

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 آخرأً ظاهراً و باطناً ، 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 دكتورنتا 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 أهتدي 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:	14
.....أسئلة البحث	15
.....أهداف البحث	15
.....الهدف العام :	15
.....الأهداف الفرعية :	15
.....فرضيات البحث	15
.....نموذج البحث	16
.....منهجية البحث	17
.....هيكل المشروع	17
.....الفصل الثاني :	18
.....الإطار النظري و الدراسات السابقة	18
.....مقدمة:-	19
.....مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:*	19
.....الدراسات السابقة :	21
.....تعليق على الدراسات السابقة:	23
.....أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :	24
.....أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :	24
.....جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة	26
.....المدخل النظري :	28

الخاتمة :	30
المراجع	45
المراجع العربية:	45
المراجع الأجنبية :	46

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 تصميم 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 ضرورة 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؟"

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.

٢. 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.

٣. 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.

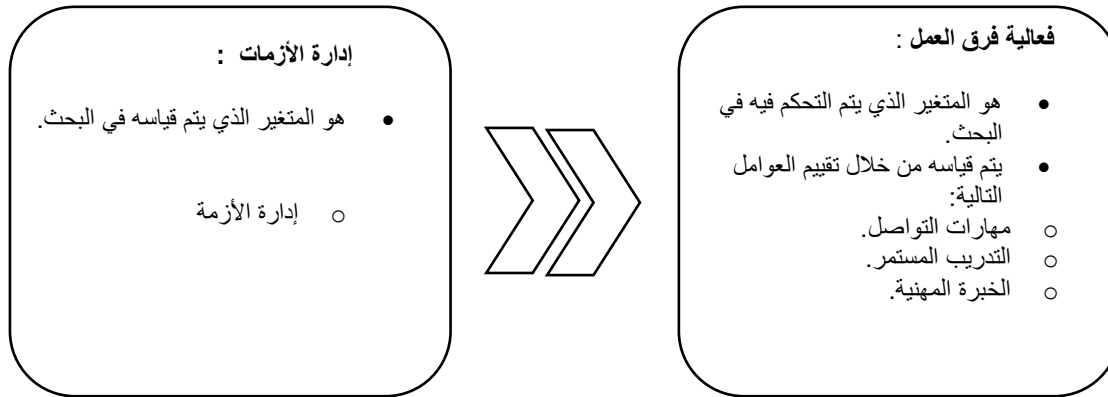
الأهداف الفرعية :

- 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.

فرضيات البحث

- (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 الأزمات (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 الإحصائي 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"). (Smith, J. (2015). The Role of Team Effectiveness in Crisis Management. *Journal of Business Continuity). (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", 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). كما تناولت دراسة *لي (٢٠٢٠)* 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.

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

تعد منهجية البحث أحد الأركان الأساسية التي تُبنى عليها الدراسات الأكاديمية، حيث تُوفر الإطار العلمي الذي يضمن دقة النتائج وموثوقية التحليل. في هذا البحث، المعنون بـ "أثر فعالية فرق العمل في إدارة الأزمات في شركة الكهرباء"، تم التركيز على استخدام منهجية شاملة تهدف إلى تحليل دور فرق العمل في التعامل مع التحديات التي تواجهها الشركة في أوقات الأزمات، سواء كانت أزمات تشغيلية، تنظيمية، أو خارجية.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

تم تصميم منهجية البحث لتشمل الخطوات التي تحقق أهداف الدراسة وتجيب عن تساؤلاتها، بدءًا من تحديد المجتمع والعينة المستهدفة، وصولاً إلى اختيار أدوات جمع البيانات المناسبة. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام أساليب تحليلية تعتمد على أسس علمية لدراسة العلاقة بين فعالية فرق العمل وقدرتها على إدارة الأزمات. وحرصت المنهجية على تضمين أبعاد متعددة تشمل تحليل البيئة التنظيمية للشركة، طبيعة الأزمات التي تواجهها، ومستوى التنسيق بين فرق العمل.

تهدف هذه المنهجية إلى تقديم فهم عميق حول أهمية فرق العمل كعنصر استراتيجي في تخطي الأزمات وضمان استمرارية الأداء في الشركة، مع تقديم توصيات مستندة إلى النتائج للمساهمة في تحسين الأداء الإداري وتعزيز القدرة على مواجهة التحديات المستقبلية.

