

Mid-Ocean University

College of Management

Master of Risk Management



***"Contributes to applying occupational protection systems to
the performance of workers at the Saudi Electricity Company in
Riyadh "***

Prepared by the student

Name/ Mohammad Ghaythan Saad ALGarni

University number: 222001348

Advisor:

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq.

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan.

2023



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة مخاطر

"أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة السعودية

للكهرباء بالرياض"

اعداد الطالب:

الاسم / محمد بن غيثان سعد القرني

الرقم الجامعي / ٢٢٢٠٠١٣٤٨

اشراف /

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

٢٠٢٣

ملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة السلامة والصحة المهنية وتأثيرها في تحسين أداء العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض وحمايتهم من مختلف المخاطر، التي تواجههم في بيئة العمل. أجريت هذه الدراسة على موظفين بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض على عينة الدراسة والبالغ عددهم (٥٠) موظفاً، تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية: النسب المئوية والتكرارات، المتوسط المرجح والانحراف المعياري، وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج أهمها: الدورات التدريبية في مجال السلامة والصحة المهنية التي لها دور كبير في تحسين أداء العاملين، ظروف العمل الجيد مثل الهدوء الإضاءة، وتهيئة مكان العمل أيضاً تساهم في تحسين أداء العاملين الكلمات المفتاحية: إدارة صحة وسلامة مهنية، أداء عاملين، تحسين الأداء.

summary:

This study aims to identify the role of the Occupational Safety and Health Department and its impact on improving the performance of employees at the Saudi Electricity Company in Riyadh and protecting them from various risks that they face in the work environment. This study was conducted on workers at the Saudi Electricity Company in Riyadh, on a study sample of 50 employees. A number of statistical methods were used: percentages, frequencies, weighted average, and standard deviation. We reached a set of results, the most important of which are: Training courses in the field of occupational safety and health, which play a major role. In improving the performance of employees, good working conditions such as quiet lighting, and well-prepared workplace also contribute to improving the performance of employees

Keywords: occupational health and safety management, worker performance, performance improvement.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
١	المستخلص
٢	فهرس محتويات البحث
٤	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
٥	١- مقدمة
٦	٢- مشكلة الدراسة
٨	٣- أهداف الدراسة
٩	٤- أهمية الدراسة
١٠	٥- فروض الدراسة
١١	٦- متغيرات الدراسة
١٢	٧- حدود الدراسة
١٢	٨- منهجية الدراسة
١٢	٩- المفاهيم والمصطلحات
١٤	١٠- الدراسات السابقة
٢١	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
٢٢	المبحث الأول تطبيقات
٣٠	المبحث الثاني تطوير الأداء
٤١	الفصل الثالث الدراسة الإحصائية للدراسة
٤٢	مجتمع الدراسة

٤٣	عينة الدراسة
٤٤	أدوات ووسائل الدراسة
٤٦	أدوات الدراسة وطرق جمع المعلومات
٥٠	نتائج الاستبيان
٦٥	الفصل الرابع تحليل نتائج الدراسة
٦٦	مناقشة نتائج الدراسة
٦٧	عرض البيانات وتحليلها
٦٧	نتائج الدراسة
٦٩	التوصيات
٧٠	الخاتمة
٧١	المراجع
٧٤	الملاحق

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- ١- مقدمة
- ٢- مشكلة الدراسة
- ٣- اهداف الدراسة
- ٤- اهمية الدراسة
- ٥- فروض الدراسة
- ٧- حدود الدراسة
- ٨- منهجية الدراسة

إن للتحديات للمعاصرة التي تواجه الشركات بمختلف تصنيفاتها وأهدافها تحتم علي عامليها التعلم واكتساب المعرفة وزيادة رصيد الخبرات وتطوير الأداء والمهارات وزيادة الكفاءة والأداء حتى تستطيع ان تحقق مكانة مرموقة والمضي قدماً بكوادر قادرة على أن تحقق الاكتفاء في أي مجال يمكن لها تحقيقه حيث تعد تطبيق أنظمة الأمن والسلامة أحدث صيحة في عالم الإدارة اليوم بعد أن تمكنت عدة شركات رائدة من تحقيق نتائج لم يسبق لها مثيل في عالم التطور و التحسين المستمرين جراء تطبيق أسلوب تطبيق أنظمة الأمن والسلامة بحيث سارعت الشركات الأخرى في مختلف أنحاء العالم إلى اعتناق هذا الأسلوب الإداري الجديد و توظيفه لتطوير مختلف جوانب العمل فيها. من الناحية النظرية البحتة فان تطبيق أنظمة الأمن والسلامة أداة لتطوير الشركات التي تطبقها وذلك خلال التغيير الجذري لطرق أدائها لأعمالها لكن الصعوبة الحقيقية تكمن في كيفية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في ظل المتغيرات التي تجعل كل شركة عالماً قائماً بذاته و مختلفاً تماماً عن غيرها , و لكي تنجح تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في مهمتها على إدارة الموارد البشرية في الشركة يجب أن تملك تصوراً واضحاً لأهداف التغيير و القدرة على تهيئة العاملين لقبول مبدأ التغيير الجذري من أجل التطوير حتى لا تؤول التجربة إلى الفشل الذي يرجع في الكثير من الحالات القليلة إما لسوء فهم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة نفسها و إما لتطبيقها بطريقة خاطئة هذا يعني أن تطبيق أنظمة الأمن والسلامة استخدمت من قبل الكثيرين في غير سياقها لذا يجب أن لا نفاجأ إذا كانت معظم برامج تطبيق تلك النظم تفشل في تحقيق أهدافها الشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالمملكة العربية السعودية حيث يعد عاملاً أساسياً لتحسين وتطوير الأداء الوظيفي والتنظيمي فقد اهتمت الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في وقتنا المعاصر بتطوير وتحفيز وتنمية قدرات هذه الموارد البشرية ، حيث يحظى أسلوب إعادة الهندسة بأهمية

بالغة في كافة قطاعات الشركة السعودية للكهرباء بالرياض فقد زادت أهميته مع تنامي التركيز على أهمية دور الإدارة في النجاح وتحسين النتائج المتحققة لذا أصبح من الضروري تبني هذا الأسلوب في إدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص لما له من فوائد إدارية وانعكاسات تنظيمية وربحية وتنافسية للشركة وإن إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية هي الإدارة التي تقع عليها مسئوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في الشركة ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجيه سواء في برامج التدريب او التثقيف والوعى التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنيين للوصول إلى المعايير والجودة في السلامة المهنية والتقليل والتحكم في المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

٢/١ مشكلة الدراسة:

المورد البشري يعد أهم مورد استراتيجي في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض ومصدر كل الإبداعات التي تسمح للشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالتفاعل مع الفرص والتحديات الموجودة ضمن بيئتها وباعتبار الموارد البشرية من أهم مصادر التميز بالشركة حيث تؤكد الحاجة إلى إحداث تغيير جذري لتطبيق أنظمة الأمن والسلامة في أساليب وأنظمة العمل المتبعة في إدارة المخاطر لهذه الموارد البشرية والمادية المتميزة من أساسيات رفع وتحسين مستوى الأداء ، حيث برزت كثير من تطبيق أنظمة الأمن والسلامة التي تؤكد على أهمية العنصر البشري داخل الشركة باعتباره مكوناً رئيساً من مكوناتها يقوم ببعض العمليات المتشابكة والمتفاعلة التي تفضي إلى مخرجات تتمثل في تحسين الأداء وتطوير في العمل من أجل جودة حياته وظيفياً وتحسين بيئة العمل واقعياً مع الأخذ في الاعتبار تحسين الإنتاجية ورفع كفاءتها والدخول بها في معترك التنافسية

والتميز بتوفير طاقم من العاملين بالمنظمة يتسم بالدافعية العالية في إنجاز وتطوير الأداء في العمل وفي ظل المخاطر المتعددة والمحيطه ببيئة العمل داخل إطار واحد حيث تنسجم فيها المكونات على حد سواء مع بعضها البعض من أجل الحفاظ على الإنسان صحياً واستقراره نفسياً واجتماعياً وإعداداته وتهيئته للعمل والإنتاج تنظيمياً في مناخ وظيفي مستقر آمن قليل المخاطر وفي ضوء مدخل والتي يمكن من خلالها توظيف دور إدارة المخاطر في تحقيق تلك البيئة تبعاً لمعاييرهِ وإبراز كيفية إسهامه في ذلك. وبناءً على ما تقدم تتبلور إشكالية الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

أثر تطبيق أنظمة الامن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض؟

ومن هذا التساؤل الرئيسي تطرح الأسئلة الفرعية التالية وتتمثل فيما يلي:

• ما الإطار المفاهيمي لمدخل أنظمة الامن والسلامة المهنية في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض؟

• ما المقومات المادية والبشرية الداعمة لتطبيقات نظم الأمن والسلامة المهنية؟

• ما الأسس المعيارية الحاكمة التي يستند إليها نظم الأمن والسلامة والصحة المهنية في

تحقيق تطوير الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء؟

• ما طبيعة العلاقة بين تطبيق أنظمة الأمن والسلامة للموارد البشرية وأداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء؟

أهداف الدراسة:

تتمثل هذه الأهداف في تقديم الإجابة عن التساؤلات الواردة في مشكلة البحث حيث تهدف الدراسة لمعرفة أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة والصحة المهنية على أداء العاملين في حماية العاملين في مشروعات الشركة السعودية للكهرباء بالرياض وعملها على تطوير الاداء بالشركة حيث أن الهدف الرئيسي لهذا البحث هو التعرف مدى تأثير إدارة المخاطر السلامة المهنية في أداء العاملين في الشركة من خلال استطلاع آراء المستجيبين ويمكن تحقيق هذا الهدف الرئيسي عن طريق الأهداف الآتية:

١. إيجاد حلول وتوصيات للمشاكل والمعوقات التي تعاني منها إدارة المشروعات في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.
٢. التعرف على مستوى أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض وتحديد الجوانب الايجابية والسلبية لأدائهم.
٣. التعرف على مستوى تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في إدارات الشركة السعودية للكهرباء بالرياض من وجهة نظر العاملين بالشركة.
٤. تقديم بعض التوصيات للمسؤولين التي من خلالها تساعد على تطوير وتحسين تطبيق أنظمة الأمن والسلامة لما له أثر على الأداء الوظيفي لعمال الشركة.
٥. ما طبيعة العلاقة بين إدارات الشركة وأنظمة الأمن والسلامة من وجهة نظر العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
٦. محاولة التعرف على وسائل ومعدات الوقاية لأنظمة الأمن والسلامة الشخصية بالشركة.
٧. معرفة مدى التزام إدارة المخاطر ودورها في تحديث أنظمة الأمن والسلامة في تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

أهمية الدراسة:

مهام عمل إدارة أنظمة الأمن والسلامة المهنية في الشركة السعودية للكهرباء هي إدارة سياسة السلامة والصحة المهنية والتخطيط والتطوير والتنسيق وهمزة الوصل ما بين الإدارات الأخرى في الشركة والإشراف الكامل على أعمال السلامة المهنية في الشركة بهدف إلى الارتقاء بأسس السلامة بالشركة إلى المعايير التي تضمن سلامة العاملين وتعمل على نشر الوعي والتثقيف فيما يخص السلامة المهنية ووضع معايير البيئة والصحة والسلامة المتكاملة وتطبيق نظام إدارة الجودة وإدارة المخاطر المحيطة ببيئة العمل لضمان تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية وتقسم الأهمية إلى أهمية علمية وعملية تتمثل فيما يلي:

أولاً: الأهمية العملية للبحث:

١. اهتمام الدراسة بالتعرف على دور تطبيق أنظمة الأمن والسلامة على حماية العاملين وتحسين وتطوير الأداء الوظيفي في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.
٢. تعد هذه الدراسة من الدراسات الإدارية القليلة والتي تطرقت إلى تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية وخاصة ذات الطابع الاقتصادي.
٣. تعد هذه الدراسة من الدراسات المحدودة والتي تطرقت إلى دراسة واقع الشركة السعودية للكهرباء بالرياض والأساليب المستخدمة في حماية العاملين بها.
٤. تقف هذه الدراسة على بيان معايير نجاح تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في تحسين وتطوير إدارة المخاطر في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.
٥. توجيه نتائج وتوصيات تفيد مستخدمي إدارة المخاطر في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.
٦. محاولة هذه الدراسة الدفع بعملية التطور التكنولوجي في أنظمة الأمن والسلامة المهنية والأساليب والوسائل الحديثة المادية وغير المادية المستخدمة لخدمة إدارة المخاطر في الشركة.

ثانياً: الأهمية العلمية للبحث:

١. إثراء المكتبات العلمية بدراسة حول الموضوع بحيث تعتبر مرجعاً للباحثين في أنظمة تطبيق إدارة المخاطر على أنظمة الأمن والسلامة.
٢. إسهام الدراسة من الناحية العلمية في الاستنتاجات والمقترحات التي سيتم التوصل إليها باعتبارها تشكل إضافة إيجابية لتطبيق نظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة بحيث تفتح آفاقاً جديدة للباحثين في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية الأخرى. وتفعيل دور إدارة المخاطر بها.
٣. تساهم هذه الدراسة في تزويد الباحثين في مجال تطبيق أنظمة الأمن والسلامة بإضافة معرفية حول دور أهمية إدارة المخاطر في حماية العاملين وتطوير الأداء الوظيفي بالشركة.
٤. تسليط الضوء على نظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة ومدة فاعليتها ودورها في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالمملكة.

