

عنوان المشروع

اثر الموارد البشرية على أداء العاملين لشركة الكهرباء بجدة – المملكة العربية السعودية

**The impact of human resources on the performance of
employees of the Jeddah Electricity Company - Kingdom
| of Saudi Arabia**

أسم الطالب :

ماهر مازن حسني عمر

الرقم الجامعي :

2021203364

مشروع التخرج -1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الادارة جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول -2024

الشكر

وَأَمَرَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمُكَافَأَةِ مَنْ صَنَعَ إِلَيْنَا مَعْرُوفًا فَقَالَ : (مَنْ صَنَعَ إِلَيْكُمْ مَعْرُوفًا فَكَافِئُوهُ ، فَإِنْ لَمْ تَجِدُوا مَا تُكَافِئُونَهُ فَادْعُوا لَهُ حَتَّى تَرَوْا أَنَّكُمْ قَدْ كَافَأْتُمُوهُ) .

أتقدم بجزيل الشكر إلى كل من مدوا لي يد العون والمساعدة
في إخراج هذه الدراسة على أكمل وجه

نود أن نفصح لك بكلمات قليلة عن تقديرنا لخدماتك الرائعة لنا وللمساعدة التي قدمتها في الفترات
الماضية، فعطائك
لا يقدر بثمن بالنسبة لنا، نتمنى لك التوفيق في مساعيك المستقبلية وجزاك الله عنا كل خير .

إهداء :

أهدي هذا المشروع المتواضع إلى معلمي ومعلم البشرية محمد صلى الله عليه وسلم وإلى أسرتي الغالية
وإلى كل صديق عرفته في هذه الجامعة

(سميره)

فهرس :

الغلاف

الشكر

الاهداء

المقدمة

مشكلة البحث

أهمية البحث

أسئلة البحث

أهداف البحث

نموذج وفرضيات البحث

الدراسة الميدانية

منهجية البحث

مخطط البحث

الجداول الزمنية للمشروع

فصل الدراسات السابقة

الاستنتاج

المراجع والملاحق

مقدمة البحث:

تشهد شركات القطاع الخاص التي تعمل في مجال الكهرباء حالياً من أهم الشركات المستثمرة في جدة إلى جانب الشركات العاملة في مجال الاتصالات والموارد المائية وشركات النفط والغاز التي كانت تسبقها استثمارياً ، حيث يبلغ استثمار وزارة الكهرباء من الشبكة ما يقارب 84% من كامل الاستطاعة المركبة في جدة، وتعد المؤسسة العامة لنقل الكهرباء ثاني المؤسسات أهمية في وزارة الكهرباء والتي تم إحداثها وفقاً للمرسوم 355 لعام 2011، حيث ترفد بثاني أكبر جزء من الموازنة المخصصة لوزارة الكهرباء، وتشرف على تشغيل كافة خطوط النقل ومحطات التحويل العاملة على توتر 66/230/400 ك.ف.، كما تشرف على مشروع الربط مع الدول العربية، والربط التزامني مع شبكة الكهرباء. (التقرير الإحصائي لمؤسسة نقل الكهرباء، 2018) تقوم المؤسسة العامة لنقل الكهرباء بنوعين من المشاريع، الأول منها مشاريع التوريدات والتي تزود من خلالها حاجة المحطات وخطوط النقل بالقطع التبديلية اللازمة للصيانة، والنوع الثاني منها المشاريع الإنشائية التي تقوم من خلالها بإنشاء المحطات وخطوط النقل على التوترات العالية والمتوسطة في شبكة الكهرباء، حيث بلغت عدد المشاريع المعلنة لعام 2018 في مؤسسة نقل الكهرباء ما يقارب 47 مشروعاً، تنوعت بين طلبات عروض ومناقصات داخلية وخارجية، لكن على خلاف السنوات السابقة لعام 2013 لم يكن هناك أي مشروع إنشائي لإنشاء خطوط أو محطات وإنما كانت جميعها مشاريع صيانة، وذلك لما حصل من تعثر منذ بداية عام 2013 على المشاريع الإنشائية ومشاريع التوريدات، كما يبلغ عدد الشركات الخاصة وشركات المقاولات المسجلة لدى دائرة العقود في المؤسسة ما يقارب 34 شركة إن إدارة الموارد البشرية تعد أحد الجوانب الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين في أي منظمة أو شركة، وتعتبر شركة الكهرباء واحدة من الشركات الكبرى التي تعتمد بشكل كبير على الموارد البشرية لتحقيق أهدافها وضمان فعالية أدائه، يتضمن بحثنا حول آثار الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة الكهرباء التركيز على عدة جوانب مهمة منها الاختيار الصحيح للموظفين وتوظيفهم وتدريبهم وتطويرهم، بالإضافة إلى كيفية تطبيق إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال لتحفيز وتحفيز العاملين وتعزيز أدائهم، يهدف البحث إلى تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق النجاح والريادة في مجال الطاقة الكهربائية وكيفية تحسين أداء العاملين من خلال سياسات فعالة لإدارة الموارد البشرية سيتم استخدام البحث العلمي والدراسات الميدانية والاستبيانات والمقابلات مع العاملين والإدارة لتحليل التأثير الفعلي للموارد البشرية على أداء العاملين في شركة الكهرباء، يهدف البحث إلى تقديم توصيات ومقترحات عملية لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز أداء العاملين في شركة الكهرباء، مما يساهم في تحقيق الريادة والتميز في القطاع الكهربائي، تأثير القيادة على شركة الكهرباء يمكن أن يكون كبيراً ومهماً لنجاح الشركة واستمراريتها، القيادة الفعالة يمكن أن تساهم في تحسين كفاءة العمل وتعزيز الابتكار والتطوير التكنولوجي، كما يمكن أن تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية وتحفيزية للموظفين، بالإضافة إلى ذلك، يمكن للقيادة الفعالة أن تساهم في تحقيق أهداف الشركة وتطوير استراتيجيات ناجحة لتحقيق أداء مالي قوي، كما أن القيادة القوية يمكن أن تساهم في تعزيز العلاقات مع العملاء والشركاء وبناء سمعة طيبة للشركة في السوق، بصفة عامة، القيادة القوية والفعالة يمكن أن تكون ذات تأثير إيجابي على شركة الكهرباء وتساهم في نجاحها واستمراريتها في السوق، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية، واعتمدت الدراسة أربعة أبعاد لقياس الذكاء العاطفي وهي: الوعي بالذات، وإدارة الذات، والوعي الاجتماعي، وإدارة العلاقات، كما تم قياس القيادة الأخلاقية من خلال أربعة أبعاد وهي: احترام الآخرين، وخدمة الآخرين، والعدالة مع الآخرين، والصدق مع الآخرين. أجريت الدراسة على عينة عشوائية طبقية تناسبية مكونة من (265) عاملاً في شركات الصناعات الكهربائية، حيث مثل العاملون في تلك الشركات وحدة التحليل لهذه الدراسة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها، حيث تمت الاستعانة بالاستبانة لجمع البيانات اللازمة.