فعالية فرق العمل (المتغير المستقل) :

في هذا البحث، يُعرف المتغير المستقل، وهو **فعالية فرق العمل**، إجرائيًا بأنه المستوى الذي تتمكن فيه فرق العمل داخل شركة الكهرباء من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، من خلال التعاون والتنسيق بين الأعضاء، استخدام المهارات والموارد المتاحة، والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات بشكل جماعي.

يتم قياس فعالية فرق العمل باستخدام مجموعة من المؤشرات الرئيسية التي تشمل:

١. **وضوح الأهداف** :مدى وضوح المهام والأدوار لكل فرد داخل الفريق.
٢. **التواصل الفعال** :جودة تبادل المعلومات بين أعضاء الفريق.
٣. **التعاون** :قدرة الفريق على العمل بروح جماعية لتحقيق الأهداف المشتركة.
٤. **الالتزام** :مستوى التزام أعضاء الفريق بتحقيق النتائج المتوقعة.
٥. **القدرة على الابتكار** :استعداد الفريق لتقديم حلول جديدة للتحديات والأزمات.
٦. **الاستجابة للأزمات** :مدى كفاءة الفريق في التعامل مع المواقف الحرجة واتخاذ الإجراءات المناسبة.

سيتم تقييم هذه المؤشرات من خلال استبانة موجهة لأعضاء فرق العمل في شركة الكهرباء، بالإضافة إلى تحليل البيانات المتعلقة بأداء هذه الفرق في سياق إدارة الأزمات.

إدارة الازمات (المتغير التابع) :

في هذا البحث، يُعرف المتغير التابع، وهو **إدارة الأزمات**، إجرائيًا بأنه مجموعة الإجراءات والاستراتيجيات التي تُتخذ من قبل شركة الكهرباء للتعامل مع الأحداث غير المتوقعة أو الطارئة، بهدف تقليل الآثار السلبية، وضمان استمرارية العمل وتحقيق الاستقرار التنظيمي.

يتم قياس مستوى إدارة الأزمات من خلال مجموعة من المؤشرات العملية التي تشمل:

١. **الاستعداد والتخطيط المسبق** :وجود خطط طوارئ وإجراءات استباقية للتعامل مع الأزمات المحتملة.
٢. **السرعة في الاستجابة** :مدى قدرة الشركة على التحرك السريع عند حدوث الأزمات.
٣. **فعالية اتخاذ القرار** :قدرة الإدارة و فرق العمل على اتخاذ قرارات مناسبة وفعالة في الوقت المناسب.
٤. **إدارة الموارد** :كفاءة توزيع واستخدام الموارد البشرية والمادية خلال الأزمات.
٥. **التواصل أثناء الأزمات** :وضوح وسرعة تبادل المعلومات بين الفرق المعنية.
٦. **تقليل الآثار السلبية** :مدى نجاح الشركة في تقليل الخسائر الناتجة عن الأزمات.
٧. **استعادة الوضع الطبيعي** :سرعة الشركة في العودة إلى الوضع الطبيعي بعد انتهاء الأزمة.

سيتم قياس هذه المؤشرات باستخدام استبيان موجه للإدارة وأعضاء فرق العمل، وتحليل الوثائق والتقارير الخاصة بإدارة الأزمات في الشركة خلال الفترة الزمنية المحددة للدراسة.

تصميم البحث :

في هذا القالب سنقدم هيكلًا يغطي خمس أمور منهجية مهمة يعتمد هذا الهيكل بشكل فضفاض على (البصل البحثي)

١. فلسفة البحث - المنهج الوضعي
٢. أسلوب التحليل - استنتاجي
٣. استراتيجية البحث - دراسة حالة
٤. نوع البحث - كمية
٥. المدة الزمنية - مقطعية
٦. طرق جمع وتحليل البيانات - الاستبيان

مجتمع البحث و طرق و تقنيات اخذ العينات :

