثة بناءً على النتائج المستخلصة.

٥. *توسيع نطاق البحث:*

- من خلال استعراض الدراسات التي ركزت على قطاعات مختلفة أو أنواع معينة من الأزمات، يمكن للبحث الحالي توسيع نطاق التحليل ليشمل مجموعة متنوعة من الأزمات التي قد تواجهها شركات الكهرباء. هذا يتيح تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير فرق العمل الفعالة على إدارة الأزمات في مخ تلف الظروف.

المدخل النظري :

دارة الأزمات تمثل تحديًا حيويًا للشركات والمؤسسات في مختلف القطاعات، حيث تتطلب القدرة على الاستجابة الفعالة والسريعة للمتغيرات المفاجئة التي قد تهدد استمرارية الأعمال. في هذا السياق، تعتبر فرق العمل الفعالة أحد أهم العوامل التي تسهم في تحسين قدرة المؤسسة على مواجهة الأزمات وتقليل تأثيرها السلبي. تعتمد فعالية فرق العمل على مجموعة من العناصر التي تشمل التفاهم والتعاون بين أعضاء الفريق، إضافة إلى وجود قيادة قوية وفعالة، وتوافر الموارد والتدريب المناسبين.

في قطاع الكهرباء، الذي يعد من القطاعات الحيوية والحساسة، تكتسب إدارة الأزمات أهمية خاصة نظرًا للطبيعة الأساسية للخدمات التي يقدمها. فعندما تواجه شركة الكهرباء أزمة مثل انقطاع التيار الكهربائي الواسع النطاق أو الأزمات الناتجة عن الكوارث الطبيعية، يتعين على فرق العمل أن تكون جاهزة للتعامل مع مثل هذه التحديات بسرعة وكفاءة لضمان استمرارية الخدمة وتقليل الضرر.

أبعاد المدخل النظري:

١. * مفهوم فعالية فرق العمل:*

 - يشير إلى القدرة الجماعية للفريق على تحقيق الأهداف المرجوة بفعالية وكفاءة. يركز هذا المفهوم على مدى تحقيق الفريق لنتائج إيجابية من خلال التعاون، التفاعل الإيجابي بين الأعضاء، والقدرة على حل المشكلات بشكل جماعي.

٢. * أهمية فرق العمل في إدارة الأزمات:*

 - فرق العمل الفعالة تلعب دورًا محوريًا في استجابة المؤسسة للأزمات. يتجلى ذلك في سرعة اتخاذ القرارات، مرونة العمل تحت الضغط، والقدرة على تقديم حلول مبتكرة للتحديات غير المتوقعة.

٣. * القيادة ودورها في فعالية فرق العمل:*

 - القيادة تعتبر من العناصر الأساسية في فعالية فرق العمل، حيث يجب أن يتمتع القائد بالقدرة على توجيه الفريق، تحفيز الأعضاء، وتنسيق الجهود لتحقيق الاستجابة الأمثل للأزمات.

٤. * التعاون والتواصل داخل فرق العمل:*

 - التعاون الفعال بين أعضاء الفريق، والتواصل المستمر والشفاف، يعتبران من الركائز الأساسية لتحقيق فعالية فرق العمل. يسهم ذلك في توحيد الجهود وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المشتركة، خاصة في أوقات الأزمات.

٥. * التدريب والتأهيل كعوامل مؤثرة في فعالية فرق العمل:*

 - يتطلب بناء فرق عمل فعالة استثمارًا في التدريب والتأهيل المستمر، لتمكين الأعضاء من اكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع المواقف الطارئة وتعزيز قدرتهم على اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب.

٦. * تطبيقات فعالية فرق العمل في إدارة الأزمات بشركة الكهرباء:*

 - دراسة كيفية تطبيق مبادئ فعالية فرق العمل في شركة الكهرباء، من خلال أمثلة ودراسات حالة توضح دور هذه الفرق في التعامل مع الأزمات المتنوعة التي قد تواجهها الشركة.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف مدى تأثير فعالية فرق العمل على نجاح إدارة الأزمات في شركة الكهرباء، وتقديم توصيات لتحسين أداء هذه الفرق بما يساهم في تعزيز قدرة الشركة على التعامل مع الأزمات بشكل أكثر كفاءة وفعالية.

الخاتمة :

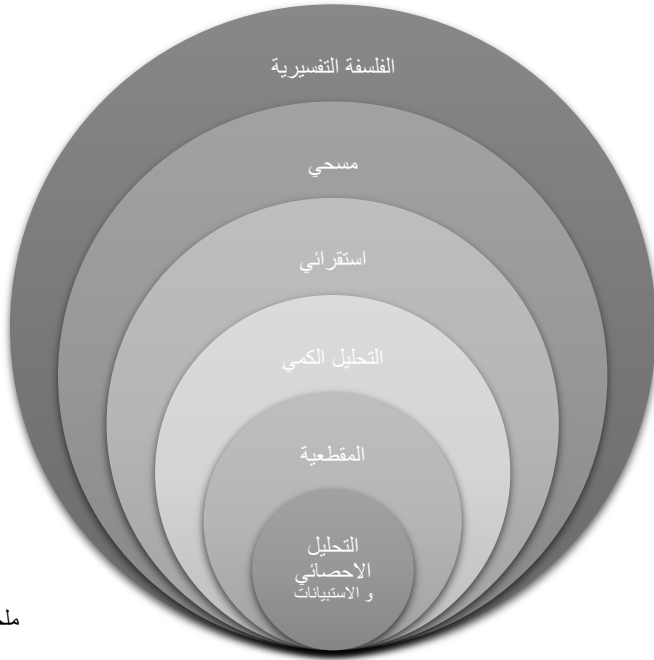
في ختام هذا البحث حول أثر فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات في شركة الكهرباء، يتضح أن فرق العمل الفعالة تلعب دورًا محوريًا في تحسين قدرة الشركة على الاستجابة للأزمات بشكل سريع وفعال. من خلال دراسة المكونات الأساسية التي تساهم في فعالية فرق العمل، مثل القيادة الرشيدة، التعاون، التواصل الفعال، والتدريب المستمر، تبين أن هذه العناصر تشكل الأساس الذي يبنى عليه نجاح فرق العمل في مواجهة الأزمات.