٥/١ فرضيات الدراسة ومتغيرات البحث:

تتضح الإشكالية الرئيسية للبحث في الإجابة المسبقة لها وتتمثل في الفرضيات بالإجابة على ما جاء بمشكلة البحث لتحقيق أهداف البحث وتشمل فرضيتين رئيسيتين وتتفرع منهما عدد من الفرضيات كما يلي:

الفرضية الرئيسية:

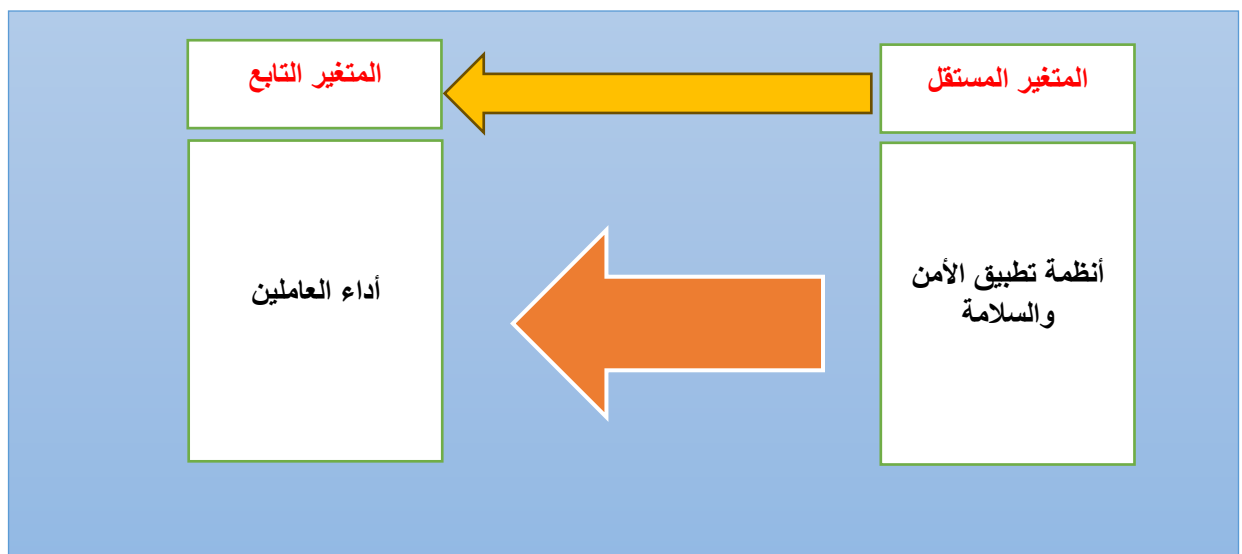
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

وينبثق من الفرضية الرئيسية عدد من الفرضيات الفرعية المبنية منها كما يلي:

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر المستلزمات التنظيمية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
٢. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
٣. وجود تأثير معنوي لتوافر المستلزمات التنظيمية والبشرية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
٤. وجود تأثير معنوي لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

متغيرات البحث:

١. المتغير التابع: أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
٢. المتغيرات المستقلة: أنظمة تطبيق الأمن والسلامة.



حدود الدراسة:

- الحد البشري: العاملين الشركة السعودية للكهرباء بالرياض
- الحد الزمني: العام الدراسي ١٤٤٥ هـ.
- الحد المكاني: الشركة السعودية للكهرباء.
- الحدود الموضوعية: أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

منهجية البحث:

اتبع الباحث في هذا الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي وهو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحثون القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج الدراسة من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة من خلال استخدام الطرق العلمية في جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها من أجل معرفة وتحديد تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

المفاهيم والمصطلحات

إدارة الأمن والسلامة:

هي الإدارة التي تقع عليها مسئوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة والصحة المهنية في المؤسسة أو المنشأة ووضع القواعد والتعليمات الفنية

لضمان سلامه العاملين والممتلكات والبيئة ووضع استراتيجيه سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين.

الأمن والسلامة والصحة المهنية:

هو علم يهتم بأمن وسلامة وصحة الإنسان بمجموعة إجراءات وقواعد ومتطلبات تكون بمثابة وقاية وتقوم على العمل بتوفير بيئة آمنة حول الإنسان قدر الإمكان وخاليه من مصادر الخطر وأسباب وقوع الإصابة أو الحوادث وهي بصوره أشمل علم يحافظ بشكل كبير على أمن وسلامة وصحة الإنسان في حال تطبيقه الإرشادات وإتباعه التعليمات والتقيد بها.

مفهوم الأداء

هو كمية العمل والجهد المبذول من قبل الموظفين سواء كانت تلك المجهودات جسمانية أو عقلية والأكد أن تلك الطاقة المبذولة تقاس بسرعة الوقت في الإنجاز.

تعريف أداء العاملين:

يمثل مخرجات او كمية الانتاج للعامل الواحد مقدرة بوحدة زمنية محدد وهو يمثل انعكاس لمدى قدرته من عدمها في تحقيق الاهداف المتعلقة بعمله أياً كانت طبيعة هذا العمل.

تعريف أداء العاملين

يعتبر أداء العاملين هو مستوى أو نسبة إنجاز مهمة ما، ضمن المعايير المحددة للوصول الى الأداء المستهدف، يمثل مخرجات او كمية الإنتاج للعامل الواحد، مقدرة بوحدة زمنية محدد، وهو يمثل انعكاس لمدى قدرته من عدمها في تحقيق الاهداف المتعلقة بعمله، أياً كانت طبيعة هذا العمل.

الفعالية:

وهي تعني إنجاز الأشياء الصحيحة بالشكل الصحيح، حيث أن أي جهد يتم بذله في أوقات غير مناسبة ولإنجاز مهام غير مناسبة، ونتائج لم يتم التخطيط لها، سيكون جهداً عديم الفعالية.

معايير الأداء:

هي معدلات قياسية تستطيع إدارة المنظمة أن تسترشد بها كأساس للتقييم والمراجعة، وذلك بمقارنة النتائج التي تحققها تلك المعدلات"

الدراسات السابقة

يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من المراحل المنهجية في البحث العلمي بهدف التعرف على المساهمات السابقة، فيما يتعلق بموضوع البحث، وقد تم استطلاع العديد من الدراسات فيما يخص موضوع البحث، وسنعرض أهم وأحدث ما توفر ونذكر منها:

أولاً: الدراسات السابقة حول إدارة السلامة والصحة المهنية والأداء:

دراسة (مشعلي بلال ٢٠١٠):

بعنوان: دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية : دراسة حالة مؤسسة ALIF SATPAP لتحويل الورق والبلاستيك هدفت هذه الدراسة التي تم إجراؤها على مستوى مؤسسة "ALIF SATPAP" لتحويل الورق والبلاستيك أعوان التنفيذ فقط الموجودين على مستوى خطوط الإنتاج في ورشات الإنتاج الثلاثة ، وجاء اختيار عينة هذه الدراسة لاعتبارات أهمها احتمال تعرض عمال ورشات الإنتاج أكثر من نظرائهم في باقي مصالح

المؤسسة للمخاطر المهنية التي تمس سلامتهم، وقد بلغ حجم هذه العينة ٨٠ عامل ذوي مستويات تعليمية متباينة ويشغلون مناصب ومهام متنوعة استخدم في تحليل نتائج الدراسة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وتوصلت إلى النتائج التالية :

-ظروف العمل السيئة يعتبر أهم الأسباب المؤدية إلى وقوع حوادث العمل، إلا أن معظم العمال يؤكدون أنه توجد نسبة تعرض العمال للحوادث المهنية كبيرة، إمكانية لتفادي جميع الأسباب المؤدية لحوادث العمل.

دراسة (هدار بختة ٢٠١٢)

بعنوان: دور معايير السلامة والصحة المهنية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة مقصرة نوعاً ما في تطبيق برامج السلامة المهنية، ويرجع العمال ذلك إلى عدم مبالاة المسؤولين.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة مؤسسة ليند غاز الجزائر -وحدة ورقلة- هدفت هذه الدراسة التي تم إجراؤها على مؤسسة ليند غاز:

*إمام بكافة جوانب السلامة والصحة المهنية.

*تقييم الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

*توضيح العلاقة بين زيادة أداء العاملين ووجود نظام السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

وتوصلت إلى النتائج التالية:

- تعمل إدارة الأمن والسلامة والصحة والسلامة المهنية على المحافظة على العاملين، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل الرفع من إنتاجية العاملين.

- هناك مجموعة من المعايير التي يعتمد عليها لتصنيف المؤسسات من بينها (معيار حجم العمالة، معيار رأس المال وتحديد نوعها).

- هناك تطبيق لمعايير السلامة والصحة المهنية في بعض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، ولكن يوجد إهمال من طرف العاملين أما الأدوات التي اعتمدت عليها هذه الدراسة هي مقابلة.

-دراسة (أميمة صقرالمغني ٢٠١٥):

بعنوان: واقع إجراءات الأمن والسلامة المهنية المستخدمة في منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع التي تعيشه منشآت قطاع الصناعات التحويلية في قطاع غزة من حيث

التزامها لتطبيق القوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية، اعتمدت الدراسة على الاستبانة وجاء اختيار عينة الدراسة عشوائية بلغت حجم العينة ٢٠٨ شخصاً أوضحت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين فعالية إجراءات السلامة والصحة المهنية وبين الالتزام بتطبيق وتوفير وتطوير الأنظمة واللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد المؤسسات الرقابية والصناعية، توفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وضرورة الاهتمام بوجود مفتشين لمراقبة أمور السلامة والصحة المهنية.

-دراسة (امام ٢٠١٥):

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عمليات السلامة والصحة المهنية في شركات القطاع العام وما مدى تأثير السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، ودراسة العوامل التي تؤثر سلباً على الأداء وتهدف أيضاً إلى تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي يمكن بواسطتها تحسين وضع

عمليات السلامة والصحة المهنية داخل شركات القطاع العام، وأجريت هذه الدراسة على عينة من العاملين في شركات القطاع العام ، حيث تم اختيار عينة قدرت ب (٣٨٠) مهندس و فني و عامل ، وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية أهمها معامل الفايكرونيباخ وتحليل الانحدار الحلى البسيط أظهرت نتائج الدراسة: تأكيد العاملين لتغير ظروف العمل التالية سلباً على أدائهم وهي الإرهاق والتعب الناتج عن ضغط العمل، والقيام بأعمال خطرة، وارتفاع درجة الحرارة في مكان العمل، والضوضاء و الغازات والإشعاعات الناتجة عن عملية اللحام، والتعامل مع الأدوات والآلات الحادة توصيات الدراسة: ضرورة تحفيز العاملين وتشجيعهم على الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية عن طريق تخصيص مكافآت مادية ومعنوية، وكذلك إنشاء إدارة خاصة بالتدريب يوجد بها وحدة تدريب خاصة بعمليات الصحة المهنية تكون مسئولة عن تدريب العاملين على برامج و لوائح السلامة والصحة المهنية.

- دراسة (علي موسى حنان ٢٠١٦):

بعنوان: الصحة والسلامة المهنية وأثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية.

دراسة حالة المؤسسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، وتوصلت إلى نتائج التالية:

- الصحة والسلامة المهنية، مجال يهتم بحماية العنصر البشري من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية، وحماية العناصر المادية، من الأضرار التي يمكن أن تلحقها، ودوافع الاهتمام التي تتمثل في دوافع إنسانية واقتصادية.

- تنظيم إدارة خاصة بالصحة والسلامة المهنية، ومسؤولية الصحة والسلامة المهنية ليست مسؤولية هذه الإدارة فقط، والاهتمام بمجال الصحة والسلامة المهنية يعود إلى بداية قيام

الإنسان بالنشاط الإنتاجي فقد برز هذا الاهتمام في إنما مسؤولية جميع الأطراف داخل المؤسسة
وعدة أطراف خارجها كالنقابة والدولة.

- يعمل الأفراد داخل المؤسسة الصناعية في مجموعة من الظروف، تنقسم إلى ظروف مادية
وظروف اجتماعية وظروف تنظيمية، وإذا كانت هذه الظروف بمستويات غير ملائمة، فإنها تتسبب
في وقوع حوادث العمل والأمراض المهنية.

-اعتمدت هذه الدراسة على مقابلة.

دراسة (Tait & Walker ,2017)

بعنوان: إنتاجية العمال والصحة والسلامة المهنية في الصناعة في بريطانيا هدفت هذه الدراسة إلى
التعرف على العوامل التي تؤثر على معدل إنتاج العامل، والتعرف على الصحة والسلامة المهنية في
الصناعات المختلفة، حيث بلغت عينة الدراسة ٥٠ مدير إنتاج. أوضحت النتائج أن هناك عوامل
مختلفة تؤثر على إنتاج العمال منها وجود بيئة حارة، كما توجد ضوضاء داخل المصانع، كذلك
اتضح أن هناك نقص في معدات الوقاية الشخصية المستخدمة، كما أن المدراء تسلموا شكاوى
من العمال تتمثل في الإعياء، وآلم الظهر.

-ان الإدارة ليس لديها معلومات كافية عن العوامل الإنسانية التي يتعرض لها العاملون، كما اتضح
أن هناك قلة في المهارات لدى العاملين وهناك نقص في التدريب.

-ضرورة توعية العمال بإجراءات السلامة والصحة المهنية وكيفية الوقاية من الحوادث.

دراسة (Yeow & .Sen Nath2018,)

بعنوان: الجودة، الإنتاجية، السلامة والصحة المهنية في أمريكا هدفت هذه الدراسة إلى تحسين
أماكن العمل وتحديد المشاكل التي تواجه العاملين داخل المصنع، حيث بلغت حجم العينة ٣٠

مصنع. أوضحت النتائج بأن تدريب العمال على كيفية استخدام أدوات السلامة المهنية يساعد على تقليل الحوادث وتحقيق السلامة، ضرورة وجود مشرف للسلامة المهنية لمراقبة أمور السلامة، والتقليل من العمال الذين ليس لديهم المهارة في العمل.