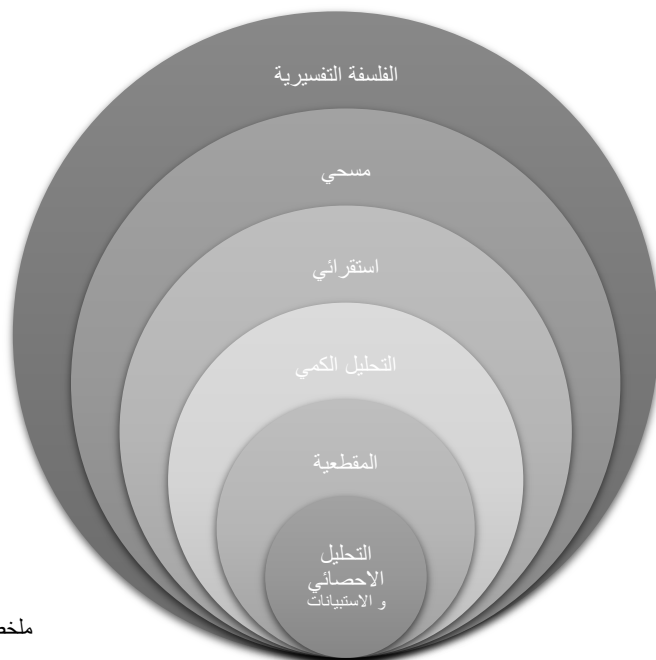
يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها . بالإضافة الى ذلك يوضح هذا الجزء الأساليب و التقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة و تحديد حجم العينة .

مجتمع الدراسة :

شركة الكهرباء و الطاقة في مدينة نجران.

عينة الدراسة :

يشمل مجتمع البحث على عينة من موظفين شركة الكهرباء حيث يتألف من أكثر من ٣٠ موظف .



الفلسفات و المناهج

أساليب التحليل

منهجيات البحث

طرق البحث

المدة الزمنية

التقنيات و الإجراءات

ملخص منهجية البحث

الشكل ٢

تم تصميمها بواسطة الطالبة

مجتمع البحث و طرق و تقنيت اخذ العينات :

يقدم هذا الجزء معلومات عن مجتمع الدراسة وعينتها . بالإضافة الى ذلك يوضح هذا الجزء الأساليب و التقنيات التي تم وضعها لاختيار عينة الدراسة و تحديد حجم العينة .

مجتمع الدراسة :

شركة الكهرباء و الطاقة في مدينة نجران.

عينة الدراسة :

يشمل مجتمع البحث على عينة من موظفين شركة الكهرباء حيث يتألف من اكثر من ٣٠ موظف .

طرق و تقنيات اخذ العينة :

يتم اخذ العينات من العينات غير احتمالية و باستخدام العينات الملائمة عن طريق استبيان .

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)

جدول ١ المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل

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

المتغير التابع (إدارة الازمات):

- يتم إعداد استبيان مخصص لقياس مستوى إدارة الأزمات، بحيث يحتوي على مجموعة من الأسئلة المغلقة والمصممة وفق مقياس ليكرت الخماسي (١ = لا أوافق بشدة، إلى ٥ = أوافق بشدة).
- يُقسم الاستبيان إلى محاور رئيسية تعكس أبعاد إدارة الأزمات، مثل:

١. الاستعداد للأزمات : أسئلة تقيس وجود خطط طوارئ وآليات للتنبؤ بالمخاطر.
٢. الاستجابة للأزمات : أسئلة تقيس سرعة وكفاءة التعامل مع الأزمات.
٣. التواصل أثناء الأزمات : أسئلة تقيس وضوح وسرعة تبادل المعلومات.
٤. إدارة الموارد : أسئلة تقيس كفاءة توزيع الموارد البشرية والمادية.
٥. التعافي من الأزمات : أسئلة تقيس قدرة الشركة على استعادة الوضع الطبيعي بعد الأزمات.

جدول ٢ المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
إدارة الازمات		١٨	شيمت وتيجاردن كوزيس وبوسنر بيلين هاكمان سميث
		مجموع الفقرات	١٨

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. تم استعراض الأبحاث والكتب والمقالات العلمية المنشورة في المجالات ذات الصلة - تم الطالع على المعلومات والبيانات المتاحة على موقع الشركة/المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق والخلفية التنظيمية والتشغيلية للموضوع قيد البحث - تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية وربط النتائج بالدراسات السابقة.