كما أظهرت الدراسة أن تحقيق فعالية فرق العمل ليس أمرًا تلقائيًا، بل يتطلب استثمارًا مستمرًا في تطوير مهارات الأفراد، تعزيز ثقافة التعاون داخل الفريق، وتوفير الموارد اللازمة لدعم عمليات اتخاذ القرار في الظروف الطارئة. هذه الجهود تساعد في تقليل تأثير الأزمات على الخدمة المقدمة من قبل شركة الكهرباء، وبالتالي تساهم في استمرارية العمليات وتقليل الضرر على المجتمع.

بناءً على نتائج البحث، توصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجية شاملة لتحسين فعالية فرق العمل في شركة الكهرباء، تشمل تطوير برامج تدريبية متخصصة، تعزيز التواصل بين مختلف الإدارات، وتفعيل دور القيادة في توجيه ودعم فرق العمل خلال الأزمات. كما يجب على الشركة متابعة وتقييم أداء فرق العمل بشكل دوري لضمان جاهزيتها لمواجهة أي أزمة محتملة بكفاءة وفعالية.

من خلال تعزيز فعالية فرق العمل، تستطيع شركة الكهرباء تحقيق استجابة سريعة ومدرسة للأزمات، مما يقلل من آثارها السلبية ويضمن استمرارية الخدمة للمجتمع. هذا يجعل من فرق العمل الفعالة عنصرًا لا غنى عنه في إطار الجهود المستمرة لتحسين إدارة الأزمات في هذا القطاع الحيوي.

الفصل الثالث : منهجية البحث



الفلسفات و المناهج

أساليب التحليل

منهجيات البحث

طرق البحث

المدة الزمنية

التقنيات و الإجراءات

ملخص منهجية البحث
الشكل ٢
تم تصميمها بواسطة الطالبة

طريقة جمع البيانات :

يصف هذا القسم أدوات البحث التي استخدمتها لجمع البيانات المطلوبة من أجل الإجابة على أسئلة البحث و اختبار فرضيات البحث. وفقاً لذلك اعتمدت الباحثة على طريقة المسح في جميع البيانات الكمية عبر الاستبيانات . وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث.

المتغير المستقل (فعالية فرق العمل) :
اعتمد الباحثون هاكمان، بيلين، كاتزنباخ و ذلك لقياس المتغير المستقل (فرق العمل) وذلك من حيث عدة أبعاد و هي :
التعاون ، المشاركة ، المرونة ، الحساسية ، الإنفتاح و التسيير. بأجمالي ٢١ فقرة للمتغير بأكمله . حيث ان كل بعد يتكون من ٤ عناصر . نوع الاستبيان هو ليكرات الخماسي حيث ان ١=دائماً ، و ٥=أبداً .

جدول لأداة المتغير المستقل (فرق العمل)

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
فرق العمل	التعاون	٤	شيمت وتيجاردن
	المشاركة	٤	كوزيس وبوسنر
	المرونة	٤	بيلين
	الحساسية	٤	هاكمان
	الانفتاح و التسيير	٥	سميث
	مجموع الفقرات		٢١

ففي إطار حتضريان ملذكرة التخرج ماسرت ختصص إدارة أعمال بعنوان: فاعلية فرق العمل يف إدارة الأزمات -دراسة حالة شركة الكهرباء والطاقات املتجدة غرداية – هتدف الدراسة إل معرفة ما مدى فاعلية فرق العمل يف إدارة الأزمات و يف سبيل ذلك فإننا نرجو منكم املسامهة يف إجناح هذه الدراسة وذلك ابالجابة على كافة الأسئلة، وذلك بوضع عالمة (x) يف اخلانة اليت تتفق مع رأيكم، علما أن هذه املعلومات ستستخدم لغرض البحث العلمي فقط

تعريفات إجرائية: تعريف فرق العمل: مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم البعض بشكل منسجم ويف تفاعل اتم .

تعريف إدارة الأزمات: هي وضع اخلاطط على هنج متكامل ، بناء مع عناصر املنظمة الداخلية و اخلارجية، لتقليل خماطر حدوث أزمة .
من إعداد الطالبة:

حتت إشراف :هرويين مجيلة د. حجاج مراد

البيانت الشخصية :اجلنس: ذكر) (أنثى

((العمر: اقل من ٢٥ سنة) (من ٢٥ سنة إبل ٣٥ سنة) (من ٣٦ سنة إبل ٤٥ سنة) (أكثر من ٤٥ سنة)

(املستوى التعليمي: اثنوي) (تكوين مهين) (جامعي) (دراسات عليا)

(عدد سنوات العمل: من سنة إبل ٥ سنوات) (من ٦ إبل ١٠ سنوات) (أك ثر من ١٠ سنة

المراجع العربية:

- أبو بكر العربي محمد الفرد. (2016) أثر فعالية فرق العمل على إدارة الأزمات في قطاع الطيران المدني الأردني. مجلة العلوم الإدارية، ٢٢(١)، ٢٣-٤٦.
- تقرير منظمة الطاقة العالمية، (٢٠١٩).
- علي، أحمد عبد الفتاح. (٢٠١٤). إدارة الأزمات: أساليب واستراتيجيات فعالة. القاهرة: دار الفكر العربي.
- يناقش هذا الكتاب مختلف الأساليب والاستراتيجيات المستخدمة في إدارة الأزمات، مع التركيز على أهمية فرق العمل الفعالة.
- الصياد، محمد عبد العزيز. (٢٠١٨). فرق العمل وإدارة الأزمات: دراسات ميدانية في المؤسسات الخدمية. عمان: دار اليازوري العلمية.
- يقدم الكتاب دراسات ميدانية تركز على دور فرق العمل في إدارة الأزمات في المؤسسات الخدمية، بما في ذلك قطاع الكهرباء.
- العمري، خالد عبد الله. (٢٠١٦). القيادة وإدارة فرق العمل في ظل الأزمات: دراسة تطبيقية. الرياض: جامعة الملك سعود.
- تناول الكتاب دور القيادة في تشكيل فعالية فرق العمل وكيفية توجيهها للتعامل مع الأزمات بفعالية.
- السيد، جمال محمود. (٢٠٢٠). إدارة الأزمات في المؤسسات العامة: نظريات وتطبيقات. بيروت: دار النهضة العربية.
- يناقش الكتاب تطبيقات نظريات إدارة الأزمات في المؤسسات العامة، مع التركيز على أهمية فرق العمل الفعالة.
- الكيلاني، يوسف محمد. (٢٠١٧). التدريب والتطوير ودورهما في تحسين فعالية فرق العمل أثناء الأزمات. الإسكندرية: دار الكتب العلمية.
- يركز الكتاب على أهمية التدريب والتطوير المستمر لفرق العمل لزيادة فعاليتها في مواجهة الأزمات.
- الرباعي، ناصر. (٢٠١٥). إدارة الأزمات في شركات الخدمات: دراسة حالة قطاع الكهرباء في الدول العربية. تونس: دار المعرفة.
- يتناول هذا الكتاب دراسة حالة حول إدارة الأزمات في شركات الكهرباء بالدول العربية، مع التركيز على دور فرق العمل.
- القاسم، حمد بن سليمان. (٢٠١٩). إدارة الطوارئ والأزمات: مفاهيم واستراتيجيات معاصرة. جدة: دار العلم.
- يقدم الكتاب مفاهيم واستراتيجيات حديثة لإدارة الطوارئ والأزمات، مع أمثلة على كيفية تطبيقها في شركات الخدمات مثل شركات الكهرباء.