دراسة (أبونواس ٢٠١٨):

هدفت الدراسة للتعرف على أثر تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية على أداء العاملين، من خلال معرفة مدى التزام الإدارات العليا في تطبيق هذه الأنظمة بالشركات، إبراز دور التدريب والوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وزيادة إنتاجيتهم، والتعرف أيضاً على الواقع الذي تعيشه الشركات في الأردن من حيث التزامها بتأهيل المختصين بالسلامة والصحة المهنية، وتمت كدراسة ميدانية على الشركة الاردنية السويدية للمنتجات الطبية والتعقيم في الأردن، حيث بلغت عينة الدراسة ٣٠٠ موظف. تبنت هذه الدراسة منهجين من مناهج البحث العلمي، المنهج الوصفي التحليلي و منهج البحث الميداني، وتم استخدام في عمليات التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، النسب المئوية، التكرارات) لجميع أبعاد الدراسة، أظهرت النتائج أن تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية يؤثر بشكل مباشر على مستوى أداء العاملين، إضافة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بينهم، بحيث كلما توفرت أنظمة السلامة والصحة المهنية أثر بشكل إيجابي على مستوى أداء العاملين والعكس صحيح من وجهة نظر العاملين في الشركة، حيث أظهرت النتائج أن أبعاد الدراسة المتمثلة في (الرضا الوظيفي، التزام الادارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية، تدريب العاملين، حوادث وإصابات العمل، ظروف العمل المكانية والمادية) كأبعاد المتغير المستقل لتطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية، تفسر ٧٠٪ من الأثر على مستوى أداء العاملين، وأن أهم هذه الأبعاد لنجاح عملية تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية في رفع مستوى أداء العاملين هو التزام

الادارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية حيث فسر لوحده ٢٢٪ من الأثر في المتغير التابع، وثانياً متغير حوادث واصابات العمل حيث فسر مع متغير التزام الادارة العليا بتوفير أنظمة السلامة والصحة المهنية ٤٣٪ من التباين في المتغير التابع، ثالثاً متغير ظروف العمل المكانية والمادية حيث فسر مع المتغيرات السابقة ٥٢٪ من التباين في أداء العاملين، رابعاً متغير الرضا الوظيفي حيث فسر مع المتغيرات السابقة ٦٢٪ في المتغير التابع، وجاء في المرتبة الخامسة الأخيرة متغير تدريب العاملين حيث فسر مع المتغيرات السابقة ٧٠٪ من التباين في اداء العاملين من وجهة نظر العاملين في الشركة. وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات والتي من شأنها أن تساعد في تطبيق أنظمة السلامة والصحة المهنية وتحسين أداء العاملين في الشركات، كالعمل على تكثيف دورات لتدريب العاملين، وإنشاء قسم متخصص بالسلامة والصحة المهنية وتوفير مشرفين متخصصين بمتابعة إجراءات السلامة والصحة المهنية داخل الشركة بما يتناسب مع أعداد العاملين، وتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة وسليمة خالية من المخاطر، و اعتماد قوانين ولوائح خاصة بالسلامة والصحة المهنية ضمن المواصفات الدولية والمحلية، إجراء مزيد من الدراسات والبحوث التي تركز على أهمية توفير أنظمة السلامة والصحة المهنية وأثرها في رفع مستوى أداء العاملين.

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

- ١- المبحث الأول أنظمة الأمن والسلامة والصحة المهنية
- ٢- المبحث الثاني أداء العاملين في الشركة

الفصل الثاني

أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة على تطوير الأداء الوظيفي

تمهيد:

تعتبر السلامة والصحة المهنية مسؤولية كل فرد في موقع عمله سواء الأشخاص أو الآلات، فقد أصبحت للسلامة المهنية أنظمة وقوانين يجب على العاملين معرفتها كما يجب على الإدارة تطبيقها وعدم السماح للعاملين بتجاوزها، وأن يكون هناك تدريب وإشراف صحيح للعاملين على هذه الأنظمة حتى يمكن تفادي العديد من المخاطر التي تحدث للعمال في بيئات العمل المختلفة، الأمر الذي ينعكس ايجابيا على وعي وسلوك العاملين.

المبحث الأول: أنظمة الأمن والسلامة:

مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية:

إن الاهتمام بالصحة المهنية انطلاقاً من مفهومها الإنساني الذي يسعى إلى حماية الفرد من حوادث و مخاطر المهنة التي يمارسها، لذا يعتبر موضوع السلامة والصحة المهنية من المواضيع التي يجب أن يكون الفرد على علم بها نظراً لعلاقتها المباشرة بحياته اليومية وخاصة بما يتعلق بالمهنة التي يمارسها.

أولاً: تعريف السلامة والصحة المهنية:

السلامة والصحة المهنية:

هي تلك النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي يزاولونها ومن أماكن العمل التي قد تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث.

السلامة والصحة المهنية:

هي الإدارة التي تقع عليها مسئوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة والصحة المهنية في المؤسسة أو المنشآت ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع إستراتيجية سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين.

السلامة والصحة المهنية:

توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساس لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية.

يمكن إعطاء تعريف أوسع للسلامة والصحة المهنية:

هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات الخاصة لحماية المورد البشري، والمحافظة على سلامته من كافة المخاطر التي تواجهه في بيئة العمل.

تعد تطبيق أنظمة الأمن والسلامة واحدة من التطبيقات القادرة على جمع ومعالجة وتصنيف المعلومات التي يحتاجها متخذو القرارات للقيام بعملية وتكمن أهميتها ليس في عملية اتخاذ القرارات فقط بل تتعدى ذلك لتستخدم أيضا في عمليات إدارية أخرى كوضع الخطط ورسم السياسات والرقابة وتقويم وتطوير الأداء ولكن يعد استخدام تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في تقويم وتطوير الأداء أكثر هذه الاستخدامات جاذبية وأهمية حيث ينظر للأداء على أنه من العمليات الإدارية الأساسية فمن خلاله تتمكن الإدارة العليا من تصميم وإعداد برامج تطويرية تتناسب مع ظروف المنظمة واحتياجاتها وقدراتها الفعلية ومن دون إجراء تقييم لأوضاعها سيكون من الصعب على المنظمة إعداد خطط وبرامج مناسبة .

ثانياً: أهداف السلامة والصحة المهنية:

تتلخص أهداف السلامة والصحة المهنية في حماية عناصر الإنتاج من الضرر والتلف الذي يلحق بها من جراء وقوع حوادث وإصابات العمل وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية بهدف تأمين بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر المهنية سواء للعاملين أو المترددين على المؤسسة الصناعية، وذلك بتطبيق مجموعة من الإجراءات والاحتياطات الوقائية كالتالي:

- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل مجهود وأقل المخاطر.
- حماية العنصر البشري العامل أو ما يسمى حديثاً بالبيئة العاملة.
- حماية المهارات، والخبرات، والتخصصات، وتنميتها.
- حماية عناصر الإنتاج كهدف ملزم لجميع العاملين المباشرين وغير المباشرين.
- خفض تكلفة الإنتاجية مع زيادة الإنتاج ومحاولة تقليل الفارق في المواد الخام قدر المستطاع.
- رفع المستوى الفني للعاملين وذلك بالتمرين والتدريب المستمر.
- المشاركة في تنمية الاقتصاد القومي.
- منح الثقة في المنشآت الاقتصادية وتشجيعها باستمرار.
- خلق الوعي لدى العاملين فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل وأهمية الالتزام بقواعد السلامة والتي من شأنها تدعيم السلامة والصحة المهنية وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم وبالتالي زيادة إنتاجيتهم.

ثالثاً: أهمية السلامة والصحة المهنية:

تتمثل أهمية السلامة والصحة المهنية في النقاط التالي:

- تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث والأمراض المهنية هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.
- توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم، إن هذه المسؤولية أصبحت متزايدة في ظل التطور التكنولوجي وبصورة خاصة في المنظمات الصناعية ومن ثم فإن الإدارة تعمل على التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.
- توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض.
- تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية للشركة.
- تجاه المنافسين، هذه ينتج عنها استقطاب الأفراد أصحاب الكفاءة والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

رابعاً: فوائد تبني نظام السلامة والصحة المهنية

تطبيق نظام للسلامة والصحة المهنية يساعد المنشأة على تحقيق عدة فوائد، منها مباشرة ومنها غير مباشرة وتتمثل فيما يلي:

- استمرار عجلة الإنتاج ورفع الطاقة الإنتاجية.
- تعزيز وتحسين كفاءة العمل في المنشأة.
- تحسين عملية الإنتاج بما ينعكس على جودة المنتجات والخدمات.
- خفض التكاليف بالنسبة للتعويضات الناتجة عن الإصابات والحوادث في العمل.
- كسب ثقة العملاء والمستثمرين في المنشأة.
- إعطاء صورة وسمعة جيدة للمنشأة.
- المساهمة في استقطاب العاملين ذوي المواهب.
- تقليل تكاليف التأمين للمنشأة لدى شركات التأمين.
- حماية العنصر البشري من مخاطر بيئة العمل.
- المحافظة على استثمارات المنشأة في مرافقها ومعدات.

أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة على تطوير الأداء الوظيفي:

ويُعد أداء العاملين عصب التطوير الإداري حيث يتم من خلاله متابعة أداء الموظف وتحسين قدراته الوظيفية وهذه العملية لها تأثيرات في سلوك الأفراد وجماعات العمل لجعل نتائج الأداء متماشية وأهداف المنظمة وتعطي العامل القدرة على إنجاز المهام والواجبات الموكلة إليه وتطوير قدراته على تحمل مسؤوليات إضافية تحقق له درجة عالية من الرضا الوظيفي وتعطيه القدرة

على التكيف مع بيئة العمل وبذلك يمكن استكشاف العناصر المترتبة على الأداء البشري من حيث الكفاءة والإنتاجية الأمر الذي ينعكس أثره على الفعالية الكلية لشركة المياه.

- ١- تسهم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في زيادة الولاء والانتماء الذي يساعد في صنع القرار.
- ٢- تسهم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في توفير المعلومات التي يحتاجها العاملون في أي وقت وبالشكل المطلوب مما يؤدي إلى سرعة الاتصال بين أفراد الشركة وسرعة القرارات ودقتها وتخفيف التكاليف المالية.
- ٣- تسهم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في جعل العمل الإداري أكثر حيوية وتشويقاً مقارنة بالعمل الذي لا يستخدم هذه التطبيقات والتي قد تسبب الملل من العمل الروتيني.
- ٤- تسهم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في اهتمام المنظمات بالتوجه نحو الميزة التنافسية يدفعها لاستخدام تكنولوجيا المعلومات مما يُبرز زيادة الاهتمام بالبحث والتطوير الذي يسهم في بناء وتنمية القدرات الفردية.
- ٥- في رأي الباحث أن تطبيق أنظمة الأمن والسلامة ساهمت إلى حد كبير في تحسين الأداء الوظيفي من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة وتكلفة قليلة.
- ٦- كما ساهمت تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في تقليل الأعباء الوظيفية الروتينية الملقاة على عاتق المدراء مما يتيح لهم استغلال هذا الوقت في التخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات العامة للشركة مما أسهم في رفع كفاءة وفعالية الإدارة العليا.

العلاقة بين استخدام تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وجودة تطوير الأداء الإداري على النحو التالي:

(١) تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه من انجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة.

(٢) إن الثقافة التنظيمية والتوجهات الإدارية في المستويات العليا في أي مؤسسة مهما كانت مخرجات عملياتها الإدارية.

(٣) دور في التوجه صوب استخدام نظم المعلومات مما ينعكس على شكل البيئة التنظيمية للعمل والتي تفعل وتطور العملية الإدارية برمتها.

(٤) تسببت في زيادة فعالية الشركة في تحقيق أهدافها طويلة الأجل المتعلقة بالبقاء والنمو والاستمرار وذلك من خلال تحسين عمليات التعلم ونقل المعرفة واستخدام شبكات الأعمال المحلية والعالمية وتحسين فعالية عملية اتخاذ القرار وزيادة جودة وتحسين محتواها وزيادة فعالية عملية الاتصالات الإدارية داخل الشركة وخارجها وتحسين عملية التنسيق والتحالف بين مختلف المستويات والوحدات الإدارية لإنجاز أهداف المؤسسة.

(٥) تسببت في زيادة كفاءة الشركة في استغلال مواردها المختلفة لتوليد المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة ممكنة وذلك من خلال أتممة عملياتها وأنشطتها اعتماداً على تطبيقات الحاسب مما يسهم في تحسين نوعية المنتجات وتقليل التباين والتفاوت في مستوى أداء هذه السلع والخدمات.

(٦) تسببت في زيادة عدد الفرص المتاحة أمام الشركة في الأسواق الداخلية والخارجية وتفعيل عملية توليد وتطبيق الأفكار الجديدة اللازمة لتطوير الأداء وبالتالي تطوير منتجات الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

٧) تقليل الأعباء الوظيفية الروتينية الملقاة على عاتق المدراء مما يتيح لهم استغلال بعض الوقت في التخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات العامة للشركة مما أسهم في كفاءة وفعالية الإدارة العليا.

٨) التأثير على الجانب المعنوي لدى العاملين باتجاه زيادة ولائهم وانتمائهم للشركة من خلال ما توفره من فرص للاطلاع على المعلومات بشكل سهل مما يسهم في تعزيز مشاركتهم في عملية صنع القرار.

٩) إن اهتمام الشركة بالتوجه نحو الميزة التنافسية يدفعها نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات مما يبرز زيادة الاهتمام بالبحث والتطور والتدريب الذي يسهم في بناء وتنمية القدرات الفردية.

١٠) تسببت في زيادة كفاءة الشركة في استغلال مواردها المختلفة لتوليد المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة ممكنة وذلك من خلال اتمتة عملياتها وأنشطتها اعتمادا على تطبيقات الحاسوب مما يسهم في تحسين نوعية المنتجات وتقليل التباين والتفاوت في مستوى أداء هذه السلع والخدمات.

و رأى الباحث أن تطبيق أنظمة الأمن والسلامة تساهم في اتخاذ القرار وتحسين الأداء وسرعة انجاز المهام والدعم الإداري والتنفيذي وتساهم نظم المعلومات الإدارية في أن الثقافة التنظيمية والتوجهات الإدارية في المستويات العليا في أي منظمة مهما كانت مخرجات عملياتها الإدارية لها دور هام في التوجه صوب استخدام تطبيق أنظمة الأمن والسلامة أو مما ينعكس على شكل البيئة التنظيمية للعمل وتبني وتفعيل العملية الإدارية برمتها وتشكيل وتنسيق الهياكل التنظيمية اللازمة لسير الأعمال بالأداء والفاعلية الجيدة وتخفيض التكاليف وإعطاء فرص في سوق العمل، وتوصل الباحث على أن نظم المعلومات الإدارية تؤثر في زيادة فعالية عملية اتخاذ القرارات وزيادة جودة

وتحسين محتواها وزيادة فعالية عملية الاتصالات الإدارية داخل المنظمة وخارجها وتحسين عملية التنسيق والتحالف بين مختلف المستويات والوحدات الإدارية لإنجاز أهداف الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

المبحث الثاني: تطوير الأداء للعاملين

تعريف أداء العاملين:

يمثل مخرجات أو كمية الإنتاج للعامل الواحد مقدرة بوحدة زمنية محدد وهو يمثل انعكاس لمدى قدرته من عدمه في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله أيأ كانت طبيعة هذا العمل.