طرق وأساليب تحليل البيانات :

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها الستخلص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام (وتحديداً ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة). الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS (الإصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصالحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة. تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

الخاتمة:

يُعد فصل منهجية البحث من الركائز الأساسية التي تقوم عليها الدراسة، حيث تم من خلاله تحديد الأسس العلمية والإجراءات العملية التي تُمكن من تحقيق أهداف البحث. في هذا الفصل، تم تفصيل منهجية البحث المستخدمة والتي تُمثل مزيجاً من الأدوات الكمية والنوعية، بما يتيح تحليل العلاقة بين فعالية فرق العمل وإدارة الأزمات في شركة الكهرباء بشكل شامل.

كما تم تحديد خطوات دقيقة لجمع البيانات من مجتمع وعينة الدراسة باستخدام أدوات متعددة مثل الاستبيان، المقابلات الشخصية، وتحليل الوثائق، مع ضمان تحقيق معايير الدقة والمصداقية. ويُتوقع أن تساهم هذه المنهجية في تقديم نتائج موضوعية يمكن الاعتماد عليها لفهم الدور الذي تلعبه فرق العمل في تحسين إدارة الأزمات، وتقديم توصيات تساهم في تعزيز الأداء المؤسسي للشركة.

يعكس هذا التصميم المنهجي حرص الباحث على تبني أسلوب علمي متكامل لضمان جودة البحث وموثوقية نتائجه، ما يشكل أساساً قوياً للانتقال إلى فصل تحليل البيانات واستخلاص النتائج.

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

مقدمة :

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كمال من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الصادر ٢٨، وبرنامج Smart-PLS. ٣,٠ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينات محل الدراسة باستخدام SPSS V. ٢٨. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. ٣,٠ بالإضافة إلى ذلك، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج، تم إجراء تحليل النحدر الخطي البسيط عبر SPSS ٢٨ وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام SPSS ٣,٠

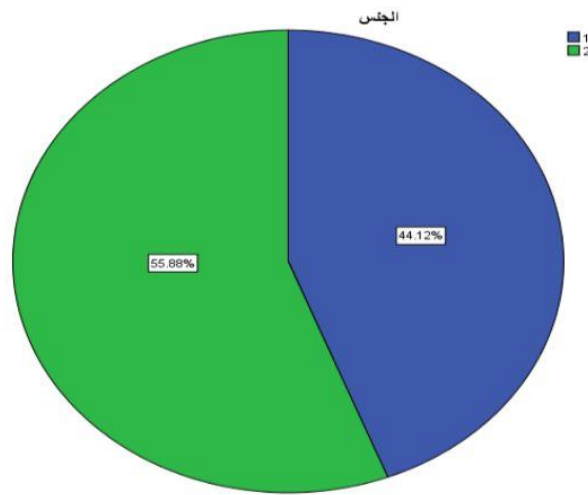
خصائص عينة الدراسة :

❖ تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس- الفئة العمرية- عدد سنوات الخبرة- طبيعة العمل – والمستوى التعليمي ❖. تم حساب التكرارات والنسب المئوية أفراد عينة الدراسة وتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل •: النوع ويشتمل على (ذكر، أنثى) • (الفئة العمرية وتشمل) أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى ٤٠ سنة، من ٤١ إلى ٥٠ سنة، أكثر من ٥٠ سنة • (عدد سنوات الخبرة وتشمل) أقل من ٥ سنوات/ من ٥ إلى ١٠ سنوات/ من ١١ إلى ٢٠ سنة/ من ٢١ سنة فأكثر • (طبيعة العمل وتشمل) قيادات/ موظفين/ تقنيين • (المستوى التعليمي ويشمل) ثانوي/ جامعي/ دراسات عليا. (الجدول، الرسوميات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما لما يلي:

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	١. ذكر	15	44.1%
	٢. أنثى	19	55.9 %
	إجمالي	34	100 %
الفئة العمرية	١. 25 سنة أو أقل	6	17.6 %
	٢. 30-26	7	20.6 %
	٣. 35-31	7	20.6 %
	٤. 40-36	6	17.6 %
	٥. 41 أو أكثر	8	23.5 %
	إجمالي	34	100 %
سنوات الخبرة	١. من سنة إلى 5 سنوات	20	28.8 %
	٢. من 5 إلى 10 سنوات	3	8.8 %
	٣. أكثر من 10 سنوات	11	32.4 %
	إجمالي	34	100 %
المستوى التعليمي	١. أقل من المستوى الثانوي	3	8.8 %
	٢. مستوى ثانوي	9	26.5 %
	٣. مستوى جامعي	22	64.7 %
	إجمالي	34	100 %