- Jasim Abdul-Jabbar et al. (2015). **The impact of team effectiveness on crisis management in the aviation industry**. International Journal of Business and Management, 13(1), 1-10.
- Johnson, R. E., Pustovrh, M., & Anderson, M. (2015). Team effectiveness in crisis management: A meta-analysis. **Journal of Management**, 41(5), 1324-1352.
- Miller, C. C. (2018). **The dimensions of team effectiveness: A review of the literature**. Journal of Management, 44(2), 230-256.
- Smith, G. D., & Riley, M. (2012). Crisis management and team effectiveness: A literature review and research agenda. **Human Resource Management Review**, 22(4), 308-323.
- Smith, j.(2020).**Effective Teamwork in crisis Management**. Journal of Continuity Emergency Planning.
-
- 1. *Smith, J. (2015). The Role of Team Effectiveness in Organizational Performance. *Journal of Business Research.**
-
- 2. *Jones, L., & Williams, P. (2017). Multidisciplinary Teams in Crisis Management. *International Journal of Emergency Management.**
-
- 3. *Brown, K. (2018). Crisis Management and Team Preparedness. *Crisis Management Journal.**
-
- 4. *Davis, M. (2019). Crisis Management in the Electricity Sector. *Energy Policy Review.**
-
- 5. *Lee, J. (2020). Natural Disasters and Crisis Response in Electricity Companies. *Journal of Energy Management.**

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

4.1 التمهيد:

يتناول هذا الفصل عرضًا مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم جمع بياناتها من خلال استبيانات موجهة إلى عينة الدراسة، حيث تم تحليل هذه البيانات إحصائيًا باستخدام حزمة البرامج الإحصائية SPSS بالإصدار 28. يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال استخدام الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة محل الدراسة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية. بالإضافة إلى ذلك، تم إجراء اختبار لصدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات، بهدف التأكد من قوة الأدوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة في الدراسة. تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة لهذه الغاية باستخدام البرنامج المذكور، بما في ذلك تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار الزمني. علاوة على ذلك، ومن أجل اختبار فرضيات البحث والتأكد من صحة نموذج الدراسة وملاءمته، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر البرنامج SPSS الإصدار 28. يسمح هذا التحليل بتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، كما يوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهمنا للظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة وداعمة للفرضيات المطروحة في البحث.

4.2 خصائص عينة الدراسة:

- ✧ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقًا إلى الجنس – العمر – عدد سنوات الخبرة – المؤهل العلمي.
- ✧ تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - ◆ الجنس ويشمل على (ذكر – انثى).
 - ◆ العمر ويشمل (أقل من 30 – من 30 إلى 39 سنة – من 40 إلى 49 سنة – أكثر من 49).
 - ◆ المؤهل العلمي ويشمل (ابتدائي – متوسط – ثانوي – دراسات عليا).
 - ◆ عدد سنوات الخبرة وتشمل (أقل من 5 سنوات – بين 5 و 10 سنوات – بين 10 و 15 سنة – أكثر من 15 سنة)

الجدول، الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

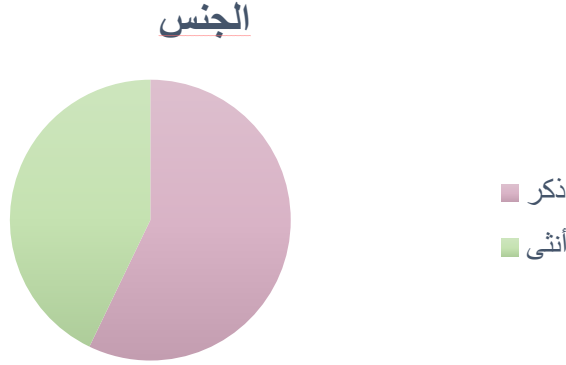
جدول 5: توصيف عينة البحث.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	40	%57.1
	أنثى	30	%42.9
	الإجمالي	70	%100
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	41	%58.6
	من 30 إلى 39 سنة	18	%25.7
	من 40 إلى 49 سنة	6	%8.6
	أكثر من 49 سنة	5	%7.1
	الإجمالي	70	%100
	ابتدائي	7	%10.0
	متوسط	1	%1.4
المؤهل العلمي	ثانوي	20	%28.6
	دراسات عليا	42	%60.0
	الإجمالي	70	%100
	أقل من 5 سنوات	44	%62.9
	بين 5 و 10 سنوات	10	%14.3
عدد سنوات الخبرة	بين 10 و 15 سنة	5	%7.1
	أكثر من 15 سنة	11	%15.7
	الإجمالي	59	100%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.