حيث تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لمثل هذا النوع من الدراسات أهمها الانحدار البسيط والمتعدد. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستويات أهمية نسبية مرتفعة للذكاء العاطفي والقيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية ، وأيضاً وجود أثر ذو دلالة إحصائية للذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية. أوصت الدراسة بضرورة تركيز شركات الصناعات الكهربائية على مساعدة العاملين فيها على إدارة الذات، والسيطرة على النفس في حالات الغضب وتقوية العلاقات الإيجابية بين العاملين، المتجددة SKTM، ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي حيث تم تصميم استبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات، وكانت الدراسة على عينة عشوائية على 60 فرد ، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية ومعالجتها ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS باعتماد على متوسطات الحسابية ، الانحرافات المعيارية ، معاملات الارتباط ، تحليل الانحدار ، المتعدد وقد توصلت الدراسة لعدد من نتائج أهمها انها تتمتع مؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز- الطاقات المتجددة SKTM على قيادة أخلاقية قوية وفعالة ، كما تتمتع الأفراد العاملين بمؤسسة للكهرباء والغاز -الطاقات المتجددة على التزام تنظيمي قوي، كذلك يوجد تأثير للقيادة الأخلاقية على الالتزام التنظيمي بمؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز -الطاقات المتجددة، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع كل من القيادة التحويلية و الالتزام التنظيمي في الشركة لإنتاج الكهرباء ، كما تم التعرف على أثر أبعاد القيادة التحويلية للالتزام التنظيمي، و لتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم أداة الدراسة المتمثلة في الإستبانة إضافة إلى استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، و لتحليل البيانات تم إعتدال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية ، تأثير القيادة على شركة الكهرباء يمكن أن يكون كبيراً على العديد من الجوانب، بما في ذلك تطوير الاستراتيجيات: القادة الفعالون يمكن أن يساعدوا في وضع استراتيجيات تساعد الشركة على التكيف مع التطورات في صناعة الطاقة والابتكار في تقنيات توليد الطاقة، تحسين الكفاءة والإنتاجية: القيادة القوية يمكن أن تساهم في تحسين إدارة عمليات الشركة وزيادة الكفاءة في توليد وتوزيع الكهرباء، تطوير الطاقة المتجددة: القادة يمكن أن يدفعوا نحو تطوير مشاريع الطاقة المتجددة وتبني تكنولوجيا نظيفة تعتمد على الموارد البديلة بيئياً واقتصادياً، التزام بالاستدامة: القيادة يمكن أن تدفع الشركة نحو تبني ممارسات أكثر استدامة في إدارة الموارد وخفض الانبعاثات الضارة، تحسين تجربة العملاء: القيادة الجيدة يمكنها أن تساعد في تحسين خدمات العملاء والابتكار في تقديم الخدمات الكهربائية بطرق أكثر كفاءة وراحة للعملاء، بشكل عام، القيادة الفعالة في شركة الكهرباء يمكن أن تساهم في تحقيق الأداء المالي القوي والاستدامة والابتكار في سوق الطاقة، القيادة في شركة الكهرباء تلعب دوراً حاسماً في توجيه المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتفوقها على المنافسين في صناعة الطاقة، تتطلب شركات الكهرباء قادة قويين وموهلين يمتلكون رؤية استراتيجية وقدرة على التكيف مع التحولات التكنولوجية والتحديات البيئية والتنظيمية، تعتبر صناعة الكهرباء من أبرز القطاعات الحيوية في الاقتصاد حيث تؤثر بشكل مباشر على حياة الناس واستدامة العمليات الصناعية والتنمية الاقتصادية، وفي ضوء هذا الأثر الواسع، يتوجب على قادة شركات الكهرباء أن يكونوا قادرين على اتخاذ القرارات الصعبة، وتحفيز الابتكار، وتعزيز الاستدامة والكفاءة بالإضافة إلى ذلك، قد يكون للقيادة في شركة الكهرباء تحديات خاصة مثل الالتزام بتطبيق قوانين ولوائح صارمة في مجال البيئة والسلامة، وضرورة الابتكار في مجال تكنولوجيا توليد الكهرباء وتوزيعها. وبسبب هذه التحديات، يعتبر دور القادة في شركات الكهرباء مهماً لضمان تحقيق الأداء الفعال والمستدام، ومن المهم أيضاً أن يكون لدى القادة في شركات الكهرباء قدرة على التعامل مع الابتكارات التكنولوجية الجديدة مثل الطاقة النظيفة والذكاء الاصطناعي والشبكات الذكية وغيرها، وتوجيه الشركة نحو استغلال هذه الابتكارات لتحسين أداء الشركة وتلبية احتياجات الزبائن، بهذه الطريقة، يمكن القول إن القيادة في شركات الكهرباء تتعدى مجرد إدارة المؤسسة، بل تمثل رافداً أساسياً للتقدم والازدهار والتنمية المستدامة في صناعة الطاقة، تأثير القيادة في شركة الكهرباء يمكن أن يكون بارزاً وحاسماً على العديد من الجوانب. إليك بعض الجوانب التي قد يؤثر فيها القادة الفعالون في شركة الكهرباء:

توجيه الاستراتيجية: القادة القويون يمكن أن يساهموا في تحديد رؤية الشركة ووضع الاستراتيجيات اللازمة للنمو والتطور في سوق الكهرباء، التحول إلى الطاقة المتجددة: القيادة الفعالة يمكن أن تدفع الشركة نحو استثمارات أكبر في مجال الطاقة المتجددة وتطوير استراتيجيات لتحسين الاستدامة البيئية، الابتكار التكنولوجي: قادة متحفزون قد يشجعون على تبني التكنولوجيا المتقدمة مثل شبكات الطاقة الذكية ونظم تخزين الطاقة لتحسين كفاءة واستدامة الشبكات الكهربائية، تحسين العلاقات مع العملاء والمجتمع: القيادة القوية يمكن أن تساهم في تعزيز الثقة والشفافية في علاقات الشركة مع عملائها والمجتمعات المحلية، الابتكار وإدارة المخاطر: القادة يمكن أن يساهموا في تعزيز ثقافة الابتكار داخل الشركة وإدارة المخاطر المترتبة على تغير السوق والتكنولوجيا عامة، القيادة الفعالة يمكن أن تكون لها تأثير كبير على تطور شركة الكهرباء وقدرتها على تحقيق النمو والاستدامة في سوق الطاقة