❖ المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية (ن=٣٤ مفردة

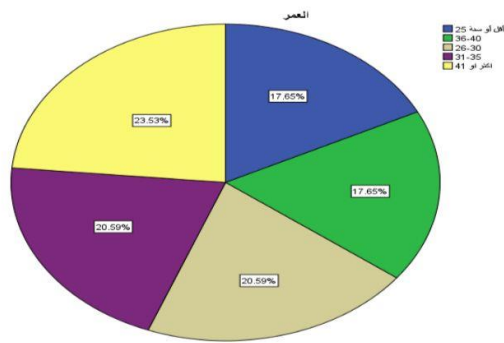
(من بيانات الجدول رقم) تم استخلاص النتائج الآتية - بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية أن، على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إلا أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور، حيث بلغت عدد الذكور ١٥ مفردة بنسبة ٤٤,١% من إجمالي العينة، بينما بلغت عدد الإناث ١٩ مفردة بنسبة ٥٥,٩% من إجمالي العينة. كما موضح بالشكل التالي:



❖ الشكل (6) تصنيف العينة وفقا للجنس

❖ الشكل (٦) تصنيف العينة وفقا للجنس

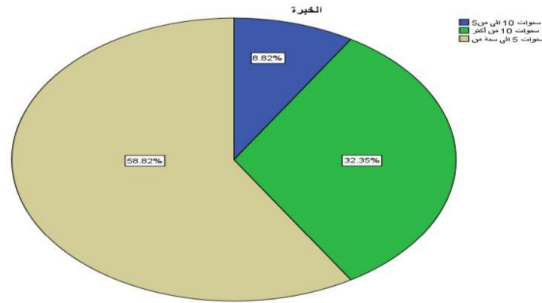
-أما فيما يتعلق بالعمر: فإن ٦ مفردة ٢٥ سنة أو أقل بنسبة ١٧,٦% بينما الفئة العمرية من ٢٦ إلى ٣٠ سنة جاء بها ٧ مفردة بنسبة ٢٠,٦% الفئة العمرية من ٣١ إلى ٣٥ سنة جاء بها ٧ مفردة بنسبة 20.6% بينما الفئة العمرية ٣٦ إلى ٤٠ جاء بها ٦ مفردة بنسبة ١٧,٦% بينما الفئة العمرية أكثر من ٤٠ جاء بها ٨ مفردة بنسبة ٢٣,٥% الشكل التالي يوضح ذلك



❖ الشكل (7) تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

❖ الشكل (٧) تصنيف عينة الدراسة وفقا للعمر

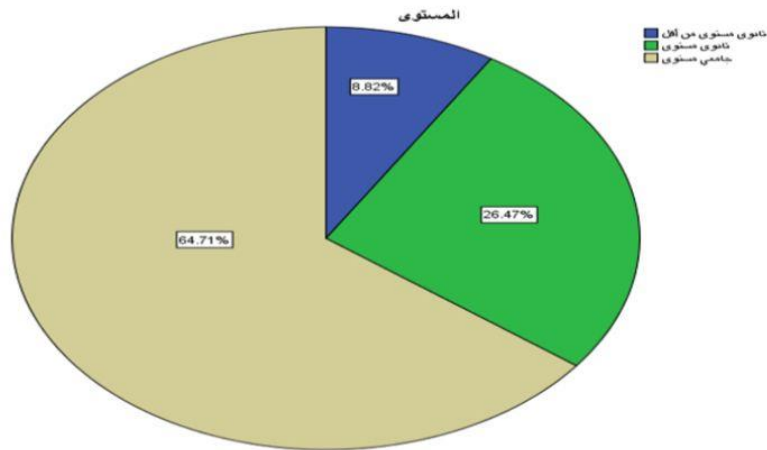
- 42 وفيما يتعلق بعدد سنوات الخبرة: فإن ٢٠ مفردة سنة أو أقل من ٥ سنوات خبرة بنسبة ٢٨,٨% بينما مستوى الخبرة من ٥ إلى ١٠ سنوات جاء به ٣ مفردة بنسبة ٨,٨% مستوى الخبرة من أكثر من ١٠ سنوات جاء به ١١ مفردة بنسبة ٣٢,٤% الشكل التالي يوضح ذلك