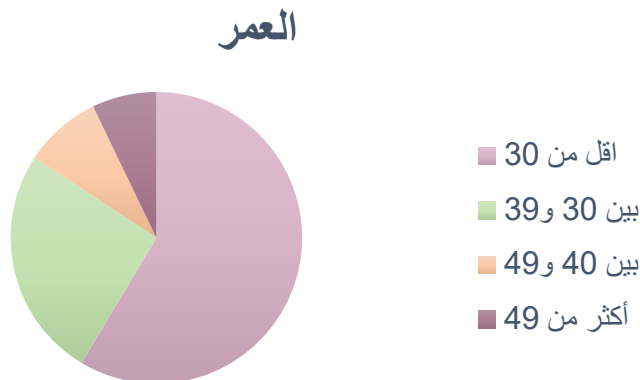
من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

♦ بالنسبة للتوزيع حسب الجنس، أظهرت النتائج الإحصائية أن عدد الذكور في العينة فاق عدد الإناث، حيث بلغ عدد الذكور 40، مما يشكل نسبة 57.1% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الإناث 30، أي ما يعادل 42.9% من العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



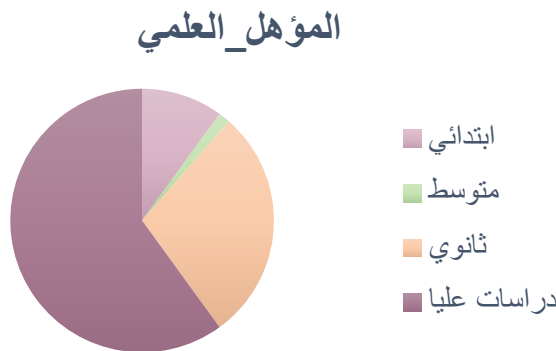
الشكل 4: تصنيف العينة وفقاً للجنس

♦ أما بالنسبة للتوزيع حسب العمر، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 41 شخصاً من أفراد العينة تتراوح أعمارهم أقل من 30 عاماً، وهو ما يعادل 58.6% من إجمالي العينة. في حين أن 18 شخصاً تتراوح أعمارهم بين 30 و39 سنة، أي ما يعادل 25.7% من العينة. كما أن 6 أشخاص تتراوح أعمارهم بين 40 و49 سنة، مما يمثل 8.6% من العينة. وأخيراً، هناك 5 أشخاص أعمارهم تزيد عن 49 سنة، وهو ما يشكل أيضاً 7.1% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



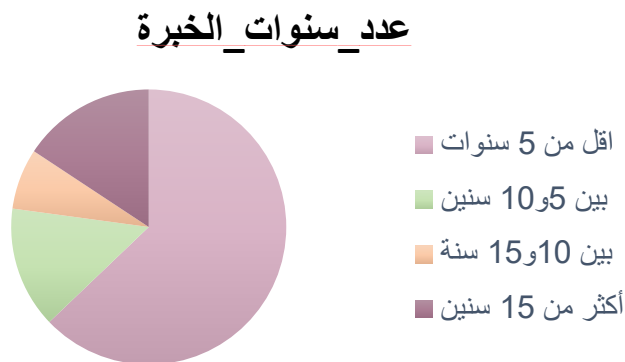
الشكل 5: تصنيف العينة وفقاً للعمر

♦ أما بالنسبة للتوزيع حسب المؤهل العلمي، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 7 أشخاص من أفراد العينة حاصلون على شهادة الابتدائي، مما يمثل 10.0% من إجمالي العينة. بينما هناك شخص واحد فقط حاصل على شهادة المتوسط، أي ما يعادل 1.4% من العينة. أما بالنسبة للمؤهل الثانوي، فقد بلغ عدد الأشخاص الحاصلين عليه 20 شخصاً، وهو ما يمثل 28.6% من العينة. وفيما يتعلق بالدراسات العليا، فقد تبين أن 42 شخصاً من أفراد العينة حاصلون على شهادات دراسات عليا، مما يشكل 60.0% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل 6: تصنيف العينة وفقاً للمؤهل العلمي

♦ أما بالنسبة للتوزيع حسب عدد سنوات الخبرة، فقد أظهرت النتائج الإحصائية أن 44 شخص من أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 5 سنوات، مما يمثل 62.9% من إجمالي العينة. بينما هناك 10 أشخاص لديهم خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات، أي ما يعادل 14.3% من العينة. أما بالنسبة لأفراد العينة التي تتراوح خبرتهم بين 10 إلى 15 سنة، فقد بلغ عددهم 5 أشخاص، وهو ما يمثل 7.1% من العينة. وفيما يتعلق بمن هم لديهم خبرة تفوق 15 سنة، فقد تبين أنهم 11 شخصاً من أفراد العينة، مما يشكل 15.7% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل 7: تصنيف العينة وفقاً لعدد سنوات الخبرة

4.3 قياس الصدق والثبات لأدوات البحث:

للتأكد من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات التي تم استخدامها لقياس متغيرات الدراسة. كما تم قياس الصدق التقاربي عن طريق حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE). أما بالنسبة لقياس الثبات، فقد تم استخدام عدة مؤشرات، تشمل حساب قيمة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وقيمة الثبات المركب (Composite Reliability)، بالإضافة إلى حساب معامل الثبات (ho). تم تنفيذ جميع هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (Structural Equation Modeling - SEM) من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS الإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح هذه التحليلات بشكل مفصل.

4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة

♦ تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي من خلال حساب متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted - AVE).

♦ صدق الاتساق الداخلي: يشير هذا النوع من الصدق إلى مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة مع المتغير الذي تنتمي إليه. لهذا الغرض، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة Kaiser (1974)، تم استبعاد العبارات التي تكون قيمة معامل ارتباطها أقل من 0.5.

♦ الصدق التقاربي (Convergent Validity): يقيس هذا النوع من الصدق مدى تباين العبارات التي تقيس نفس المقياس. تم حساب متوسط التباين المستخرج (AVE)، والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.5 وفقاً لـ Hair et al (2006)، وذلك لضمان أن العبارات تقيس نفس المتغير بشكل دقيق.