مفهوم الموارد البشرية؟

موارد البشرية هي مجموعة الأشخاص الذين يعملون في مؤسسة ما والمساهمين في تحقيق أهدافه ونجاحها. وتشمل موارد البشرية جميع العاملين في المنظمة بمختلف مستوياتهم الوظيفية، من المديرين والموظفين الإداريين والفنيين، وحتى العمال العاديين تعتبر موارد البشرية أحد أهم الركائز في نجاح أي منظمة، حيث تشكل قيمة مضافة للشركة من خلال مهاراتهم وخبراتهم ومن هنا فإن إدارة موارد البشرية تشمل عدة جوانب منها:

- توظيف واختيار الموظفين المؤهلين للعمل في المؤسسة.
- تطوير وتدريب الموظفين لتعزيز مهاراتهم وزيادة إنتاجيتهم.
- إدارة الأداء وتقييم أداء الموظفين.
- تنمية الثقافة التنظيمية وبناء بيئة عمل إيجابية.
- وضع سياسات وإجراءات للعلاقات العمالية.

تهدف إدارة موارد البشرية إلى تحقيق أفضل استفادة من الكوادر البشرية وتعزيز أدائهم ورفاهيتهم، وهي تعمل على دمج أبعاد الموارد البشرية مع أهداف المنظمة لتحقيق الأداء الوظيفي والنجاح المؤسسي.

مصطلح "أداء الإدارة" ؟

يشير إلى كفاءة الإدارة وفعاليتها في تحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة. إن كانت الإدارة قادرة على تحقيق الأهداف المحددة، وتوجيه الموارد وتخطيط العمل بشكل فعال، وتحقيق النتائج المرجوة، فإن ذلك يُعتبر أداءً جيدًا، يتأثر أداء الإدارة بعوامل مختلفة مثل القيادة، التخطيط، التنفيذ، ومراقبة العمليات والاستراتيجيات، يمكن قياس أداء الإدارة عبر مؤشرات محددة مثل نسبة تحقيق الأهداف، مستوى رضا العملاء، كفاءة استخدام الموارد، وتحقيق التوازن بين الأهداف المالية وغير المالية، في النهاية، يعتبر أداء الإدارة جوهرياً لنجاح المؤسسة. إذا كانت الإدارة قادرة على تحقيق الأهداف والرؤية الاستراتيجية للمؤسسة، وتحقيق الاستدامة والنمو، فإن ذلك يؤدي إلى تحقيق النجاح المستدام للمؤسسة

مصطلح إستراتيجية موارد بشرية؟

إستراتيجية موارد البشرية هي الخطة الشاملة التي توضح كيفية توظيف وتطوير الموظفين وإدارة القوى العاملة في المؤسسة بما يتماشى مع أهداف العمل ورؤيتها. تهدف إستراتيجية موارد البشرية إلى تحقيق أقصى استفادة من مهارات وقدرات الموظفين، وتعزيز أدائهم وإشراكهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

تشمل إستراتيجية موارد البشرية العديد من العناصر والجوانب ومنها:

- توظيف واختيار الموظفين المناسبين لشغل الوظائف.
 - تقييم وتطوير مهارات الموظفين الحاليين.
 - إدارة الأداء وتقييم أداء الموظفين.
 - تحفيز وتشجيع الموظفين وبناء بيئة عمل إيجابية.
 - وضع سياسات وإجراءات للموارد البشرية تساهم في تحقيق أهداف الشركة.
- بشكل عام، تهدف إستراتيجية موارد البشرية إلى إدارة وتطوير الكوادر البشرية بطريقة تدعم رؤية وأهداف المؤسسة وتساهم في نجاحها واستدامتها

مشكلة البحث:

في مجال اثر الموارد البشرية على أداء العاملين لشركة الكهرباء توجد فجوات نظرية وتجريبية تتطلب المزيد من التحقيق ومن خلال هذه الثغرات ومعالجتها يمكن للباحثين المساهمة في مجموعة المعرفة في إدارة المشاريع وتحسين الممارسات الحالية تشمل مشكلة البحث في هذه الدراسة مجالين رئيسيين : الفجوات النظرية والفجوات التجريبية

الفجوة النظرية :

يوجد العديد من الفجوات النظرية المحتملة لمشكلة أثر الموارد البشرية على أداء العاملين لشركة الكهرباء في جدة. منها:

1. نقص البحوث والمراجع العلمية المحدثّة في مجال إدارة الموارد البشرية في قطاع الطاقة الكهربائية بالمملكة العربية السعودية. يجب البحث عن دراسات حديثة وبيانات محدّثة لفهم الوضع الراهن وتحديات قطاع الكهرباء في جدة.

2. نقص في الدراسات التطبيقية والبحوث الميدانية التي تقيم تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الكهرباء بجدة بشكل خاص. يجب أن تتناول الدراسات السابقة تأثير العوامل المحلية والثقافية على أداء العاملين.

3. نقص في الدراسات التي تناولت تأثير أنظمة المكافآت والحوافز على أداء العاملين في شركات الطاقة الكهربائية. يتعين تحليل كيفية تأثير الأنظمة المالية والحوافز على تحفيز وتحسين أداء العاملين.

4. قد تكون هناك فجوة في الدراسات التي تناولت تأثير التدريب والتطوير على أداء العاملين في قطاع الكهرباء وخاصة في جدة. تقييم أهمية التدريب والتطوير المستمر على تحسين أداء العاملين في هذا المجال.

ملء هذه الفجوات النظرية من خلال إجراء البحوث الميدانية وتحليل البيانات بشكل منهجي سيساعد في تقديم رؤى جديدة ومفيدة لفهم أثر الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الكهرباء في جدة، بما في ذلك شركة الكهرباء

الفجوة التجريبية :

يعتبر استخدام الموارد البشرية بفعالية داخل شركة الكهرباء في جدة من العوامل الحاسمة في تحقيق أداء عالٍ للعاملين ونجاح الشركة. ومن الممكن أن توجد "الفجوة العملية" بين الموارد البشرية وأداء العاملين على نحو يشمل عدة جوانب:

1. مهارات وتأهيل الموظفين: قد يكون هناك فجوة بين المهارات المطلوبة للموظفين والمهارات التي يمتلكونها فعلياً، مما يؤثر على أدائهم وقدرتهم على تلبية متطلبات العمل.

2. التدريب والتطوير: قد يتطلب تحقيق أداء متميز للعاملين توفير برامج تدريب مستمرة وفعالة تساهم في تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.

3. البيئة العملية: إذا كانت هناك مشاكل في بيئة العمل مثل نقص التواصل، سوء إدارة، أو صعوبة في الحصول على الموارد الضرورية، فسيكون لها تأثير سلبي على أداء العاملين.

4. الاستجابة لاحتياجات العاملين: قد توجد فجوة في توفير الدعم وتلبية احتياجات العاملين، سواء على المستوى الشخصي أو المهني، مما يؤثر على مدى الارتياح والالتزام وبالتالي الأداء.

5. توازن بين العمل والحياة: قد يؤثر نقص التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية على أداء العاملين ورضاهم في العمل.

لتحسين هذه الفجوات العملية وتحسين أداء العاملين، يجب أن تركز الشركة على تصميم استراتيجيات الموارد البشرية وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعالة، وتعزيز بيئة العمل الإيجابية وتلبية احتياجات العاملين بشكل شامل

المراجع :

بالطبع، إليك بعض المراجع التي يمكن استخدامها في بحثك حول أثر الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة الكهرباء

1. Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson
 2. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). Human Resource Management. Cengage Learning
 3. Armstrong, M. (2017). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page Publishers
 4. Bratton, J., & Gold, J. (2017). Human Resource Management: Theory and Practice. Palgrave
 5. Lengnick-Hall, M. L., & Lengnick-Hall, C. A. (2019). Human resource management in the knowledge economy: New challenges, new roles, new capabilities. Berrett-Koehler Publishers
 6. Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. Research in personnel and human resources management, 16, 53-101
 8. Beardwell, J., Claydon, T. (2019). Human Resource Management: A Contemporary Approach. Pearson Education
 9. Cascio, W. F., Boudreau, J. W. (2016). Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives. FT Press
 10. Boxall, P., Purcell, J. (2016). The Oxford Handbook of Human Resource Management. Oxford University Press
- تأكد من التحقق من مواردك الجامعية والمكتبات البحثية الرقمية للعثور على دراسات وأبحاث حديثة تتعلق بإدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين في قطاع الطاقة الكهربائية.