❖ الشكل (8) تصنيف عينة الدراسة وفقا لمستوى الخبرة

❖ الشكل (8) تصنيف عينة الدراسة وفقا لمستوى الخبرة

-إما بالنسبة للمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون مؤهل أقل من المستوى الثانوي ٣ مفردة بنسبة ٨,٨% من إجمالي أفراد العينة. بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل ثانوي ٩ مفردة بنسبة ٢٦,٥% من إجمالي أفراد العينة. أخيراً، بلغ عدد من يحملون مؤهل الجامعي ٢٢ مفردة بنسبة ٦٤,٧% من إجمالي أفراد العينة. الشكل التالي يوضح ذلك



❖ الشكل (9) تصنيف العينة وفقا للمستوى التعليمي

❖ الشكل (9) تصنيف العينة وفقا للمستوى التعليمي

3.3 قياس الصدق والثبات أليات الدراسة :

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق التساق الداخلي الستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE. Average Variance Extracted) بينما، تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كال من: قيمة ألفا كرونباخ، Cronbach's Alpha، قيمة الثبات المركب، Composite reliability، قيمة معامل rho-A، من خلال نموذج المعادلة البنائية، Structural equation modeling (SEM)، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Smart-PLS. الفترات والجداول التالية توضح ذلك 4. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة : تم اختبار صدق التساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE. Average Variance Extracted) صدق التساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس التساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه. وفقاً لدراسة (Kaiser, ١٩٧٤) معامل الارتباط أقل من ٠,٥ يتم حذفه من الستبانة. • الصدق التقاربي: Convergent Validity يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق

احتساب متوسط التباين المستخرج AVE التي يجب ان تكون قيمتها أكبر من ٠,٥ (وقال Hair et al) ٢٠٠٦. الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب) معاملات الارتباط، الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة (P-value بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق التساق الداخلي الستبانات. كذلك، احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبانات، وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SEM- PLS, كما يلي:

الجدول (10) مقياس الصدق

Variable المتغير	Statements العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance extracted متوسط التباين المستخرج	
نظم العمل عالية الأداء	التحفيز والرضا	1 التحفيز	.870	1.219	0.00	0.761	0.367
			.652	1.074	0.00		
	التعلم المستمر	1 التعلم	.913	1.038	0.00	0.827	
		2 التعلم	.741	1.326	0.00		
	كفاءة العمليات	1 كفاءة	.380	1.176	0.00	0.6195	
		2 كفاءة	.859	1.186	0.00		
التميز المؤسسي	القيادة والإدارة	1 القيادة	.708	1.147	0.00	0.7245	2.955
		2 القيادة	.741	1.104	0.00		
	المشاركة والتواصل	1 المشاركة	.794	1.278	0.00	0.788	
		2 المشاركة	.782	.960	0.00		
	التدريب والتطوير	1 التدريب	.822	1.158	0.00	0.794	
		2 التدريب	.766	.936			
	القياس والتحسين	1 القياس	.601	1.129		0.5915	
		2 القياس	.582	.968			
	الثقافة المؤسسية	1 الثقافة	.831	1.160		0.71	
		2 الثقافة	.589	.985			

يتضح من الجدول بالأعلى ▪ :