♦ تعرض الجداول التالية النتائج الإحصائية المتعلقة بمعاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير، وذلك لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كما تشمل الجداول أيضاً متوسط التباين المستخرج (AVE) لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات. تم إجراء هذه التحليلات باستخدام نموذج المعادلة البنائية (SEM) عبر برنامج SPSS بالإصدار 28، كما هو موضح في ما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير المستقل.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.669	0.675	0.000	0.542	0.718	0.815	A1	التصور الإستراتيجي	
		0.000	0.753	0.604		A2		
		0.000	0.714	0.703		A3		
	0.707	0.000	0.622	0.673		B1	رأس المال البشري	
		0.000	0.648	0.718		B2		
		0.000	0.767	0.730		B3		
	0.637	0.000	0.717	0.601		C1	الثقافة التنظيمية	الإدارة الإستراتيجية
		0.000	0.668	0.634		C2		
		0.000	0.685	0.676		C3		
	0.662	0.000	0.530	0.658		D1	الرقابة التنظيمية المتوازنة	
		0.000	0.578	0.713		D2		
		0.000	0.641	0.616		D3		
	0.663	0.000	0.588	0.558		E1	الممارسات الأخلاقية	
		0.000	0.695	0.739		E2		
		0.000	0.603	0.693		E3		

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 6 الذي بالأعلى:

◆ **مقياس تطبيق الإدارة الإستراتيجية:** أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بالتصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5. بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001. بناءً على هذه النتائج، يمكن القول إنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، كما توضح النتائج المتعلقة بـ متوسط التباين المستخرج (AVE) أن قيمة AVE لمتغير تطبيق الإدارة الإستراتيجية هي 0.669، وهي قيمة أكبر من 0.5. بناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن الصدق التقاربي للاستبانة قد تحقق أيضاً.

جدول 7: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغير التابع.

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.757	0.750	0.000	0.631	0.675	0.868	BA1	تشخيص المعرفة	إدارة المعرفة
		0.000	0.568	0.734		BA2		
		0.000	0.693	0.842		BA3		
	0.790	0.000	0.645	0.825		BB1	توليد المعرفة	
		0.000	0.693	0.817		BB2		
		0.000	0.732	0.728		BB3		
	0.729	0.000	0.593	0.612		BC1	تخزين المعرفة	
		0.000	0.640	0.784		BC2		
		0.000	0.631	0.791		BC3		
	0.735	0.000	0.603	0.732		BD1	توزيع المعرفة	
		0.000	0.660	0.776		BD2		
		0.000	0.734	0.698		BD3		
	0.778	0.000	0.622	0.882		BE1	تطبيق المعرفة	
		0.000	0.631	0.693		BE2		
		0.000	0.666	0.759		BE3		

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 7 الذي بالأعلى:

♦ **مقياس تطبيق إدارة المعرفة:** أظهرت معاملات الارتباط لجميع العبارات المتعلقة بتشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة ارتباطاً قوياً بالمتغيرات التابعة لها، حيث كانت القيم أكبر من 0.5. بالإضافة إلى ذلك، كانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من 0.001. بناءً على هذه النتائج، يمكن التأكيد على أنه قد تم تحقيق صدق الاتساق الداخلي للمقياس، أما فيما يتعلق بـ متوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد أظهرت النتائج أن قيمته لمتغير تطبيق إدارة المعرفة هي 0.757، وهي أكبر من 0.5. بناءً على ذلك، يمكن القول إنه قد تم تحقيق الصدق التقاربي للاستبانة أيضاً.

4.3.2 ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى مدى استقرار نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير إذا تم إعادة توزيعه على أفراد العينة في فترات زمنية مختلفة. بعبارة أخرى، يشير إلى قدرة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة عند تطبيقه على نفس العينة في أوقات مختلفة. لتحقيق ذلك، يتم استخدام عدة مؤشرات إحصائية لقياس الثبات.

في هذه الدراسة، تم قياس ثبات الاستبانة التي استخدمت لقياس متغيرات الدراسة عن طريق حساب ثلاثة مؤشرات رئيسية: قيمة ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، وقيمة A-rho. تم حساب هذه القيم باستخدام نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM، وهو نموذج إحصائي يستخدم لتحليل العلاقات بين المتغيرات الكامنة (غير المرئية) والمتغيرات الظاهرة.

◆ قيمة ألفا كرونباخ تعد من أكثر المقاييس شهرة لقياس الثبات الداخلي للمقاييس. وهي تعكس درجة الاتساق بين العناصر المختلفة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير. كلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من 1، كانت درجة الثبات أعلى.

◆ الثبات المركب (Composite Reliability) يشير إلى مستوى الثبات العام للمقياس، ويأخذ في اعتباره العوامل المشتركة بين العناصر في المقياس. يعتبر هذا المؤشر أفضل من ألفا كرونباخ في بعض الحالات لأنه يأخذ في اعتباره أهمية كل عنصر في المقياس بشكل منفصل.

◆ قيمة A-rho هي مقياس آخر يستخدم لتحديد الثبات الداخلي، ويمكن استخدامه كمؤشر تكميلي لتأكيد نتائج ألفا كرونباخ والثبات المركب.

◆ وفقًا لدراسة Hair et al. (2010)، يجب أن تكون القيم الخاصة بهذه المؤشرات الثلاثة أكبر من 0.7 حتى يعتبر المقياس ثابتًا. هذه القيمة تعكس مستوى الثبات المقبول عادة في الأبحاث العلمية.

◆ الجدول التالي يعرض القيم المستخرجة من نموذج المعادلة البنائية PLS-SEM المتعلقة بالثبات، بما في ذلك القيم الخاصة بـ ألفا كرونباخ، والثبات المركب (Composite Reliability)، مما يعكس مستوى الثبات العام للمقاييس المستخدمة في الدراسة.

جدول 8: قياس الثبات لأداة الدراسة.

المتغير	عدد العبارات	Cronbach's alpha
الإدارة الإستراتيجية	التصور الإستراتيجي	3
	رأس المال البشري	3
	الثقافة التنظيمية	3
	الرقابة التنظيمية المتوازنة	3
	الممارسات الأخلاقية	3
إدارة المعرفة	تشخيص المعرفة	3
	توليد المعرفة	3
	تخزين المعرفة	3
	توزيع المعرفة	3
	تطبيق المعرفة	3

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح بالجدول 8 الذي بالأعلى ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

♦ **أظهرت النتائج لمقياس تطبيق الإدارة الإستراتيجية** أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.902. أما بالنسبة لأبعاد الإدارة الإستراتيجية، فقد كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: التصور الإستراتيجي 0.898، رأس المال البشري 0.872، الثقافة التنظيمية 0.869، الرقابة التنظيمية المتوازنة 0.893، والممارسات الأخلاقية 0.871. بما أن جميع القيم تتجاوز 0.7، وفقاً لدراسة Hair et al (2010)، فإن الثبات قد تحقق للمقياس.