مفهوم الأداء:

- هو كمية العمل والجهد المبذول من قبل الموظفين سواء كانت تلك المجهودات جسمانية أو عقلية والأكد أن تلك الطاقة المبذولة تقاس بسرعة الوقت في الإنجاز.
- او هي نوعية العمل والجهد المقدم من قبل العاملين في الشركة حيث تشير إلي مستوى إنجازه ودرجة الموائمة والتطابق فيما بين الجهد المبذول والمواصفات النوعية.
- معيار نمط الأداء ويشير هذا المعيار للطريقة التي يتم من خلالها القيام بأنشطة العمل.
- معدلات الأداء أحد مقاييس الأداء بالنسبة للعاملين من ناحية الجودة والكمية وخلال فترة زمنية محددة.

وفي ضوء ما تقدم نستطيع تحديد المرتكزات الأساسية لمفهوم تقييم الأداء وهي كالتالي:

أنها عملية حيوية تهدف إلى الوقوف على أداء وسلوك العامل في عمله وتعريفه بمدى كفاءته أو قصوره في أداء واجباته ومسئوليته.

أنها عملية موجهة لتحسين وتطوير العاملين والمبينة على الكشف عن نقاط القوة والضعف،
تهدف لتطوير

الأداء للعامل وبالتالي أداء المنظمة ككل.

أنها عملية مستمرة تتطلب الملاحظة والتحليل المستمر للأداء وفق سياسات ومعايير ومواعيد
ثابتة يقاس بموجبها أداء العامل.

أنها عملية من شأنها إتاحة الفرصة للعاملين للترقية وللحصول على تقديرات ومكافآت عادلة
والبروز والتميز فيما لو اتبع نظام تقييم عادل، يساوي بين العاملين ويراعي الدقة والموضوعية
في التقييم.

العوامل المؤثرة في مستويات الأداء

- إدراك الفرد لأبعاد الدور والمهام الموكلة اليه.
- الالتزام بإنجاز المهام في مواعيد محددة.
- انخفاض المعارف أو المهارات لدى العامل عما هو مطلوب لأداء العمل.
- الخصائص الشخصية التي يمتلكها الفرد كالجدية في العمل.
- خلل أو قصور بيئة العمل المادية (الإضاءة أو اتساع المكان أو التكييف).
- خلل في بيئة العمل الاجتماعية والتنظيمية جعل مكان العمل.
- زيادة معدلات دوران العمل.
- الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهامه.
- عدم امتلاك العامل للرغبة في العمل نتيجة شعوره بالإحباط.

- عدم امتلاك العامل للقيم الإيجابية للعمل.
- عدم كفاءة نظام المتابعة والتقييم في أثناء تنفيذ مهام العمل.
- عدم وجود أدلة عمل إجراءات واضحة لتنفيذ المهام.
- عدم وجود معايير أداء كمية لقياس إنتاجية العمل.
- عدم وضوح التعليمات من الرؤساء بشأن العمل.
- القدرة على تحمل المسؤولية.
- المعرفة بمتطلبات العمل والخبرات التي يمتلكها الفرد تجاهه.
- نقص أو خلل في التكوين النفسي للعامل أو اتجاهاته.
- نوعية العمل المكلف به ومدى تناسبها مع قدراته وامكانياته.
- إهمال الرؤساء شرح وتفصيل هذه التعليمات للمرؤوسين.
- مدى اعتقاده بأهميتها في انجاز العمل.

ثانياً: أنواع الأداء

يمكن تقسيم الأداء إلى ثلاث معايير يمكن تحديدها كالآتي:

١- حسب معيار المصدر: وينقسم أداء المؤسسة حسب هذا المعيار إلى:

الأداء الداخلي:

هو الأداء المتأتي من قدرة المؤسسة على التسيير نشاطها من مواردها الضرورية والتي تتمثل في

الموارد البشرية، المالية، المادية، تقنية.

الأداء الخارجي:

هو الأداء الذي تحدثه التغيرات في المحيط الخارجي على المؤسسة هذه التغيرات تنعكس الأداء سواء بالإيجاب أو بالسلب، كارتفاع رقم الأعمال نتيجة ارتفاع سعر البيع أو خروج أحد المنافسين، هذا النوع من الأداء يساعد على تحليل نتائج المؤسسة، وإذا كانت المتغيرات كمية يمكن قياسها.

٢- حسب معايير الشمولية: ويمكن تقسيم الأداء حسب هذا المعايير إلى الأداء الكلي والأداء الجزئي:

الأداء الكلي:

وهو الأداء الذي يتجسد في الانجازات التي ساهمت كل الوظائف الأنظمة الفرعية للمؤسسات في تحقيقها، دون انفراد جزء أو عنصر، ومن خلال الأداء الكلي يمكن الحكم على مدى تحقيق المؤسسة وبلوغها إلى أهدافها الشاملة كالاستمرارية والنمو والربحية.

الأداء الجزئي:

هو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة والوظائف الأساسية، الأدوات الجزئية وهو ما يعزز فكرة التكامل والتسلسل بين الأهداف في المؤسسة.

٣- حسب المعيار الوظيفي: يرتبط هذا المعيار بشدة التنظيم، لأنه يحدد الوظائف والنشاطات التي تمارسها المؤسسة، وحسب هذا المعيار ينقسم الأداء إلى ما يلي:

أداء الوظيفة المالية:

يتمثل هذا الأداء في قدرة المؤسسة على بلوغ أهدافها المالية بأقل التكاليف الممكنة فالأداء المالي يتجسد في قدرتها على تحقيق التوازن المالي وتوفير السيولة اللازمة لتسديد ما عليها، وتحقيق معدلات مردودية جيدة وتكاليف منخفضة.

أداء وظيفة الإنتاج:

يتحقق إنتاج المؤسسة عند ما تتمكن من تحقيق معدلات مرتفعة للإنتاجية مقارنة بمثيلاتها أو بالنسبة للقطاع الذي ينتمي إليه.

أداء وظيفة الأفراد:

وتتمثل أهمية أداء هذه الوظيفة في قدرة الموارد البشرية على تحريك المواد وتوجيهها نحو هدف المؤسسة، فلكي تضمن المؤسسة بقائها يجب عليها أن توظف الأكفاء وذوي المهارات العالية لكي يتم تسييرهم تسييراً فعالاً.

٤- حسب معيار الطبيعة: يمكن تصنيف الأداء حسب هذا المعيار إلى:

الأداء الاقتصادي:

يتم قياس الأداء الاقتصادي عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة ويعتمد قياسه على السجلات ودفاتر المؤسسة، وكذلك ما تعدّه من قوائم وتقارير ومن ثم أدوات تقييم الأداء الاقتصادي في التحليل المالي.

الأداء الاجتماعي:

يعرج الأداء الاجتماعي لأي منظمة أساساً لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، مثلاً التعاون مع المشروعات الأخرى في ميادين متعددة مثل، تبادل الخبرات الفنية.

ثالثاً: العوامل المؤثرة على أداء الأفراد:

ويمكن تلخيص هذه العوامل المؤثرة في أربع مجموعات:

١ - العوامل المتعلقة بالعامل:

هذه العوامل تتعلق بقدرات العمال ومهاراتهم، والتي يمكن قياسها وتحديدتها عن طريق تحليل الخصائص والسمات التي يتصف بها كل عامل عن غيره من العمال مثل: الخبرة، الأقدمية.

٢ - العوامل المتعلقة بالوظيفة:

وتنقسم العوامل المتعلقة بالوظيفة إلى قسمين هما:

- عوامل ترتبط بطبيعة تصميم الوظيفة: تتمثل في التوسيع الوظيفي وطبيعة الوظيفة والسيطرة عليها، والمشاركة في اتخاذ القرار.
- عوامل ترتبط بإنجاز العامل للوظيفة: يحصل عليها العامل لكونه يعمل في وظيفة معينة منها الحوافز المادية والمعنوية، الشعور بالسلامة المهنية، واستغلال قدراته ومهاراته في العمل.

٣ - عوامل متعلقة بالمؤسسة:

- مجموعة هذه العوامل تنشأ من حقيقة أن العامل يعمل في إطار جماعي ينتمي هذا الإطار إلى تنظيم أكبر هو المؤسسة التي يعمل بها، وهذه العوامل ترتبط بسياسات واستراتيجيات المؤسسة ولها تأثيرها على أداء العمال، ومن هذه العوامل: مدة وتوقيت العمل الرسمي، ظروف العمل ونظم الاتصال كل هذه العوامل تختلف من حيث شدة واتجاه تأثيرها أو مصدرها على مستوى الأداء الوظيفي.

خصائص الأداء (الأهمية والابعاد والعناصر)

أهمية الاداء

يحتل أداء العاملين موقعاً متقدماً من حيث الأهمية لدى إدارة المنظمة ومسؤوليها بمستوياتهم المختلفة حيث تمثل الاداة أو الوسيلة التي من خلالها تستطيع المنظمات من تحقيق أهدافها سواء كانت خدمية أو انتاجية. بعبارة أوضح فإن أداء المنظمات هو حصيلة تفاعل مجموعة الجهود المبذولة من قبل العاملين ومستوى تمتعهم بالكفاءة والقدرة والرغبة في أداء المهام الموكلة لهم ولذلك فهو الصورة التي تعكس وضع المنظمة والافراد العاملين فيها بمعنى آخر يمكن أن نقول بأنه هو التفاعل بين السلوك والانجاز لإنتاج مخرجات ذات قيمة تساعد على بقاء المنظمة وعاملها ضمن البيئة التنافسية في سوق العمل.

أبعاد الأداء:

نظرا للعلاقة المباشرة بين نجاح تنفيذ تلك الاستراتيجيات الخاصة بالأداء ومستوى أداء العاملين من جهة وبين ذلك المستوى والأداء التنظيمي للمنظمة من جهة أخرى فنجاح استراتيجيات إدارة الموارد البشرية يعني بالأساس أداء تنظيمي بشري عالي المستوى والذي يؤدي الى تحقيق أهداف المنظمة واستراتيجيتها الكلية.

ولقياس هذا النجاح تم تحديد ثلاثة ابعاد للمستوى الافضل لأداء العاملين وهي:

- جودة العمل المنجز:

هي مستوى الدقة والاتقان ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة.

- الالتزام:

هو استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرار العلاقة التعاقدية بينهما مما يترتب عليه سلوك مرغوب فيه من جانب الفرد تجاه المنظمة.

- كمية العمل المنجز:

يقصد بها مقدار العمل الذي يستطيع الفرد العامل أن ينجزه في الظروف العادية للعمل خلال وحدة زمنية محددة عبر ما يبذله الفرد من طاقة جسمانية وعقلية اثناء تأديته ذلك العمل.

عناصر الأداء الإداري والوظيفي:

- نوعية العمل المنجز وتشمل الدقة والنظام والتمكن التقني والقدرة على التنظيم.
- المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة.

- كمية العمل المنجز الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية.
 - مقدار سرعة هذا الإنجاز وإنجازه في الوقت المحدد.
 - المثابرة والتفاني في العمل وتحمل مسؤولية العمل.
 - مدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.
 - القدرة على الأداء وهي إمكانية الموظف على القيام بعمل ما وتكتسب بالتعليم والتدريب.
 - الرغبة في الأداء وهي القوة الكامنة في العامل التي تحركه حاجات ورغبات الموظف.
- فالأداء الوظيفي ما هو إلا محصلة التفاعل بين كلاً من القدرة على الأداء والرغبة الموجودة في العامل لتأدية العمل.

-استراتيجية تقييم الأداء

وهذا يستدعي القيام بحالة تحقق لمستويات أداء العاملين من خلال عملية ممنهجة ودورية لتقييم أدائهم الوظيفي ومستويات إنتاجيتهم. لوضع تصور نهائي عما يمكن أن يكون عليه الأداء المستقبلي بصيغته المطلوبة للوصول إلى أعلى درجات الكفاءة والفاعلية في الأداء، إن تقييم أداء العاملين له دور مؤثر في تحقيق التقدم الوظيفي وزيادة انتاجية الموظف مما يؤدي بدوره الى زيادة الأداء التنظيمي.

ومن اهم الطرق الرقمية الحديثة في عملية التقييم هي

- طريقة الإدارة بالأهداف أو التقييم بالنتائج:

تعتمد هذه الطريقة على العمل المشترك بين الرؤساء والمرؤوسين في تحديد الأهداف المطلوبة وآليات وسبل تحقيقها فضلاً عن وضع معايير الأداء التي ستعتمد وطريقة قياسها.

- طريقة المشاركة:

طبقت هذه الطريقة في بداياتها في الولايات المتحدة الأمريكية خاصة في المنظمات الكبيرة حيث تهدف إلى اعتماد أكثر من مصدر أو مركز للتقييم إذ يقيم الفرد العامل من قبل عدة أطراف مثل الزملاء في العمل والمرؤوسين المباشرين والمدراء والزبائن بالإضافة الى التقييم الذاتي.

أهمية تقييم الأداء:

تحقق عملية تقييم الأداء فوائد عديدة للشركة وللعاملين بها ومن أهم هذه الفوائد ما يلي:

- يعد تقييم الأداء أساساً جوهرياً لعمليات التطوير الإداري فهو يتناول جوانب عديدة متشابكة منها ما يتصل بالشركة وإجراءات العمل ومنها ما يتصل بالعاملين أنفسهم حيث تسهم عملية تقييم الأداء في توفير معلومات مهمة عن مستوى أداء العاملين وتساعد في تحديد الأساس الواقعي الذي يجب أن تبدأ منه جهود التطوير.
 - تسهم عملية تقييم الأداء في الكشف عن القدرات والطاقات الكاملة لدى العاملين ويمكن أن يكون مدخلاً لإعادة تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والأدوار.
 - تسهم عملية تقييم الأداء في تحسين وتطوير أداء العاملين فهو يعاون الرؤساء والقادة في اكتشاف جوانب الضعف والقصور في كفاءة العاملين والعمل على تقويتها إلى جانب تحديد نوع التوجيه اللازم لدفع سلوك العاملين وسد جوانب النقص في كفاءتهم.
 - يؤدي تقييم الأداء إلى اقتراح المكافآت المالية المناسبة للعاملين من خلال المعلومات التي يتم الحصول عليها من عملية تقييم الأداء.
 - يعتبر تقييم الأداء من الأساليب الأساسية التي تستخدم في الكشف عن الحاجات التدريبية وبالتالي تحديد أنواع برامج التدريب والتطوير اللازمة.
- وتستهدف عملية تقييم الأداء تحقيق ثلاث غايات على مستوى الشركة وعلى مستوى المدير وعلى مستوى العاملين:
- أهمية تقييم الأداء على مستوى الشركة: وتتمثل أهمية تقييم الأداء على مستوى الشركة في الآتي:

١- أيجاد مناخ ملائم من الثقة والتعامل الأخلاقي الذي يبعد احتمال تعدد شكاوى الموظفين اتجاه المؤسسة.