مقياس تطبيق نظم العمل عالية الأداء: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها، عند قيم أكبر من ٠,٧. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق التساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE، يتضح ان قيمته لمتغير تطبيق التحول الرقمي هو ٠,٥٦٥ > 0.5، وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة ▪. مقياس التميز المؤسسي: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس متغير التميز المؤسسي (قيمتها أكبر من ٠,٧) بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، وفقا لذلك فقد تحقق صدق التساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك، من Average variance extracted متوسط التباين المستخرج P Values Standard deviation الانحراف المعياري Factor loadings معامل الارتباط KMO Statements العبارات Variable المتغير 1.219.870.566 التحفيز ١ التحفيز والرضا نظم العمل ٠,٠٠٠ ٠,٣٦٧ 1.074.652 التحفيز ٢ عالية الأداء ٠,٠٠٠ 1.038.913 التعلم ١ التعلم المستمر ٠,٠٠٠ 1.326.741 التعلم ٢ ٠,٠٠٠ 1.176.380 كفاءة ١ كفاءة العمليات ٠,٠٠٠ 1.186.859 كفاءة ٢ ٠,٠٠٠ 1.147.708 القيادة ١ القيادة والإدارة التميز ٢,٩٥٥ ٠,٧٢٤٥ 1.104.741 القيادة ٢ ٠,٠٠٠ 1.278.794 المشاركة ١ المشاركة والتواصل ٠,٠٠٠ 1.158.822 التدريب ١ التدريب والتطوير ٠,٠٠٠ ٠,٧٩٤ 936.766 التدريب ٢ 0.5915 1.129.601 القياس ١ القياس والتحسين ٠,٠٠٠ 0.71 1.160.831 الثقافة ١ الثقافة المؤسسية ٠,٠٠٠ 985.589 الثقافة ٢ 45 النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير التميز المؤسسي ككل الذي يساوي ٠,٧٣٦، كذلك قيم متوسط التباين المستخرج أبعاد التميز المؤسسي (هي: ٠,٧٥٨، ٠,٧٧٠، 0.680 على الترتيب. وفقا لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة 5. ثبات أداة الدراسة: يشير ثبات الاستبيان إلى: الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب

قيم ألفا كرونباخ، الثبات المركب، Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. (Hair et al, ٢٠١٠) وقال (٠.٧ يجب ان تكون القيم الثالثة أكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس. الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثالث قيم) ألفا كرونباخ، الثبات المركب، Composite reliability، وقيمة rho-A)

Variable المتغير	Number of Statements عدد العبارات	Cronbach's alpha	
نظم العمل عالية الأداء	الرضا والتحفيز	2	.530
	التعلم المستمر	2	.441
	كفاءة العمليات	2	.633
التمييز المؤسسي	القيادة والإدارة	2	.854
	المشاركة والتواصل	2	.866
	التدريب والتطوير	2	.870
	القياس والتحسين	2	.865
	الثقافة المؤسسية	2	.854

يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي: ▪ مقياس تطبيق نظم العمل عالية الأداء أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم) ألفا كرونباخ، الثبات المركب، Composite reliability، وقيمة rho-A هم: ٠,٩٥٥ ، ٠,٩٥٩ ، ٠,٩٥٦ ، على الترتيب. مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر ٠,٧. وقال (Hair et al, ٢٠١٠) فقد تحقق ثبات المقياس ▪ مقياس التمييز المؤسسي: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم) ألفا كرونباخ، الثبات المركب، Composite reliability، وقيمة rho-A للمقياس ككل هم: ٠,٩٦٦ ، ٠,٩٦٩ ، ٠,٩٦٦ ، على الترتيب. كذلك، قيم) ألفا كرونباخ، الثبات المركب، Composite reliability، وقيمة rho-A البعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية، على الترتيب هم: تخطيط الموارد البشرية ٠,٩٣٥ ، ٠,٩٤٩ ، 0.936 التوظيف) (الاستقطاب والتعيين) (٠,٩٠٥ ، ٠,٩٢٧ ، ٠,٩٠٥)، التدريب والتطوير:

(. 0.935 , 0.949 0.936) مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر ٠,٧. وقال (Hair et al (2010) فقد تحقق ثبات المقياس. وفقا للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصالحية هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة 6. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة: قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الخماسي، وفقا لما يلي:

Variable المتغير	Number of Statements عدد العبارات	Cronbach's alpha	
نظم العمل عالية الأداء	الرضا والتحفيز	2	.530
	التعلم المستمر	2	.441
	كفاءة العمليات	2	.633
التمييز المؤسسي	القيادة والإدارة	2	.854
	المشاركة والتواصل	2	.866
	التدريب والتطوير	2	.870
	القياس والتحسين	2	.865
	الثقافة المؤسسية	2	.854

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى تطبيق التحول الرقمي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة، وذلك كما يلي