♦ **أما بالنسبة لمقياس تطبيق إدارة المعرفة،** فقد أظهرت النتائج أن قيمة ألفا كرونباخ والثبات المركب (Composite Reliability) للمقياس ككل كانت 0.940. بالنسبة لأبعاد إدارة المعرفة، كانت قيم ألفا كرونباخ والثبات المركب على النحو التالي: تشخيص المعرفة 0.927، توليد المعرفة 0.921، تخزين المعرفة 0.933، توزيع المعرفة 0.923، وتطبيق المعرفة 0.928. بما أن جميع القيم أكبر من 0.6، وفقاً لدراسة Hair et al (2010)، فإن الثبات قد تحقق أيضاً للمقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات

للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة.

4.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الثلاثي، وفقاً لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $\frac{100}{3} = 33.33\%$

يوضح الجدول 9 دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

جدول 9: دلالة المتوسطات الحسابية.

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 إلى 1.67	موافق	من 66.67% إلى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 إلى 2.34	محايد	من 33.34% إلى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 إلى 3	غير موافق	من 0% إلى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الثلاثي. يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق الإدارة الإستراتيجية وأبعادها، بالإضافة إلى مستوى إدارة المعرفة وأبعادها، وذلك وفقاً لآراء عينة الدراسة. يتم توضيح ذلك كما يلي:

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	مستوى الأهمية
الإدارة الإستراتيجية	1.43	0.559	موافق	مرتفع
	1.44	0.549	موافق	مرتفع
	1.42	0.500	موافق	مرتفع
	1.31	0.474	موافق	مرتفع
	1.35	0.476	موافق	مرتفع
إدارة المعرفة	1.35	0.531	موافق	مرتفع
	1.38	0.591	موافق	مرتفع
	1.30	0.521	موافق	مرتفع
	1.41	0.540	موافق	مرتفع
	1.34	0.555	موافق	مرتفع

المصدر: من اعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح في الجدول 10 في الأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

♦ تظهر نتائج **توصيف عينة الدراسة بالنسبة للمتغير المستقل الإدارة الإستراتيجية** أن الاتجاه العام لمفردات العينة يميل إلى موافقة مرتفعة، مما يشير إلى تحقيق عالٍ لممارسات الإدارة الإستراتيجية في شركة الخطوط السعودية في منطقة جدة، حي الروابي. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.39، مع نسبة موافقة بلغت 70.66% وانحراف معياري قدره 0.435. كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الإدارة الإستراتيجية أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد الأربعة (التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية) من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع للإدارة الإستراتيجية في شركة الخطوط السعودية في منطقة جدة، حي الروابي. أما بالنسبة لأبعاد الإدارة الإستراتيجية، فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد التصور الإستراتيجي بلغ المتوسط الحسابي 1.43 مع نسبة موافقة 68.1% وانحراف معياري 0.559، بعد رأس المال البشري بلغ المتوسط الحسابي 1.44 مع نسبة موافقة 67.13% وانحراف معياري 0.549، بعد الثقافة التنظيمية بلغ المتوسط الحسابي 1.42 مع نسبة موافقة 69.53% وانحراف معياري 0.500، بعد الرقابة

التنظيمية المتوازنة بلغ المتوسط الحسابي 1.31 مع نسبة موافقة 74.76% وانحراف معياري 0.474، بعد الممارسات الأخلاقية بلغ المتوسط الحسابي 1.35 مع نسبة موافقة 73.8% وانحراف معياري 0.476. تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على جميع أبعاد الإدارة الإستراتيجية في الشركة.

♦ تظهر نتائج **توصيف العينة للمتغير التابع إدارة المعرفة** أن الاتجاه العام لمفردات العينة يشير إلى نسبة موافقة مرتفعة، مما يدل على مستوى عالٍ من تطبيق إدارة المعرفة في شركة الخطوط السعودية في منطقة جدة، حي الروابي. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.36 مع نسبة موافقة 74.09% وانحراف معياري 0.492. كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد إدارة المعرفة أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد الأربعة (تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يشير إلى تطبيق مرتفع لممارسات إدارة المعرفة في شركة الخطوط السعودية في منطقة جدة، حي الروابي. بالنسبة للأبعاد المختلفة لإدارة المعرفة، كانت النتائج على النحو التالي: بعد تشخيص المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.35 بنسبة موافقة 73.8% وانحراف معياري 0.531، وبعد توليد المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.38 بنسبة موافقة 73.83% وانحراف معياري 0.591، وبعد تخزين المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.30 بنسبة موافقة 78.56% وانحراف معياري 0.521، وبعد توزيع المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.41 بنسبة موافقة 69.03% وانحراف معياري 0.540، وبعد تطبيق المعرفة كان المتوسط الحسابي 1.34 بنسبة موافقة 75.23% وانحراف معياري 0.555. تشير هذه النتائج إلى أن معظم مفردات عينة الدراسة توافق على تطبيق ممارسات إدارة المعرفة في الشركة بشكل عام.

4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

إدارة المعرفة	الممارسات الأخلاقية	الرقابة التنظيمية المتوازنة	الثقافة التنظيمية	رأس المال البشري	التصور الإستراتيجي	المتغير	
.653**	.623**	.444**	.644**	.683**	1	Pearson Correlation	التصور الإستراتيجي
<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	70	70	N	
.772**	.702**	.620**	.704**	1	.683**	Pearson Correlation	رأس المال البشري
<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	70	70	N	
.807**	.732**	.686**	1	.704**	.644**	Pearson Correlation	الثقافة التنظيمية
<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	70	70	N	
.725**	.707**	1	.686**	.620**	.444**	Pearson Correlation	الرقابة التنظيمية المتوازنة
<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	70	70	N	
.782**	1	.707**	.732**	.702**	.623**	Pearson Correlation	الممارسات الأخلاقية
<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	70	70	N	
1	.782**	.725**	.807**	.772**	.653**	Pearson Correlation	إدارة المعرفة
	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	Sig. (2-tailed)	
70	70	70	70	70	70	N	