٢- رفع مستوى أداء الموظفين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور.

٣- تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية كون نتائج العملية يمكن أن تستخدم كمؤشرات للحكم على دقة هذه السياسات.

٤- مساعدة المنظمة على وضع معدلات أداء معيارية دقيقة.

● أهمية تقييم الأداء على مستوى المديرين: وتتمثل أهمية تقييم الأداء على مستوى المديرين في الآتي:

١- دفع المديرين والمشرفين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقويم سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.

٢- دفع المديرين إلى تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقرب إليهم للتعرف على المشاكل والصعوبات.

● أهمية تقييم الأداء على مستوى العاملين: وتتمثل أهمية تقييم الأداء على مستوى العاملين في الآتي:

١- تجعل العامل أكثر شعور بالمسؤولية وذلك لزيادة شعوره بالعدالة وأن جميع جهوده المبذولة تأخذ بالحسبان من قبل الشركة.

٢- دفع العامل للعمل باجتهاد وإخلاص ليتقرب فوزه باحترام وتقدير رؤسائه معنوياً ومادياً.

الفصل الثالث الدراسة الاحصائية

مجتمع وعينة الدراسة
المتغيرات الوصفية للدراسة

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

يناقش هذا الفصل مجتمع الدراسة والعينة وتحديد المتغيرات وكيفية قياسها وطريقة جمع المعلومات والأدوات المستخدمة في الجمع. وذلك من خلال التعرف على مجتمع وعينة الدراسة وأهم مصادر البيانات بالإضافة إلى أدوات جمع البيانات.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

(١) مجتمع الدراسة:

الشركة السعودية للكهرباء بالرياض

تأسست الشركة السعودية لإنتاج الطاقة في عام ٢٠٢٠م كشركة تابعة ومملوكة بالكامل للشركة السعودية للكهرباء، وهي مسؤولة عن إنتاج الطاقة الكهربائية، وعن استقرار النظام الكهربائي، من خلال ٣٨ محطة إنتاج للطاقة الكهربائية منتشرة في مناطق المملكة العربية السعودية.

الرؤية:

قيادة مزودي الطاقة بالمملكة العربية السعودية نحو النمو المستمر لتصبح مزود الطاقة الرئيسي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

الرسالة:

المساهمة بإنتاج طاقة آمنة، فعالة، ومستدامة لدعم النمو الاقتصادي وجودة الحياة.

القيم:

- السلامة.
- الشفافية والنزاهة.
- العمل الجماعي.
- التمكين والمحاسبة.
- خدمة متميزة للعملاء.

الأهداف الاستراتيجية:

- تطبيق أعلى معايير السلامة والصحة المهنية.
- طاقة ذات موثوقية عالية.
- نمو مستدام صديق للبيئة.
- تطوير الموارد البشرية وتنمية خبراتها.
- رفع الكفاءة التشغيلية.

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالشركة السعودية للكهرباء بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، وقد تم الاعتماد على معيار عدد العمال كمعيار أساسي.

٢) عينة الدراسة

قامت الدراسة على عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية العينة تتكون من ٥٨ موظف وعامل من العاملين بالإدارة العليا في المؤسسة والموظفين في المستويات الإدارية الوسطى والمستويات الإدارية الدنيا من الوحدات التشغيلية في الشركة، وقد تم الافتراض بأن هنالك علاقة إيجابية بين إيمان وقناعة الشركة السعودية للكهرباء بالرياض بأهمية نظم المعلومات الحديثة وأثارها على نمو المؤسسة والعمل على زيادة قدراتها على إنجاز الأعمال وأن نظم المعلومات الحديثة تسهم بشكل كبير في إيجابية عملية جودة الأداء الإداري في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض من حيث السرعة والدقة وأيضا زيادة التأكد من نجاح المهام وأيضا تسهم مساهمة إيجابية في زيادة ورفع كفاءة العاملين وتخفيض تكاليف العمل والأخطاء وأيضا أن من خلال التركيز على التدريب على تلك النظم من خلال البرامج الحديثة والتي تعمل على توفير الوقت والجهد بالإضافة إلى الدقة والسرعة المصحوبة بالكفاءة والفاعلية التي تعد وتنفذ وفق الخطط والبرامج ولها مساهمة واضحة في تنمية مهارات العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض، يتكون مجتمع البحث المستهدف

من العاملين في كل من المستويات الإدارية سواءً في الوظائف الإدارية العليا أو الوظائف الادارية الوسطى أو والمستويات الإدارية الدنيا من الوحدات التشغيلية في الشركة، وقد اعتمدنا طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها (٥٨) موظفاً وادارياً حيث تم توزيع الاستبانة عليهم عبر زيارة ميدانية استرجع منها (٥٤) استبياناً وبعد فحصها تم إلغاء (٤) استبيانات نظراً لعدم اكتمالها وبالتالي أصبح لدينا (٥٠) استبياناً سليماً ومكتمل وهو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما ان نسبته تساوي أكثر من ٨٦% من إجمالي الاستبيانات ويُعد هذا العدد نتيجة ملائمة بالنسبة إلى عدد عينة الدراسة.

قائمة توزيع اداة الدراسة الاستبانات.

عدد الاستبيانات	المجموع	النسب
الموزعة	٥٨	٪١٠٠
المستلمة	٥٤	٪٩٣
المفقودة	٤	٪٧
الغير مكتملة	٤	٪٧
الاستبيانات السليمة	٥٠	٪٨٦

أدوات ووسائل الدراسة:-

فرضت علينا طبيعة الموضوع استخدام المناهج التالية:

- استعملنا في الجانب النظري كل المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك لشرح ومحاولة تحليل بعض الأفكار، وتأثير المعلومات والاتصال على مستوى الأداء في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

- أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على منهج دراسة حالة من أجل تقريب وإسقاط الجانب النظري على واقع الشركة السعودية للكهرباء بالرياض، وبالتحديد إدارة تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض واعتمدنا في ذلك على مجموعة من الوسائل تتمثل في:

الجانب النظري: تم الاعتماد على:

- المسح المكتبي لكل من الكتب والمجلات والمذكرات ومختلف المصادر والوثائق التي لها صلة بالموضوع.
- الإنترنت باعتبارها أهم وسيلة مهمة في الحصول على المعلومات.

الجانب التطبيقي: تم الاعتماد على:

- الملاحظات الشخصية.
 - المقابلات الشخصية مع بعض الموظفين والمسؤولين، وذلك بطرح أسئلة عليهم وهذا لتعلق الموضوع بالجانب النفسي والذي لا يمكن معرفته إلا من خلال الحديث مع الفرد عن قُرب.
 - الاستبيانات التي تم من خلالها طرح الأسئلة المرتبطة بموضوع الدراسة.
 - الوثائق الخاصة بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض في الإدارة محل الدراسة.
- يستند هذا البحث على المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق وصفاً كمياً وكيفياً إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة محددة وتحديد كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها ويتجلى الاعتماد على هذا المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف وتحليل لأهم خصائص وعناصر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة الحديثة

والاستراتيجيات المتاحة لتطبيقها وتأثير ذلك على فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

- أدوات الدراسة وطرق جمع المعلومات

هناك الكثير من الدراسات العلمية التي تعتمد على إحدى أدوات جمع المعلومات في البحث العلمي، وذلك للحصول على البيانات والمعلومات التي تساعد في الوصول إلى استنتاجات وحلول علمية سليمة ويتم استخدام هذه الأدوات لجمع المعلومات من المجتمع أو العينة الدراسية، بالشكل الذي يساعد على تفسير النقاط الغامضة أو اكتشاف الحلول والاستنتاجات المهمة للعلم والمجتمع، وتتأثر جودة المعلومات بحسن اختيار الأداة المناسبة لموضوع البحث وللمعلومات المطلوب جمعها، كما أنها تتأثر باختيار عينة الدراسة بشكل سليم، وبقدرة الباحث وإمكاناته والظروف التي يعمل بها. اختيار أداة جمع المعلومات في البحث العلمي هناك العديد من الدراسات والبحوث العلمية التي تحتاج إلى جمع المعلومات بشكل مباشر من عينة الدراسة، وعبر إحدى أدوات البحث العلمي وفي هذه الحالة فإن نجاح الدراسة يستلزم بداية اختيار العينة الدراسية بالشكل السليم، فيكون اختيار موضوعي ومنطقي وحيادي، بعيداً عن أية ميول شخصية أو اعتبارات مجتمعية، لتكون العينة معبرة بشكل سليم عن مجتمع البحث كما أن هذه العينة يجب أن تكون بحجم يتناسب مع حجم مجتمع البحث، وملائم للمعلومات والبيانات المطلوب الحصول عليها، إن الباحث العلمي بعد أن يحدد عينة البحث يتجه إلى اختيار الأداة الدراسية المناسبة مع موضوع البحث والمعلومات المطلوب جمعها، بحيث تعطيه أدق التفاصيل والبيانات التي تساهم في الوصول إلى الاستنتاجات السليمة كما أنه وفي بعض الأبحاث قد يستخدم الباحث أكثر من أداة دراسية في نفس البحث، وفي جميع الأحوال يفترض منه تحديد الأداة المناسبة لجمع المعلومات بشكل مسبق

أولاً- الاستبيان (الاستبانة، الاستقصاء): عند الحديث عن أهم أدوات جمع المعلومات في البحث العلمي وأكثرها استخداماً فمما لا شك فيه أن هذه الأداة تأتي في المقدمة، وذلك لما تملكه من مميزات كالتكليف البسيطة، والسهولة الكبيرة في استخدامها حتى في حال كان حجم عينة الدراسة ضخماً جداً.

ثانياً- المقابلة: تعتبر المقابلة إحدى أبرز أدوات جمع المعلومات في البحث العلمي، حيث تعتمد على اللقاء بين الباحث العلمي وأفراد عينة الدراسة.

ثالثاً- الملاحظة: في البحث العلمي تطلق على مشاهدات الباحث العلمي ومراقبته لإحدى الظواهر أو الإشكاليات التي يتناولها موضوع دراسته.

تم اعداد الاستبانة حول موضوع الدراسة وهي العوامل المؤثرة في تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة وطرق جمع البيانات

تم في الدراسة استخدام طرق لجمع البيانات والمعلومات وكانت الطرق الرئيسية تعتمد على مصدرين رئيسين وهما:

- ١- المصادر الأولية: عن طريق الاستبانة وتم اعدادها بحيث تناسب مجتمع وعينة الدراسة وتهدف إلى إبراز فرضيات الدراسة بخصوص استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين بناءً على نتائج الدورات التدريبية ليتم الاعتماد عليها كمصدر أولي للمعلومات والبيانات بخصوص تطبيق أنظمة الأمن والسلامة والصحة المهنية في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالمملكة العربية السعودية.

٢- المصادر الثانوية: وفي هذا الصدد تم الاستعانة بالمصادر الأكاديمية من الكتب والدراسات

السابقة في نفس المجال وتتمثل في الكتب والمراجع

أداة الدراسة:

تُعرف أدوات الدراسة في البحث العلمي بأنها: "الطُّرق التي يتم من خلالها جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالبحث، والتي تُساعد في دراسة وتحليل مُشكلة البحث، وبعد ذلك التوصل إلى النتائج في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالمملكة العربية السعودية) تم اختيار طريقة الاستبيان كأساس لقياس تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالمملكة العربية السعودية وعلى أداء الموظفين والعاملين في كل من المستويات الإدارية العليا الوسطى والدنيا حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان مصداقيتها وثباتها فإن عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت الدراسة من أجل قياسه.

يعتبر هذا الفصل بوابة الدراسة الميدانية والفصل الرابط بين الجانب النظري للدراسة والجانب الميداني لها، في ضوء طبيعة الدراسة والتساؤلات المطروحة والفرضيات المقترحة والأهداف المسطرة التي تسعى الدراسة لتحقيقها والتي تتركز على دراسة دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسة-الولاية-كما هي في الواقع ومحاولة وصفها وصفاً دقيقاً اعتماداً في دراستها على المنهج الوصفي لأنه يرتبط بدراسة الموضوعات المتعلقة بالمجالات الإنسانية، وهو أحد أشكال البحوث الشائعة التي يعتمد عليها العديد من الباحثين حيث يسعى إلى تحديد الوضع الحالي

لظاهرة معينة ومن ثم يعمل على وصفها وتوضيح خصائصها حيث يتم وضع عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية ليقرر الجانب الميداني للدراسة قبولها أو رفضها باعتبار كونها إجابات مؤقتة للظاهرة المدروسة وتوقت يجرى قياسها و التحقق منها باستعمال أساليب التحليل المناسبة من أجل الوصول إلى الاستنتاجات التي تحقق أهداف الدراسة وتسهم في فهم الواقع وتطويره، حيث سنتعرف على الشركة مجال الدراسة الميدانية ونشاطها كما سنطرق إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية وخصائص مجتمع الدراسة والمنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات والحدود المكانية والزمانية وتحليل البيانات.

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الموظفين في الشركة والعاملين في إدارة الموارد البشرية بالشركة ، ولذلك فإن مجتمع الدراسة المستهدف هو إدارة الموارد البشرية بالشركة في المقام الأول بالإضافة إلى عينة من العاملين في إدارات الشركة المختلفة ويستند هذا البحث على المنهج الوصفي والتحليلي ويتجلى الاعتماد على هذا المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف وتحليل لأهم خصائص وعناصر إدارة الموارد البشرية بالشركة والاستراتيجيات المتاحة لتطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض ويستخدم المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق وصفاً كمياً وكيفياً إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة محددة وتحديد كمياً عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها.

وكانت نتائج الاستبيان:

المحور الأول:

الخاص بالبيانات الديموغرافية او الشخصية لعينة الدراسة: (الجنس- السن- الخبرة - الوظيفة - المؤهل العلمي). تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالمملكة العربية السعودية.