ففي إطار حثضريان ملذكرة التخرج ماسرت ختصص إدارة أعمال بعنوان: فاعلية فرق العمل يف إدارة الأزمات -دراسة حالة شركة الكهرباء والطاقات املتجددة 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

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.**

الملاحق

الاستبيان :

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

تعريف إدارة الأزمات: هي وضع اخلطط 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

العبارات					دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
فرق العمل									
التعاون									
1- طبيعة عملي داخل المؤسسة تستوجب العمل كفريق									
2- من خلال التعاون مع زملائي أستطيع تفادي الخلافات									
3- أمد يد العون لمن يحتاج المساعدة من زملائي									
4- أتقبل آراء وأفكار زملائي في الفريق									
المشاركة									
5- يمكننا كفريق أن نحدد نقاط القوة والضعف التي نعاني منها داخل المؤسسة (البيئة الداخلية)									
6- أشارك في إتخاذ القرارات داخل الفريق									
7- أحاول أن أشارك في جميع نشاطات الفريق									
8- إتخاذ القرارات داخل الفريق يكون بالإجماع لا بالأغلبية									
المرونة									
9- نعمل كفريق في مناخ تنظيمي يساعد على أداء المهام									
10- ألتزم كفرد من الفريق بتحقيق الأهداف المرجوة									
11- أقدم مجموعة من الاقتراحات والأفكار التي تساعد الفريق على تحقيق الأهداف المرجوة									

					12- نحاول التغلب على نقاط الضعف لتقليل من المخاطر
الحساسية					
					13- باستطاعتي أن أتصل بزملائي في الفريق بكل أريحية
					14- أتنازل عن موافقي لفائدة مصلحة الفريق
					15- لقائد الفريق القدرة على فك الصراعات بين أعضاء الفريق
					16- أراعي مشاعر زملائي في الفريق أثناء التعامل معهم
الإنفتاح و التسيير					
					17- أحاول جاهدا مراقبة تصرفاتي وسلوكياتي داخل الفريق
					18- أرى أن أهداف الفريق الذي أعمل معه واضحة ومحددة بدقة
					19- يمكننا كفريق أن نحدد الفرص والتهديدات التي تتوفر في محيط المؤسسة (البيئة الخارجية)
					20- يوفر لنا قائد الفريق حوافز مادية مغرية
					21- يوفر لنا قائد الفريق حوافز معنوية جيدة
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	إدارة الأزمات
					1- يمتلك الفريق نظام إنذار يلتقط الإشارات السابقة لحدوث الأزمات
					2- لدى أعضاء الفريق القدرة على التنبؤ بحدوث الأزمات

					3- تفوض إدارة المؤسسة الصلاحيات أثناء مواجهة الأزمة لفرق العمل
					4- تضع فرق العمل خطط مستعجلة لإدارة الأزمات
					5- لدى الفريق بنك معطيات يستفيد منه لإدارة الأزمات
					6- لدى فرق العمل إمكانيات لاكتشاف نقاط الضعف اتجاه الأزمات
					7- يتبع فرق العمل الأساليب لمواجهة الأزمة
					8- تعمل فرق العمل على الاستعداد المسبق لمواجهة الأزمة
					9- تشجع أنظمة المؤسسة على تشكيل فريق إدارة الأزمات
					10- لدى فرق العمل نظام اتصالات فعال لإدارة الأزمات
					11- لدى فرق العمل طرق للحد من أضرار الأزمة
					12- يتبادل أعضاء مختلف الفرق الآراء حول كيفية إدارة الأزمات
					13- اعتراف فرق العمل بحقيقة الأزمة والقيام بالإجراءات الضرورية لمواجهتها
					14- لقادة الفرق برامج جاهز لإعادة التوازن بشكل تدريجي بعد الأزمة
					15- تحفز المؤسسة القادة على تبني فكرة تشكيل فرق لإدارة الأزمة
					16- تقوم فرق العمل بالتغذية عكسية لتقييم ما تم انجازه

					لمجابهة الأزمة
					17- تعمل فرق العمل بكفاءة عالية لتوجيه الإمكانيات المادية لمواجهة الأزمة
					18- تعمل المؤسسة على تدريب فرق العمل لإكسابها المناعة والوقاية من الأزمات القادمة