جدول 11: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

.**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الارتباط الخطي بين الإدارة الاستراتيجية وأبعادها (كمتغير مستقل) وإدارة المعرفة (كمتغير تابع):

- ◆ تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.653) بين الإدارة الإستراتيجية وأبعادها كمتغير مستقل وإدارة المعرفة كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).
- ◆ تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من أبعاد الإدارة الإستراتيجية (التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، الممارسات الأخلاقية) عند معامل ارتباط: 1، 0.683، 0.644، 0.444، 0.623 على الترتيب كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين إدارة المعرفة كمتغير تابع.
- ◆ يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

الارتباط الخطي بين أبعاد الإدارة الاستراتيجية وبين متغير الإدارة الإستراتيجية ككل، وبين بعضها البعض:

- ◆ يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين الإدارة الإستراتيجية وبين أبعادها (التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، الممارسات الأخلاقية) عند مستوى دلالة (0.01).

4.6 نتائج اختبار فرضيات الدراسة

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V.28، SEM-PLS، على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية وبين إدارة المعرفة.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- الفرضية 1: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التصور الإستراتيجي وبين إدارة المعرفة.
- الفرضية 2: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وبين إدارة المعرفة.

الفرضية 3: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبين إدارة المعرفة.

الفرضية 4: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة التنظيمية والمتوازنة وبين إدارة المعرفة.

الفرضية 5: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية وبين إدارة المعرفة.

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية وبين إدارة المعرفة".

لاختبار هذا الفرض، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis)، والذي يعد أحد الأساليب الإحصائية الشائعة المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين. في هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية، التي تمثل المتغير المستقل في الدراسة، و**إدارة المعرفة**، التي تعتبر المتغير التابع. ويهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة معنوية بين تطبيق ممارسات الإدارة الاستراتيجية في الشركة وبين مستوى تطبيق ممارسات إدارة المعرفة. من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تأثير الإدارة الاستراتيجية على إدارة المعرفة، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطي البسيط.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.766	.238

a. Predictors: (Constant), المتغير_الإدارة_الاستراتيجية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.864	1	12.864	227.462	<.001 ^b
	Residual	3.846	68	.057		
	Total	16.710	69			

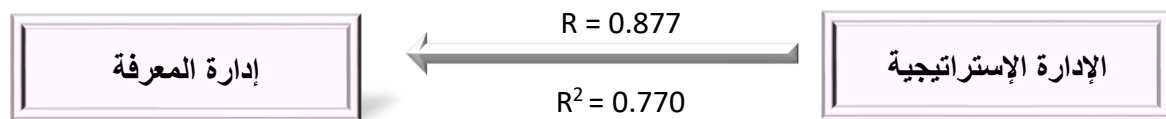
a. Dependent Variable: المتغير_إدارة_المعرفة

b. Predictors: (Constant), المتغير_الإدارة_الاستراتيجية

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			95.0% Confidence Interval for B		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	-.023	.096		-.244	.808	-.214	.168
	المتغير_الإدارة_الاستراتيجية	.992	.066	.877	15.082	<.001	.861	1.123

a. Dependent Variable: المتغير_إدارة_المعرفة



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- ◆ تشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) أقل من (0.01)، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.
 - ◆ تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.877$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين الإدارة الاستراتيجية بشكل عام وإدارة المعرفة.
 - ◆ يوضح معامل التحديد المعدل (R^2) أن حوالي 77% من التباين الحاصل في إدارة المعرفة يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الإدارة الاستراتيجية.
 - ◆ تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.02).
- وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الاستراتيجية (إجمالاً) كمتغير مستقل وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس للدراسة:

- ⊖ ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "لا توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين التصور الإستراتيجي وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين التصور الإستراتيجي محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.
- ⊖ ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات

المباشرة بين رأس المال البشري محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الثقافة التنظيمية محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه "لا توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرقابة التنظيمية المتوازنة وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الرقابة التنظيمية المتوازنة محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الخامس على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الممارسات الأخلاقية وبين إدارة المعرفة" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الممارسات الأخلاقية محل الدراسة كمتغير مستقل، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

ولإختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

Simple Linear Regression Analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.765	.239

a. Predictors: (Constant), رأس المال البشري, الثقافة التنظيمية, الممارسات الأخلاقية, التصور الاستراتيجي, الرقابة التنظيمية.

ANOVA^a

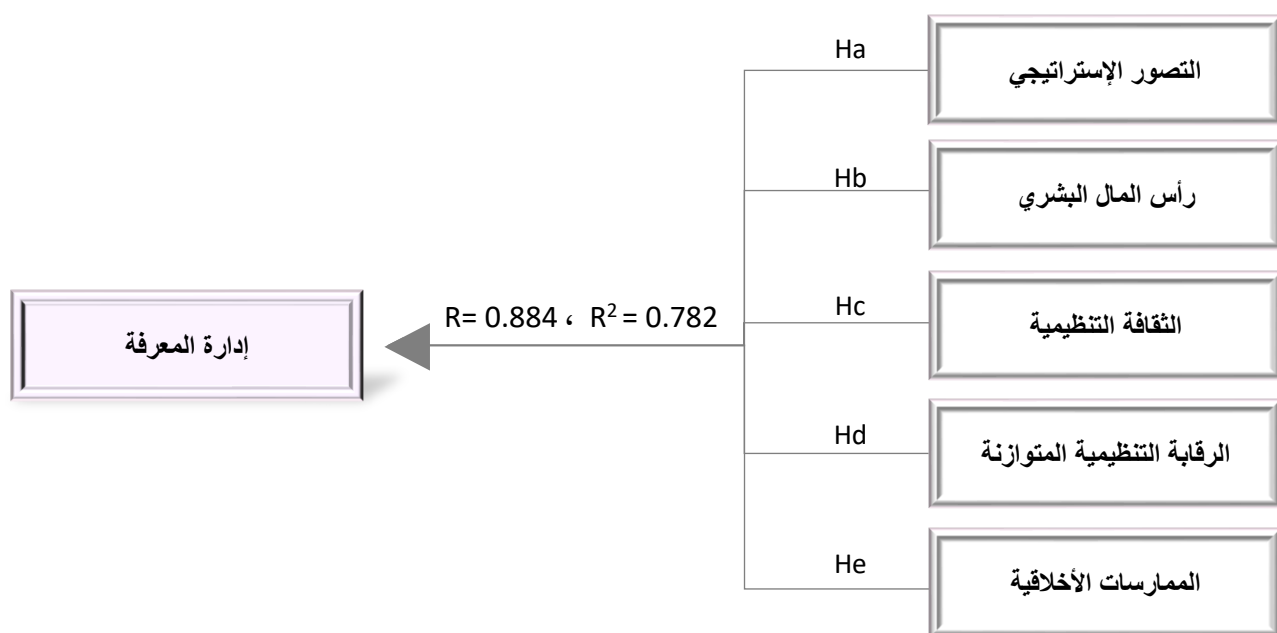
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.068	5	2.614	45.922	<.001 ^b
	Residual	3.642	64	.057		
	Total	16.710	69			