المحور الثاني:

العوامل التي توضح تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالمملكة العربية السعودية وتكون خمس فرضيات فرعية

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر المستلزمات التنظيمية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

٢. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

٣. وجود تأثير معنوي لتوافر المستلزمات التنظيمية والبشرية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

٤. وجود تأثير معنوي لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.

وينبثق من الفرضية الرئيسية عدد من الفرضيات الفرعية المنبثقة منها كما يلي:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر المستلزمات التنظيمية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
- وجود تأثير معنوي لتوافر المستلزمات التنظيمية والبشرية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
- وجود تأثير معنوي لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

البيانات والمعلومات الديموغرافية (الشخصية) لعينة الدراسة.

التحليل الوصفي: البيانات والمعلومات الديموغرافية (الشخصية) لعينة الدراسة. بيان بأفراد

عينة الدراسة في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض من حيث المتغيرات الديموغرافية

بيان بأفراد عينة الدراسة من حيث النوع

المتغير الأول	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	40	80%
	انثى	10	20%
	المجموع	50	100%

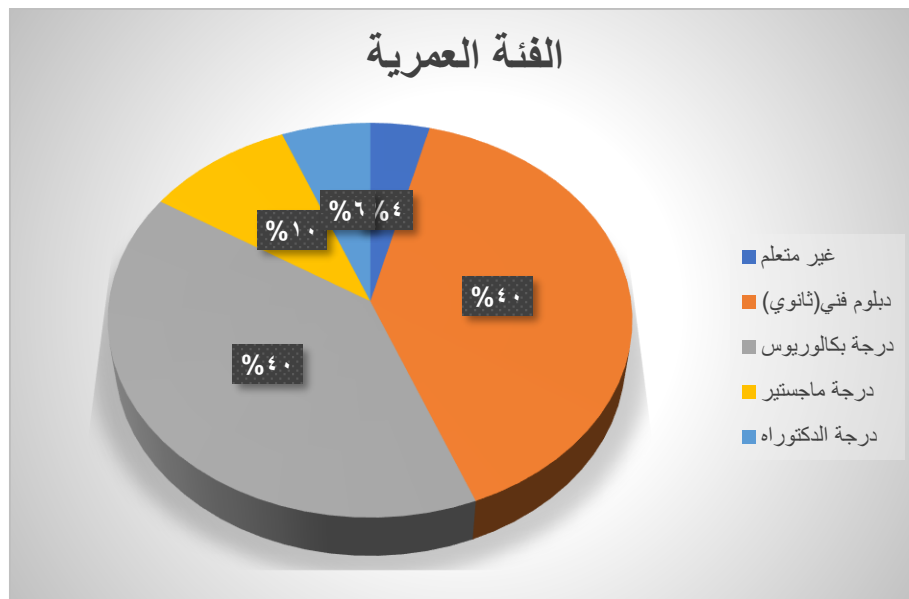
أولاً- النوع: تبين أن معظم عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (40) شخص ونسبة مقدارها (80%) في حين كان عدد الإناث فقط (10) إناث ونسبة مقدارها (20%) وهذا يدل على تدني في نسبة مشاركة الإناث في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض وهو مؤشر غير ايجابي بالنسبة إلى مشاركة المرأة في العمل داخل الشركة.



بيان بالمشاركين في عينة الدراسة من حيث الفئة العمرية

المتغير الثاني	الفئة العمرية	العدد	النسبة المئوية %
العمر	اقل من ٣٠ سنة	15	30%
	من ٣١ الي ٤٠ سنة	10	20%
	من ٤١ الي ٥٠ سنة	15	30%
	من ٥١ الي ٦٠ سنة	8	16%
	أكبر من ٦٠ سنة	2	4%
	المجموع	50	100%

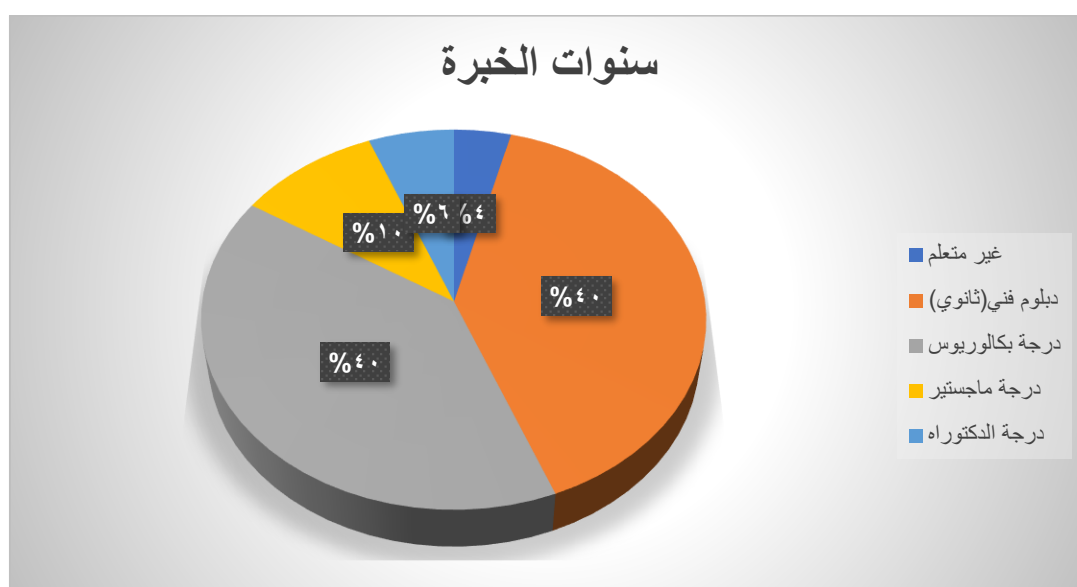
ثانياً- العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من ٣٠ سنة و اقل وبنسبة (٣٠٪) وكذلك الفئة العمرية من ٤١ إلى ٥٠ وبنسبة (٣٠٪) تلتها الفئة العمرية من ٣١ إلى من ٤٠ سنة وبنسبة (٢٠٪) وجاءت نسبة من هم في الأعمار من ٥١ إلى ٦٠ سنة بنسبة (١٦٪) من مجمل عينة الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار أفراد عينة الدراسة مرتفع نسبياً أما بالنسبة للأعمار أكبر من ٦٠ عاماً فما فوق وبنسبة مقدارها (٤٪) من مجمل عينة الدراسة وذلك لالتزام المؤسسة بالسن المحدد للتقاعد.



وصف أفراد عينة الدراسة من حيث عدد سنوات العمل في المؤسسة.

المتغير الثالث	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
عدد سنوات الخبرة في المؤسسة	من ٥ سنة و اقل	10	20%
	من ٥ الي ١٠ سنة	10	20%
	من ١٠ الي ١٥ سنة	٢٠	40%
	من ١٥ الي ٢٠ سنة	5	10%
	أكبر من ٢٠ سنة	5	10%
	المجموع	50	100%

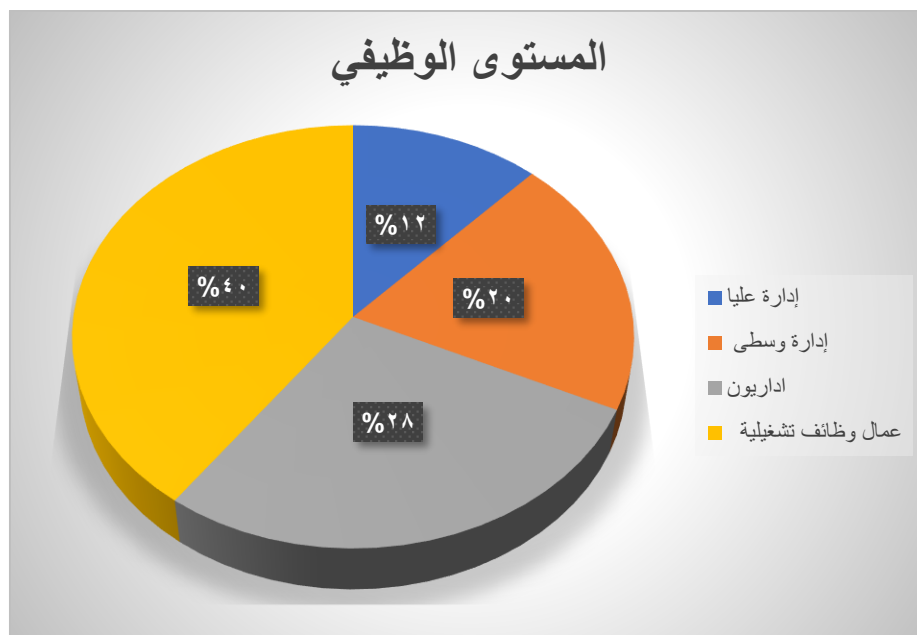
ثالثاً- سنوات الخبرة في المؤسسة : تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة من ١٠-١٥ سنة فقد بلغ عدد أفرادها (٢٠) فرد وبنسبة (٤٠٪) تلتها عدد سنوات الخبرة ٥ سنة فأقل فقد بلغت نسبتها (٢٠٪) أما أصحاب الخبرة لأكثر من ٢٠ سنة فقد بلغت نسبتهم (١٠٪) من مجمل عينة الدراسة وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبياً في العمل في الشركة وهذا دليل على أن بيئة العمل في الشركة بيئة جاذبة للعماله وأن معدل دوران العمل في الشركة نسبته قليلة جداً.



بيان بأفراد عينة الدراسة من حيث الوظيفة اوالمسمى الوظيفي في المؤسسة.

المتغير الرابع	الدرجة الوظيفية	العدد	النسبة المئوية %
الوظيفة الحالية	إدارة عليا	6	12%
	إدارة وسطى	10	20%
	المهندسين والفنيين	14	28%
	عمال وظائف تشغيلية	20	40%
	المجموع	50	100%

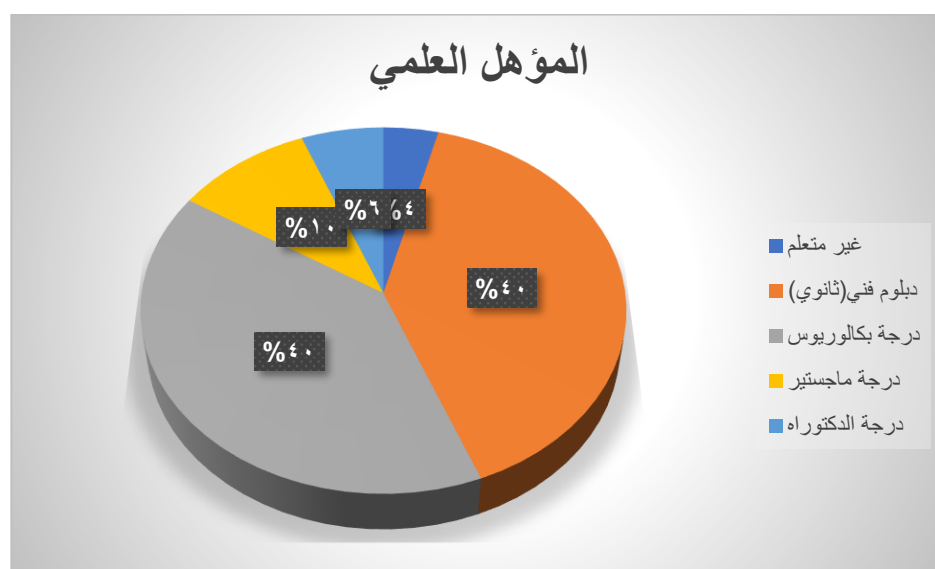
رابعاً- الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة للوظائف التشغيلية في المؤسسة حيث بلغ عددهم (٢٠) وبنسبة تمثيل بلغت (٤٠٪) وتلتها نسبة موظفي المهندسين والعمال الفنية بالشركة وعددهم (١٤) وبنسبة بلغت (٢٨٪) ونسبة وظيفة الإدارة العليا وعددهم (٦) بنسبة (١٢٪) أما نسبة الإدارة الوسطى والتي بلغ عدد أفرادها (١٠) وبنسبة مقدارها (٢٠٪) للعلم هذه العينة لا تمثل الهيكل الوظيفي في الشركة، ولكنها كانت عينة عشوائية طبقية عليها الاستبانة.



وصف أفراد عينة الدراسة من حيث المؤهل الدراسي

المتغير الخامس	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
المؤهل الدراسي	غير متعلم	2	4%
	دبلوم فني (ثانوي)	20	40%
	درجة بكالوريوس	20	40%
	درجة ماجستير	5	10%
	درجة الدكتوراه	3	6%
	المجموع	50	100%

خامساً- المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (٢٠) ونسبة تمثيل بلغت (٤٠٪) وتلتها نسبة حاملي درجة الدبلوم أو الثانوية ونسبة بلغت (٤٠٪) تلتها نسبة الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة (١٠٪) أما نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه والتي بلغ عدد أفرادها (٣) ونسبة مقدارها (٦٪) وهذا بالتالي يبين أن أفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية نسبياً ومن شروط التعيين في الشركة الحصول على مؤهل علمي.



التحليل الكمي لمتغيرات الدراسة وفروضها

يتم التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لآراء عينة الدراسة في محاور الدراسة الأساسية.

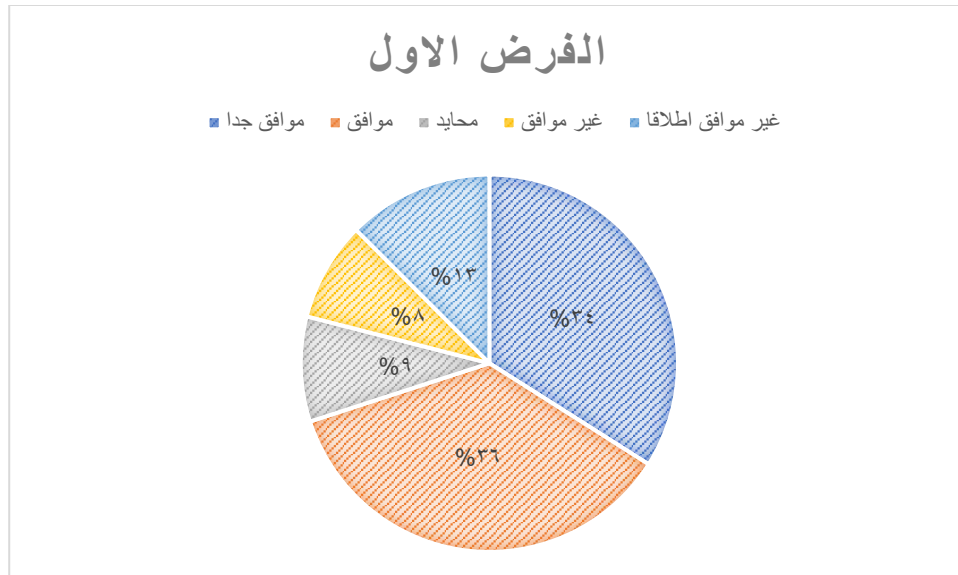
التحليل الكمي: لمتغيرات الدراسة العوامل المؤثرة في بيان أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض وتتكون من خمس فرضيات كما يلي:

الفرضية ١- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر المستلزمات التنظيمية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية..

م	العبارة	مستوي الأهمية				
	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
1	يستند العمل داخل شركة الكهرباء على استخدام التكنولوجيا المناسبة لعملية حماية وتطوير الأداء.	18	14	10	4	4
2	يساهم التطور التكنولوجي بتبني عملية التغيير لدى الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.	24	12	8	4	2
3	تساهم التكنولوجيا المتاحة في مساعدة الإدارة العليا باتخاذ القرارات بكفاءة.	20	12	8	6	4
4	يتم نقل المعلومات بين موظفي الشركة السعودية للكهرباء بالرياض بشكل سريع ومنظم.	14	14	6	8	8
	الإجمالي	76	52	32	22	18
	الوسط الحسابي	19	13	8	5.5	4.5
	الوسيط	19	13	8	5	4

2.52	1.91	1.63	1.15	4.16	الانحراف المعياري
9%	11%	16%	26%	38%	النسبة
منخفضة	منخفضة	متوسطة	متوسطة	عالية	درجة الأهمية

تم تحليل النتائج بالنسبة لهذا المحور حيث بلغت نسبة راض جداً (٣٨٪) ومتوسط حسابي (١٩) وانحراف معياري (٤,١٦) ونسبة راضي (٢٦٪) ومتوسط حسابي (١٣) وانحراف معياري (١,١٥) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه إلى ما جاء في استجابات أفراد العينة محل الدراسة من أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر المستلزمات التنظيمية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية. يؤثر على ارتفاع مستوى الأداء ويخفض من الخسارة عن تكاليف الأمر الذي عكس وجهة نظر كبيرة لدي عينة البحث محل الدراسة بالنسبة إلى أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.



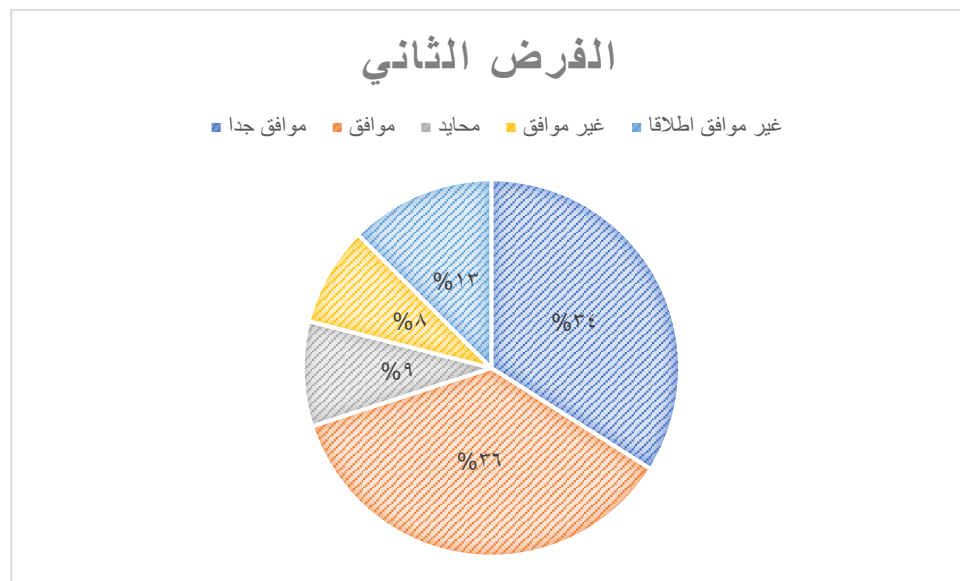
الفرضية ٢: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة

الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية

السعودية.

م	العبارة	مستوي الأهمية				
	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تحرص الشركة السعودية للكهرباء بالرياض على إيصال معلومات دقيقة حول أنشطتها التي من شأنها أن تحفز الراغبين في العمل.	20	14	6	8	2
2	تحرص الشركة السعودية للكهرباء بالرياض على تعيين العاملين ذوي الكفاءة.	16	26	4	2	2
3	توزع مهام العمل وفقا للتخصص والكفاءة.	12	20	2	8	8
4	يتوفر لدى العاملين رؤية واضحة لأهداف ونتائج عملية تطبيقات الأمن والسلامة المهنية.	24	14	6	2	4
	الإجمالي	72	74	18	20	16
	الوسط الحسابي	18	18.5	4.5	5	4
	الوسيط	18	17	5	5	3
	الانحراف المعياري	5.16	5.74	1.91	3.46	2.83
	النسبة	36%	37%	9%	10%	8%
	درجة الأهمية	عالية	عالية	منخفضة	منخفضة	منخفضة

تم تحليل النتائج حيث بلغت نسبة راض جداً (٣٦٪) ومتوسط حسابي (١٨٪) وانحراف معياري (٥,١٦) ونسبة راضي (٣٧٪) ومتوسط حسابي (١٤,٥) وانحراف معياري (٥,٢٦) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه إلى ما جاء في استجابات أفراد العينة محل الدراسة من أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية الأمر الذي عكس وجهة نظر بدرجة كبيرة لدي عينة البحث محل الدراسة بالنسبة الي أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.



الفرضية ٣- وجود تأثير معنوي لتوافر المستلزمات التنظيمية وال بشرية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية..

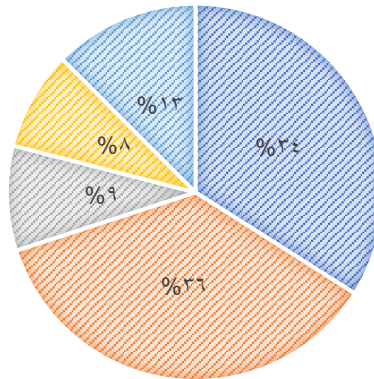
م	العبارة	مستوي الأهمية				
	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
1	تحرص الشركة السعودية للكهرباء بالرياض على إيصال معلومات دقيقة حول أنشطتها التي من شأنها أن تحفز الراغبين في العمل.	22	10	8	5	5
2	تحرص الشركة السعودية للكهرباء بالرياض على تعيين العاملين ذوي الكفاءة.	10	11	12	8	9
3	توزع مهام العمل وفقا للتخصص والكفاءة.	18	19	6	5	2
4	يتوفر لدى العاملين رؤية واضحة لأهداف ونتائج عملية تطبيقات الأمن والسلامة المهنية.	14	12	7	16	1
الإجمالي		64	52	33	34	17
الوسط الحسابي		16	13	8.25	8.5	4.25
الوسيط		16	11.5	7.5	6.5	3.5
الانحراف المعياري		5.16	4.08	2.63	5.20	3.59
النسبة		32%	26%	17%	17%	9%
درجة الأهمية		عالية	متوسطة	متوسطة	منخفضة	منخفضة

تم تحليل النتائج بالنسبة لهذا المحور حيث بلغت نسبة راض جداً (٣٢٪) ومتوسط حسابي (١٦) وانحراف معياري ٥,١٦ ونسبة راضي (٢٦٪) ومتوسط حسابي (١٣) وانحراف معياري (٤,٠٨) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه إلى ما جاء في استجابات أفراد العينة محل الدراسة من أن وجود

تأثير معنوي لتوافر المستلزمات التنظيمية والبشرية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية علاقة طردية قوية الأمر الذي عكس وجهة نظر بدرجة كبيرة لدى عينة البحث محل الدراسة بالنسبة الي أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض

الفرض الثالث

■ غير موافق إطلاقاً ■ غير موافق ■ محايد ■ موافق ■ موافق جداً

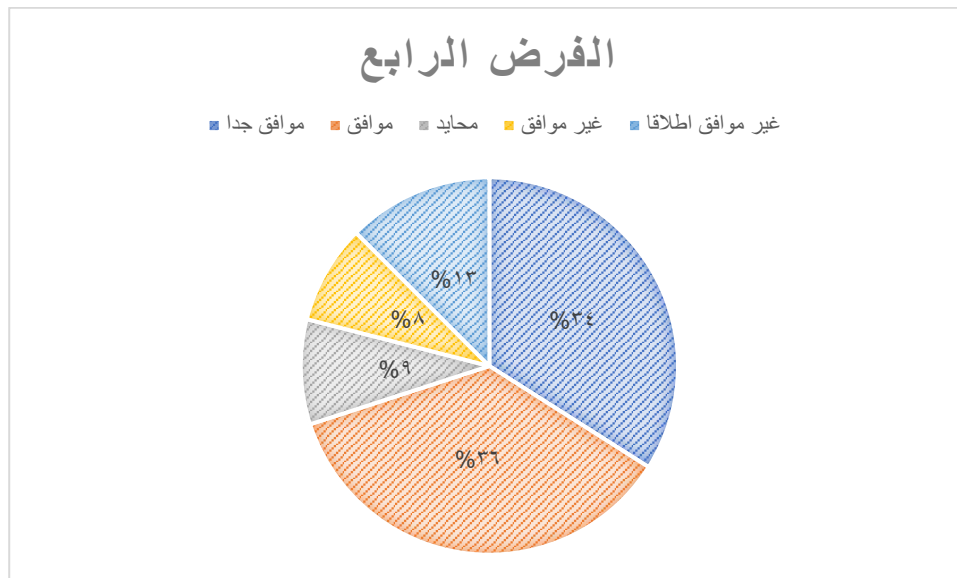


الفرضية ٤- وجود تأثير معنوي لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لتنظيم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوي الأهمية				
		موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	رفع درجة التعاون والتنسيق بين مراحل الخدمة وكيفية الأداء.	20	14	4	6	6
2	تدرك إدارة الشركة أن جودة الخدمة تؤدي إلى الرفع من أداء الشركة.	16	16	4	4	10
3	تتوافق التغييرات في الهيكل التنظيمي مع التغييرات في استراتيجية الشركة.	18	18	4	5	5
4	تقوم الشركة بتغييرات جوهرية في الهيكل التنظيمي من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.	14	24	6	2	4
الإجمالي		68	72	18	17	25
الوسط الحسابي		17	18	4.5	4.25	6.25
الوسيط		17	17	4	4.5	5.5
الانحراف المعياري		2.58	4.32	1.00	1.71	2.63
النسبة		34%	36%	9%	9%	13%
درجة الأهمية		عالية	عالية	منخفضة	منخفضة	منخفضة

تم تحليل النتائج بالنسبة لهذا المحور حيث بلغت نسبة راض جداً (٣٤٪) ومتوسط حسابي (١٧) وانحراف معياري (٢,٥٨) ونسبة راضي (٣٦٪) ومتوسط حسابي (١٨) وانحراف معياري (٤,٠٨) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه إلى ما جاء في استجابات أفراد العينة محل الدراسة من أنه يوجد تأثير معنوي لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لتنظيم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء

بالرياض في المملكة العربية السعودية علاقة طردية قوية الأمر الذي عكس وجهة نظر بدرجة كبيرة لدى عينة البحث محل الدراسة بالنسبة الي أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.



الفصل الرابع

نتائج وتوصيات الدراسة

أولاً: مناقشة نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل مناقشة للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال أداة الدراسة الاستبانة التي استخدمت لقياس استجابات أفراد عينة الدراسة الموظفين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض نحو مستوى تطبيق ممارسات تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض، بهدف الوصول إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تخدم أهداف الدراسة. حيث يتناول تحليل بيانات الدراسة التي تم استيفاؤها من خلال أداة الدراسة "الاستبيان" حول تأثير تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض انطلاقاً من تحليل الشواهد وتفسيرها واستخلاص الحقائق منها، نحاول في هذا الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتوصل إليها، انطلاقاً من البيانات الإحصائية والمعطيات الميدانية وربطها بالتراث النظري المرجعي لتسهيل إدراكها وتبيان دلالتها ومغزاها العلمي، وسيتم عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات.

يشير مفهوم الثبات إلى اتساق أداة القياس أو إمكانية الاعتماد عليها وتكرار استخدامها في القياس للحصول على نفس النتائج حيث تمت الإجابة على أسئلة الدراسة وسوف نستعرض فيما يلي

النتائج الكلية للدراسة

ثانياً: تحليل البيانات:

فيما يأتي عرض للنتائج التي تم الحصول عليها باستخدام أداة الدراسة وبعد إجراء المعالجات الإحصائية وفقاً لفرضيات الدراسة:

تم استخراج تقديرات أفراد عينة الدراسة إجمالي أعداد ونسبة مئوية لكل تقديرات أفراد عينة الدراسة وتم استخراج المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري وتميل كل النسب والمؤشرات الأخرى إلى اعتماد درجة كبيرة راض جداً وأيضاً راضي، نلاحظ من الجدول أن النسبة الكبيرة من العينة يؤكدون أن تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض بينما نسبة صغيرة من العينة لا يعتقدون بأن تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الاداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض

ثالثاً: نتائج الدراسة:

استهدف البحث دراسة أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة والصحة المهنية على تطوير الأداء الوظيفي بالتطبيق على موظفي الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية وتم جمع البيانات من عينة ميسرة قوامها (٥٠) شخصاً، تم تحليلها باستخدام أساليب إحصائية مختلفة، لاختبار فرضيات البحث. وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، على النحو التالي:

أبرز نتائج الدراسة كانت كالتالي:

- تقوم الشركة السعودية للكهرباء بالرياض بمستويات عالية بإدارة تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وفق المعايير الدولية المبنية على المجالات الحديثة في حماية التعاملين وتطوير الأداء وبنسب متفاوتة.
- أثرت على أداء الأفراد والشركة وساهمت بشكل فعال في زيادة إنتاجيتها وكفاءتها التشغيلية.
- توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية لتوافر الموارد البشرية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية لتوافر المستلزمات التنظيمية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض
- توجد علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات المادية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.
- توجد علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات البرمجية والتكنولوجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة.
- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الموارد البشرية واستخدام الأجهزة والبرامج وقواعد البيانات وشبكات الاتصال.

رابعاً: توصيات الدراسة

في ضوء ما تم التوصل إليها من النتائج عن تطبيق أنظمة الأمن والسلامة التي عرضها الباحثون
توصي الدراسة بما يلي:

١. تحسين الأداء وتعزيز الفاعلية والكفاءة التي يتم بها إنجاز المهام الصناعية والخدمية والإدارية.
٢. إنقاص الأخطاء والعمل على تقليل فرص حدوثها خاصة تلك المؤدية لمخاطر جسيمة لرفع مستوى السلامة وتقليل الحوادث والإجهاد والضغوط المختلفة الواقعة على الأفراد.
٣. وضع استراتيجية وسياسة خاصة للأمن والسلامة والصحة المهنية بغرض توفير مكان عمل آمن في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض وتحقيق وتنشر ثقافة السلامة والصحة المهنية والحد والرقابة من حوادث العمل وأمراض المهنة وإيجاد بيئة عمل آمنة في الشركة وتنمية قدرات ومهارات العاملين بالسلامة والصحة المهنية.
٤. العمل على إنشاء قسم خاص بالسلامة المهنية ويكون مرتبطاً مباشرة بالإدارة العليا في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض حيث يتضمن لجان ومشرفين متخصصين بتوفير متابعة ومراقبة وسائل وإجراءات السلامة والصحة المهنية داخل الشركة بما يتناسب مع أعداد العاملين في الشركة.
٥. القيام بعمل تقييم للمخاطر لكل الوظائف والمواقع ووضع رؤية لتقليل المخاطر وآلية التعامل معها واكتشاف الأخطاء المهنية ومحاولة السيطرة عليها واتخاذ الإجراءات والأنظمة اللازمة لمعالجة تلك الأخطاء.
٦. إن توفير الظروف المادية للعمل، والتصميم الجيد لموقع العمل بالاعتماد على مبادئ يساعد في التقليل من مخاطر العمل ويؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتخفيض التكاليف وزيادة الأمان للأفراد.

٧. يسعى إلى تقديم الحلول التصميمية التي تناسب قدرات وحواس الإنسان ونشاطه وحركته وأبعاد جسمه بأجزائه المختلفة، كما تتخطى القضايا المادية المرتبطة بالإنتاج ويتبنى معايير وجوانب نفسية (سيكولوجية).

٨. الاستفادة من الأبحاث العلمية في مجالات تطبيق أنظمة الأمن والسلامة والصحة المهنية لمعالجة نقاط الضعف وتقليل التهديدات وزيادة وتقوية القرص ونقاط القوة بطرق علمية.

٩. على الشركة مساهمة التطورات الحاصلة والعمل على الاستفادة من ثورة تطبيقات،

الخاتمة:

تهدف إلى التعرف على مدي فاعلية تطبيق أنظمة الأمن والسلامة والصحة المهنية حيث أن نجاح الشركة السعودية للكهرباء بالرياض تعتمد على قدرة إدارتها على عملية تقييم أداء العاملين فيها وتُعد المعلومات العامل الأساسي الذي تعتمد عليها عملية التقييم وبقدر الدقة والتوقيت في توفير المعلومات الضرورية ترتفع كفاءة تقييم تطوير وجودة الأداء الوظيفي للعاملين وجودة الخدمات المقدمة في ظل التطورات السريعة المتلاحقة والتحديات التي شهدها العالم في كافة المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والبيئية والإنسانية، كثير من التحديات أمام الشركة السعودية للكهرباء بالرياض ومن أبرز هذه التحديات تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في الشركة من أجل حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض الذي ألقى على الإدارات العامة والخاصة على حد سواء عبء تغيير أساليب وإجراءات العمل من خلال تطوير وتحسين الأداء التي يمكن أن تساهم في ترقية ومكافئة وحماية العاملين بما ينعكس ايجابياً على تطوير الأداء الإداري والتنظيمي وانطلاقاً مما سبق يوجه هذا البحث إلى دراسة مؤشرات دور نظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة في حماية العاملين وانعكاساتها على تطوير الأداء بالشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالملكة العربية السعودية لبناء إطار نظري وعملي لمعرفة أثر

مؤشرات هندسة المورد البشرية في تحقيق الكفاءة الإدارية فضلاً عن تحليل تلك العلاقة وتأثيرها على المتغيرات وتقديم التوصيات والمقترحات للشركة السعودية للكهرباء والباحثين في هذا الموضوع مستقبلاً. واستهدفت الدراسة التعرف على التطور في هذه التطبيقات قد ساهم في تحسين جودة برامج وخدمات الشركة من خلال الاستجابة الأفضل والأسرع لحاجات المستفيدين ومتلقي هذه الخدمات وذلك عن طريق الاهتمام بحاجات متلقي الخدمة وتحسين جودة هذه الخدمات ورضاهم عنها، كما تحرص الشركة على القيام بأنشطتها المتنوعة بمستوى عال من الفعالية والكفاءة كما أن الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين ورضاهم وتوفير الحماية لهم في العمل هو من العوامل الأساسية في تحقيق رضا متلقي الخدمة عن الشركة الذي بدوره ينعكس على تحسين وتطوير أداء الشركة ونتائجها بما يتوافق مع احتياجات الإدارة لتحقيق الخطط المستهدفة لكلاً من العاملين والشركة.

المراجع والمصادر المقترحة

المراجع العربية

- (١) أحلام ٢٠١٥ أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالشركة الاقتصادية.
- (٢) أحمد موسى الكاظم محمد ٢٠١٧ الإدارة الاستراتيجية وأثرها في فاعلية الأداء.
- (٣) أشرف حسني محمد ٢٠١٥ دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين أداء الإدارة المدرسية.
- (٤) الأشقر حسام عبد المجيد ٢٠١٥ فاعلية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني الحديث في قياس أداء الموظفين.
- (٥) الأعظمي سيف طالب ٢٠١٤ تأثير المناخ التنظيمي في تقييم أداء العاملين.
- (٦) باوشته عبد العزيز على ٢٠١٨ تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات التعليمية.

(٧) بن عيسى إيمان ٢٠١٧ م تصميم العمل وفق البعد الإرغ نومي وعلاقته بجودة حياة العمل لدى مهندسي وحدة صناعة الجبس.

(٨) بو قطف محمود ٢٠١٤ م التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة.

(٩) تبوك محمد بن علي بن مسعود ٢٠١٦ م فاعلية الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية.

(١٠) الدليمي سمر عادل ٢٠١٣ م دور مبادئ عمل الأداء العالي وتطوير تقييم أداء العاملين في ممارسات منظومة عمل الأداء العالي.

(١١) رامز محمد عبد الكريم ٢٠١٥ م دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية.

(١٢) رامي سليمان سلامة ٢٠١٩ م أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين.

(١٣) الرويلي عماد صفوك ٢٠١٤ م دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية.

(١٤) زمزم هدى علي حسن ٢٠١٨ م أثر نظم المعلومات الإدارية على ذكاء الأعمال.

(١٥) الشرعة مصطفى صالح فالح ٢٠١٦ م أثر نظم المعلومات الإدارية في أداء العاملين.

(١٦) شريف صالح ابراهيم ٢٠١٣ م أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الأداء الإداري.

(١٧) شلبي علي جميل ٢٠١٤ م أثر نظم المعلومات الإدارية على الأداء في الجامعات الأردنية.

(١٨) ظفيري نواف بن مرعي ٢٠١٢ م أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء الوظيفي.

(١٩) عبد المجيد تسنيم إسماعيل ٢٠١٥ م أثر نظم المعلومات الإدارية على صناعة القرار.

(٢٠) عطية محمد ٢٠١٢ م أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الأداء الوظيفي في الأجهزة الحكومية المحمية.

(٢١) محمد نادر علي ٢٠١٦ م أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بالمؤسسات الحكومية.

(٢٢) مصطفى محمود صالح سليمان ٢٠١٩ م المتطلبات التربوية لتحقيق بيئة تعلم جامعية فعالة.

٢٣) معتمد محمد ٢٠١٦ م العوامل البيئية لنظم إدارة معلومات التعليم وتأثيرها على جودة المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرار.

المراجع الأجنبية المقترحة

- 1) Hailu, T. 2014. The Impact of Information System IS on Organizational Performance: With Special Reference to Ethio Telecom Southern Region,
- 2) Laudon K. C. Laudon J. P.K 2015 Management Information System: Managing the Digital Firm. 13th edition, Pearson Education Limited
- 3) Definition", Information and Knowledge Management, 2013 Shaukat, al., "Impact of Information Technology on Organizational Performance
- 4) Fekete, Milan & Rosenberg, Igor, 2014, The Practical Model of Employee Performance Evaluation, Slovakia
- 5) Al Abdulahi, T. 2017. Global challenges in higher education: A gulf Perspective. Asian Journal of Social Sciences, Arts and Humanities,

الملاحق

الملاحق

(الاستبانة)

"أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض"

السادة العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض

تحية طيبة وبعد

ولغرض تحقيق أهداف الدراسة فقد قام الباحث بتصميم الاستبانة التالية وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه نرجو التكرم بملاء الاستبانة وسيتم عمل دراسة احصائية للنتائج التي سوف يتم التوصل إليها ليتم التعامل مع نتائج الاستبيان بكل جدية لتقديم وتحديد نتائج الدراسة طبقاً لاحتياجاتكم وتوقعاتكم حيث سيتم تحليل نتائج هذا الاستبيان لتحديد مجالات التحسين والعمل على اتخاذ الإجراءات الكفيلة بمعالجة نقاط الضعف ومحاولة معالجتها والعمل على تحسين بيئة العمل وحل المشاكل القائمة من خلال بيان "أثر تطبيق أنظمة الأمن والسلامة المهنية على أداء العاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض".

اعداد الطالب: محمد بن غيثان سعد القرني الرقم الجامعي / ٢٢٢٠٠١٣٤٨

اشراف /

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

م ٢٠٢٣

البيانات الشخصية لعينة الدراسة

النسبة المئوية (%)	التكرار	الجنس	توزيع افراد العينة حسب النوع:
		عدد الذكور	
		عدد الاناث	
		الإجمالي	
النسبة المئوية (%)	التكرار	المؤهل العلمي	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.
		أقل من الجامعي	
		دبلوم متوسط	
		جامعي	
		فوق الجامعي	
		الإجمالي	
النسبة المئوية (%)	التكرار	المستوى الوظيفي	توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي.
		إدارة تشغيلية	
		إدارة فنية	
		إدارة متوسطة	
		إدارة عليا	
		الاجمالي	
النسبة المئوية (%)	التكرار	العمر	توزيع افراد العينة حسب السن.
		أقل من ٢٥ سنة	
		من ٢٥ الي ٣٥ سنة	
		من ٣٦ الي ٤٥ سنة	
		أكثر من ٤٥ سنة	
		الاجمالي	
النسبة المئوية (%)	التكرار	سنوات الخبرة	توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.
		أقل من ٥ سنة	
		من ٥ الي اقل من ١٠ سنة	
		من ١٠ الي اقل من ١٥ سنة	
		من ١٥ الي اقل من ٢٠ سنة	
		من ٢٠ سنة فأكثر	
		الإجمالي	

الرجاء وضع علامة (X) في المربع المناسب الذي يعبر عن درجة موافقتكم وأمام كل عبارة من العبارات التالية بدقة لتحقيق الاستفادة المرجوة:

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر المستلزمات التنظيمية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوي الأهمية				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
1	يستند العمل داخل شركة الكهرباء على استخدام التكنولوجيا المناسبة لعملية حماية وتطوير الأداء.					
2	يساهم التطور التكنولوجي بتبني عملية التغيير لدى الشركة السعودية للكهرباء بالرياض.					
3	تساهم التكنولوجيا المتاحة في مساعدة الإدارة العليا باتخاذ القرارات بكفاءة.					
4	يتم نقل المعلومات بين موظفي الشركة السعودية للكهرباء بالرياض بشكل سريع ومنظم.					

٢. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض بالمملكة العربية السعودية.

م	العبارة	مستوي الأهمية				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقا
1	حاجتي المادية، العلاقات الاجتماعية، الأمان، وتحقيق الذات متحققة تماما في الوظيفة التي أؤديها.					
2	درجة توفر الأجهزة والبرامج اللازمة لعملية حماية وتطوير الأداء للعاملين.					

3	معدات الوقاية الشخصية الموجودة متوافقة مع المعايير المحلية والدولية.				
4	تخصص الشركة بنبدأ في الموازنة لحماية وتطوير الأداء للعاملين.				

٣. وجود تأثير معنوي لتوافر المستلزمات التنظيمية والبشرية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

م	مستوي الأهمية	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
	العبارة					
1	تحرص الشركة السعودية للكهرباء بالرياض على إيصال معلومات دقيقة حول أنشطتها التي من شأنها أن تحفز الراغبين في العمل.					
2	تحرص الشركة السعودية للكهرباء بالرياض على تعيين العاملين ذوي الكفاءة.					
3	توزع مهام العمل وفقاً للتخصص والكفاءة.					
4	يتوفر لدى العاملين رؤية واضحة لأهداف ونتائج عملية تطبيقات الأمن والسلامة المهنية.					

٤. وجود تأثير معنوي لتوافر الإمكانيات المادية والبرمجية لنظم تطبيق أنظمة الأمن والسلامة وحماية وتطوير الأداء للعاملين في الشركة السعودية للكهرباء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

مستوي الأهمية					م
موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً	العبارة
					1 رفع درجة التعاون والتنسيق بين مراحل الخدمة وكيفية الأداء.
					2 تدرك إدارة الشركة أن جودة الخدمة تؤدي إلى الرفع من أداء الشركة.
					3 تتوافق التغييرات في الهيكل التنظيمي مع التغييرات في استراتيجية الشركة.
					4 تقوم الشركة بتغييرات جوهرية في الهيكل التنظيمي من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.