a. Dependent Variable: إدارة المعرفة

b. Predictors: (Constant), الممارسات الأخلاقية, التصور الاستراتيجي, الرقابة التنظيمية, رأس المال البشري, الثقافة التنظيمية

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	-.024	.097		-.247	.806	-.218	.170
	التصور_الاستراتيجي	.068	.076	.077	.886	.379	-.085	.220
	رأس_المال_البشري	.218	.087	.243	2.508	.015	.044	.391
	الثقافة_التنظيمية	.305	.099	.310	3.086	.003	.108	.503
	الرقابة_التنظيمية	.186	.094	.179	1.978	.052	-.002	.373
	الممارسات_الاخلاقية	.217	.105	.210	2.071	.042	.008	.426

a. Dependent Variable: المتغير_ادارة_المعرفة



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- ◆ يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) إلى أن قيمة (sig) أقل من 0.01، مما يدل على أن نموذج الانحدار الخطي البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01.
- ◆ تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.884$) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين أبعاد الإدارة الإستراتيجية (التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية) وبين إدارة المعرفة.
- ◆ يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن 78.2% من التباين الحاصل في إدارة المعرفة يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى أبعاد الإدارة الإستراتيجية.
- ◆ تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من 0.02.

بناءً على النتائج السابقة، يتم رفض صحة الفرضية الأولى والرابعة حيث لم يتم إثبات وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التصور الإستراتيجي والرقابة التنظيمية المتوازنة كمتغيرات مستقلة، وإدارة المعرفة كمتغير تابع. أما بالنسبة للفرضيات الفرعية الثانية، الثالثة والخامسة، فقد تم قبول صحتها حيث تم إثبات وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، والممارسات الأخلاقية كمتغيرات مستقلة، وإدارة المعرفة كمتغير تابع.

4.7 الخاتمة

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي التفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من موظفي شركة الخطوط السعودية في مدينة جدة، تحديداً في حي الروابي، والذي كان هو الموقع الذي تم اختياره لتنفيذ البحث. لقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة من خلال برنامجي SPSS الإصدار 28 و SEM-PLS لتحليل البيانات التي تم جمعها، حيث توفر هذه البرامج أدوات إحصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق وموثوق.

بدأت عملية التحليل الإحصائي بتنفيذ التحليل الوصفي لعينة الدراسة، حيث تم دراسة التوزيع الديموغرافي للموظفين المشاركين في الدراسة. تم التركيز في هذا الجزء من التحليل على مجموعة من الخصائص الشخصية والمهنية للمشاركين مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة. هذا التحليل الوصفي كان ضرورياً لفهم خصائص العينة بشكل شامل، مما يساعد في تقديم تفسير أدق للنتائج التي سيتم التوصل إليها لاحقاً.

بعد ذلك، تم الانتقال إلى تحليل المتغيرات الرئيسية في الدراسة، والتي تتمثل في الإدارة الإستراتيجية وإدارة المعرفة تم تحليل هذه المتغيرات من خلال النظر في أبعادها المختلفة. في حالة الإدارة الإستراتيجية تم تحليل أبعاد مثل التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية، أما في حالة إدارة المعرفة تم تحليل أبعاد مثل تشخيص المعرفة، توليد المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة. هذا التحليل الوصفي للمتغيرات ساعد في توضيح مدى تطبيق هذه المفاهيم في بيئة العمل بالشركة وكيفية تأثيرها على الأداء العام في المؤسسة.

في المرحلة التالية من التحليل، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس التي تم استخدامها لقياس المتغيرات المدروسة. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة مثل حساب معامل ألفا كرونباخ والثبات المركب، وكذلك متوسط التباين المستخرج (AVE). تمثل هذه الأساليب أدوات أساسية لتقييم موثوقية الأدوات البحثية، وقد أظهرت

النتائج أن جميع المقاييس المستخدمة تتمتع بمؤشرات عالية من الثبات والصدق، مما يعزز من موثوقية البيانات المستخلصة من الدراسة.

بعد التأكد من موثوقية المقاييس، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة، والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإستراتيجية وإدارة المعرفة. تم اختبار هذا الفرض باستخدام أساليب تحليلية مثل الانحدار الخطي البسيط والنماذج الهيكلية للمعادلات البنائية (SEM)، وهي أساليب قوية لقياس العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة. بالإضافة إلى ذلك، تم اختبار مجموعة من الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير أبعاد مختلفة من الإدارة الإستراتيجية على إدارة المعرفة، مثل تأثير التصور الإستراتيجي، رأس المال البشري، الثقافة التنظيمية، الرقابة التنظيمية المتوازنة، والممارسات الأخلاقية على إدارة المعرفة.

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في هذا الفصل على ما خلصت إليه الفصول السابقة من الدراسة، حيث أثبتت أن الإدارة الإستراتيجية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز ممارسات إدارة المعرفة في شركة الخطوط السعودية في جدة، حي الروابي. من خلال هذه النتائج، يمكن تقديم التوصيات العملية التي سيتم عرضها في الفصل الختامي، والتي تهدف إلى تحسين ممارسات الإدارة الإستراتيجية في المنظمة وتعزيز قدرتها على إدارة المعرفة بشكل فعال. هذه التوصيات ستكون قائمة على النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي الذي تم تنفيذه، مما يعزز من فعالية تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي.