

جامعة ميدأوشن



كلية الإدارة

قسم / تخصص ادارة المشاريع

أثر الاتصال الداخلي على أداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء
في مدينة الرياض
دراسة وصفية تحليلية

اسم الطالب

تركي بن عبدالله بن إسماعيل عسيري

الرقم الجامعي

٢٠٢١٢٠٥١٦٣

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي هدانا ومنحنا نعم الحياة وخاصة نعمة العلم فله الحمد والشكر.
أتوجه بالشكر الجزيل والتقدير الصادق، والعميق وتقديري الكبير للدكتورة منى العشري، التي دعمتني طوال مراحل البحث من البداية وحتى النهاية. لولا إرشادها ودعمها الدائم، لما تمكنت من الوصول إلى نهاية هذا البحث.
كما أتوجه بالشكر الجزيل لكل من قدم لي يد العون والدعم في إتمام هذا البحث. وشكر خاص لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ميدأوشن ولجميع الذين ساهموا في هذا الجهد.
مرة أخرى، شكراً لكل من ساهم في جعل هذا البحث حقيقة. كانت مساعدتكم وتشجيعكم لا تقدر بثمن، وأنا ممتن حقاً لدعمكم.

الإهداء

المستخلص:

جدول المحتويات:

	صفحة الغلاف
١	الشكر والتقدير
٢	الإهداء
٣	المستخلص
٤	جدول المحتويات
٥	قائمة الأشكال
٦	قائمة الجداول
٧	المقدمة
١٠	مشكلة البحث
١١	أهمية البحث
١٢	أسئلة البحث
١٢	أهداف البحث
١٣	فرضيات البحث
١٤	نموذج البحث
١٥	منهجية البحث
١٨	الدراسة الميدانية
٢٢	هيكل المشروع
٢٣	الدراسات السابقة والإطار النظري
٢٤	الملخص
٢٥	المراجع

قائمة الأشكال:

١٤	(شكل ١) العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث
١٧	(شكل ٢) بصلة البحث
١٩	(صورة ١) الأهداف والبرامج الاستراتيجية لشركة السعودية للكهرباء
٢٢	(شكل ٣) هيكل المشروع

قائمة الجداول:

المقدمة

يتسم موضوع الاتصال بأهميته البارزة واللافتة للنظر بين المتخصصين والباحثين في ميدان السلوك الإنساني عمومًا، وفي سياق السلوك التنظيمي خصوصًا. يُعدّ الاتصال نشاطًا إنسانيًا أساسيًا، حيث يرافق الحياة البشرية منذ نشأتها. ينبع ذلك من مفهوم أن الإنسان، بطبيعته الاجتماعية، يتطلع إلى التواصل والتفاعل مع الآخرين، حيث تتجلى أهمية الاتصال في تلبية الحاجيات الأولية للإنسان، وهي حاجيات تتعلق بالتواصل والتفاعل مع المحيط الاجتماعي والبيئي. يظهر ذلك في التطور التاريخي للاتصال، حيث اعتمد الإنسان في بداياته على وسائل بسيطة مثل الطبول والرقص والإشارات للتواصل. تلك الوسائل كانت تخدم الغرض الأساسي لتبادل المعلومات وتحقيق التفاهم بين أفراد المجتمع. (ERA,2015.p5)

مع تقدم التكنولوجيا وتطور وسائل الاتصال، أصبح للإنسان إمكانيات أوسع للتواصل والتفاعل. من الرسائل البريدية إلى الهواتف الذكية ووسائل التواصل الاجتماعي، تغيرت وتعددت الوسائل بما يتناسب مع احتياجات وتطلعات المجتمع البشري المتطور، حيث تتجلى أهمية الاتصال في سياق السلوك التنظيمي بشكل خاص، حيث يسهم بشكل فعال في تحسين العلاقات العملية داخل المؤسسات وزيادة فعالية العاملين. يعزز الاتصال الفعّال التفاهم والروح الجماعية، مما يؤدي إلى تعزيز الأداء وتحفيز الفرق العاملة نحو تحقيق أهداف المنظمة بنجاح (خنوف، 2019، ص1).

يظهر الاتصال كضرورة أساسية على الصعيد الإنساني والاجتماعي، ويعتبر جزءًا حيويًا من التطور الحضاري. تمتد أهمية الاتصال إلى فترات تاريخية بعيدة، حيث كانت هناك رؤى وتفكير حول دوره في تشكيل الشؤون الإنسانية، حيث يشير المؤرخون إلى أن الاهتمام بالاتصال ودوره في الشؤون الإنسانية قد بدأ يظهر قبل القرن الخامس قبل الميلاد. يمكن رؤية آثار هذا الاهتمام في كتابات البابليين والمصريين القدماء، حيث تمثلت التواصل في اللغة والرموز كأدوات لتبادل المعلومات والثقافة، ومن الشخصيات الفلسفية الكبيرة، يُعتبر كل من أرسطو ومعلمه أفلاطون من المؤسسين لفن الاتصال. قدموا أفكارًا حول فلسفة اللغة والتواصل، حيث شددوا على أهمية الكلمة والتواصل الفعّال في بناء المفاهيم وتحقيق التفاهم بين البشر، ولقد ابرزت هذه النظرة التاريخية كيف أصبح الاتصال جزءًا لا يتجزأ من التفاعل البشري والتقدم الحضاري، وكيف أسهمت التفكير القديمة في تشكيل فهمنا الحالي لأهمية هذا الجانب الحيوي في حياتنا. (بوقرين، ٢٠١٦)

يعكس الاتصال والدور الذي يلعبه تطور المجتمع والتقدم الحضاري والتكنولوجي في عصرنا الحالي. إذا نظرنا إلى حجم الاتصال الذي نشهده يوميًا، سنجد أنه يستهلك ساعات طويلة من وقتنا. وقد أصبح الاتصال اليوم أكثر تعقيدًا مع تقدم التكنولوجيا والتحولات في المجتمع، وقد يُلاحظ من خلال تاريخنا القديم أن الاهتمام

بالاتصال ودوره في الشؤون الإنسانية يعود إلى فترات قديمة، حيث كان له حضور في كتابات البابليين والمصريين القدماء، وحتى في الأعمال الأدبية مثل إلياذة هوميروس وغيرها. يُعد أرسطو ومعلمه أفلاطون من مؤسسي فن الاتصال، حيث ساهموا في تطوير وفهم أهمية التواصل. (جواد، 2010)

التحول الحديث في طبيعة الاتصال يظهر بشكل واضح في الوقت الحالي، حيث أصبح الاتصال ليس فقط ضرورة اجتماعية للتفاعل، ولكنه أصبح يلمس كل جوانب حياة المجتمع ومؤسساته. يشهد الاتصال الداخلي في المؤسسات والشركات تطورًا كبيرًا، حيث يلعب دورًا حيويًا في تنظيم العلاقات الإدارية. إن التبادل الداخلي ليس مجرد تبادل في المعاني، ولكنه يساهم في إحداث تأثيرات ملموسة على العناصر التنظيمية، ويُحدد الترابط والتماسك الداخلي من خلال تحقيق الفهم المشترك للأهداف والمسارات المستقبلية. من خلال ذلك، يظهر أن الاتصال الداخلي لا يقتصر على تبادل المعلومات بل يؤثر أيضًا على الجانب الإنساني والعلاقات الإدارية في المنظمات. (السعدون، ٢٠١٣)

إذًا، يظهر أن الفرد يشكل العنصر الأساسي في النظام التنظيمي، حيث يمتلك القدرة على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد في الاستفادة من الميزات ومواجهة التحديات التي تنشأ نتيجة للظروف البيئية والثقافية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية المتغيرة. الأداء الوظيفي يعبر عن النشاط أو المهارة أو الجهد الذي يبذله الفرد، سواء كان ذلك جهدًا عضليًا أو فكريًا، بهدف إكمال المهام المطلوبة على عاتقه. يتغير هذا السلوك بكفاءة وفعالية، حيث يسعى الفرد من خلاله إلى تحقيق الأهداف التي حددتها المنظمة مسبقًا.

الأداء العالي، سواء كان ناتجًا عن جهد عضلي أو فكري، يُظهر الجهود التي بذلها الفرد أو المجموعة لتحقيق أهداف معينة بطريقة فعالة. يقوم هذا الأداء الجيد بتحقيق الأهداف المحددة مسبقًا من قبل المنظمة، ويبنى على استغلال الموارد المتاحة بأقل تكلفة ممكنة وتحقيق إنتاجية عالية. يُحافظ هذا الأداء على صحة وراحة الموظف، مما يساهم في تعزيز مكانة المؤسسة في السوق، سواء كانت اقتصادية أو خدمية. بالتالي، يُضمن هذا الأداء الفعال استمرار المؤسسة ككيان ناجح ومتميز في البيئة التنافسية. (خوف، ٢٠١٩، ص 20-21)

إن غياب عملية الاتصال الداخلي الفعال بين العاملين في المنظمة يُعتبر عاملاً مؤثرًا بشكل كبير يجعلها عرضة للانحدار والفشل. إذ تعتبر عمليات الاتصال بين الموظفين قيمة هامة وتؤثر بشكل مباشر على صحة ونجاح المنظمة. في هذا السياق، يلعب دور المديرين والقادة دورًا حاسمًا، حيث يؤثران بشكل مباشر وشخصي وبقوة في علاقاتهم مع باقي الموظفين. يتأثر الرضا الوظيفي والأداء بشكل كبير بتفاعلات القادة.

عتبر تبادل المعلومات ونشرها داخلياً أمراً حيوياً، حيث يساهم في تعزيز روح الفريق وفهم مشترك للأهداف والتحديات. تكمن مسؤولية المديرين في توجيه العملية التواصلية بشكل فعال لضمان نقل المعلومات بشكل صحيح وفعال. إذ يمكن لغياب الاتصال الداخلي الفعال أن يؤدي إلى تراكم المعلومات وتداول الشائعات، مما يؤثر سلباً على البيئة العملية.

تشير الأبحاث، إلى أن المديرين الذين يمارسون اتصالاً فعالاً مع الموظفين يسهمون في تحقيق رضا وأداء أفضل. بالإضافة إلى ذلك، يلعب حملة المعلومات دوراً في تشكيل وجهة نظر إيجابية لدى الموظفين، ويزيد من استعدادهم للدفاع عن المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها. (الشريف، ٢٠١٣) وهذا ما أثبتته الدراسات العلمية وكذلك التجربة في المؤسسات العالمية الكبرى وبالإضافة الى دوره الذي غيّر الكثير من المفاهيم الاجتماعية، الاقتصادية، والسياسية والذي أدى إلى تقدم وتطور المؤسسة، ويلعب الاتصال داخل المؤسسة دوراً في الربط والتنسيق والانسجام بين مختلف هيئات المؤسسة وأقسامها. (نصيرة، ٢٠١٩، ص١)

من خلال هذه الدراسة، يتوقع الباحث أن يظهر أن الاتصال الداخلي الفعال سيكون له تأثير إيجابي على رضا وأداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض. يمكن للنتائج المستمدة من هذا البحث أن توفر أساساً قوياً لتعزيز ممارسات الاتصال الداخلي في هذا القطاع الحيوي، وبالتالي، تعزيز تحسين أداء المشاريع وتحقيق الأهداف المنشودة.

مشكلة البحث

تركز هذه الدراسة على استكشاف العلاقة بين مستويات الاتصال الداخلي وأداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض، ويهدف الباحث إلى فهم الطريقة التي يؤثر بها الاتصال الداخلي على تحسين أداء العمال والموظفين داخل هذه المؤسسات.

الفجوات النظرية:

- **نقص الأبحاث السابقة:** يمكن أن تكون هناك فجوة في الأدبيات السابقة المتعلقة بعلاقة الاتصال الداخلي وأداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء بمدينة الرياض. قد لا تكون هناك دراسات كافية تناولت هذا الموضوع بشكل دقيق في هذا السياق الجغرافي أو الصناعي.
- **نقص النماذج النظرية:** يمكن أن تفتقر الأدبيات إلى نماذج نظرية شاملة تفسر بشكل دقيق كيفية تأثير الاتصال الداخلي على أداء العاملين في مشاريع الكهرباء.
- **تعدد العوامل المؤثرة:** يمكن أن يكون تأثير الاتصال الداخلي معقدًا بسبب تأثير عوامل أخرى، مثل الثقافة التنظيمية والسياسات الاقتصادية، والتي قد لا تتم معالجتها بشكل كافٍ في الأدبيات.

الفجوات العملية:

- **تحديات الحصول على البيانات:** قد تكون هناك صعوبات في الحصول على بيانات دقيقة وشاملة تشمل كل جوانب الاتصال الداخلي وأداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء.
- **تحديات التنفيذ العملي:** قد تواجه الدراسة تحديات في تنفيذ البحث، خاصة مع مقاومة المؤسسات أو صعوبات توفير الزمن والموارد الكافية لإجراء الدراسة.
- **التأثيرات الخارجية:** يمكن أن تظهر تحولات في الظروف الاقتصادية أو التغيرات في السياق الصناعي خلال فترة البحث، مما قد يؤثر على نتائج الدراسة بشكل غير متوقع.

من خلال هذه الدراسة، يسعى الباحث لتحديد تأثير الاتصال الداخلي كعامل رئيسي في رسم مسار الشركة وتحقيق أهدافها. يهدف البحث أيضًا إلى فهم كيف يمكن للاتصال الفعال داخليًا أن يسهم في الحفاظ على تقدم مشاريع شركة الكهرباء، من هنا جاءت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال التالي " ما هو أثر الاتصال الداخلي على أداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض "

أهمية البحث

تعتبر عمليات الاتصال بين الموظفين قيمة هامة وتؤثر بشكل مباشر على صحة ونجاح المنظمة. في هذا السياق، يلعب دور المديرين والقادة دورًا حاسمًا، حيث يؤثرون بشكل مباشر وشخصي وبقوة في علاقاتهم مع باقي الموظفين. يتأثر الرضا الوظيفي والأداء بشكل كبير بتفاعلات القادة.

الأهمية النظرية:

- **توسيع فهم العلاقة بين الاتصال الداخلي والأداء:** تقدم الدراسة إسهامًا نظريًا من خلال فهم أعماق وتفاصيل العلاقة بين الاتصال الداخلي وأداء العاملين في سياق مشاريع الكهرباء، مما يثري الأدبيات في مجال دراسات الإدارة وعلم الاجتماع المؤسسي.
- **تطوير النماذج النظرية:** يمكن للدراسة أن تسهم في تطوير النماذج النظرية التي تشرح آليات كيفية تأثير الاتصال الداخلي على الأداء، مما يعزز فهمنا لديناميات هذه العلاقة.

الأهمية العملية:

- **تحسين أداء الموظفين:** فهم كيفية تأثير الاتصال الداخلي على الأداء يمكن أن يمهّد الطريق لتطوير استراتيجيات تواصل فعّالة داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين.
- **تعزيز الإنتاجية:** يمكن للدراسة أن تقدم إشارات حول كيفية تحسين الاتصال الداخلي لتحقيق أقصى قدر من الإنتاجية في مشاريع الكهرباء، مما يعزز فعالية العمل والتشغيل.
- **تحسين سير العمل اليومي:** من خلال تحليل مشكلات الأداء وكفاءة الاتصال الداخلي، يمكن للدراسة تقديم توصيات عملية لتحسين سير العمل اليومي داخل المؤسسة.

أسئلة البحث

بناءً على مشكلة البحث وسؤاله الرئيسي المتمثل في: " ما هو أثر الاتصال الداخلي على أداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض؟" ووفق إطلاع الباحث على الأدب التربوي عنها فإن هذا البحث يسعى للإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما هي وسائل الاتصال الداخلي المستخدمة في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض؟
٢. ما هي أنواع الاتصال الداخلي المساهمة في رفع أداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض؟
٣. ما هي الصعوبات التي تواجه الاتصال الداخلي في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض؟

أهداف البحث

الهدف العام للبحث هو: استكشاف أثر الاتصال الداخلي على أداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض.
ويندرج تحت هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

١. تحديد وسائل الاتصال الداخلي المستخدمة في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض.
٢. تحليل أنواع الاتصال الداخلي المساهمة في رفع أداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض.
٣. تحليل وتقييم الصعوبات التي تواجه الاتصال الداخلي في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض.

فرضيات البحث

لإيجاد حلاً لمشكلة البحث، يجب على الباحث تقديم تقديرات وافتراضات أولية للتساؤلات التي طرحها البحث، ويتم التعبير عن هذه التقديرات باسم الفرضيات، فالفرضيات تمثل توقعات الباحث من النتائج التي قد تظهر على مستوى البحث، وتعتبر عنها في شكل فكرة أو توقع يصف العلاقات المحتملة بين المتغيرات المتعلقة بالمشكلة المدروسة، وتعتبر الفرضية عبارة عن مجموعة من التوقعات التي يضعها الباحث لفهم وتفسير العلاقات بين مكونات المشكلة، مما يساعد في توجيه عملية البحث نحو الهدف المحدد وتحديد الخطوات التالية في البحث (مرسلي، ٢٠٠٥، ص ٩٠).

وبناء على مشكلة وتساؤلات البحث قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية H1:

○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاتصال الداخلي على أداء العاملين.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاتصالات الرسمية الداخلية على أداء العاملين.

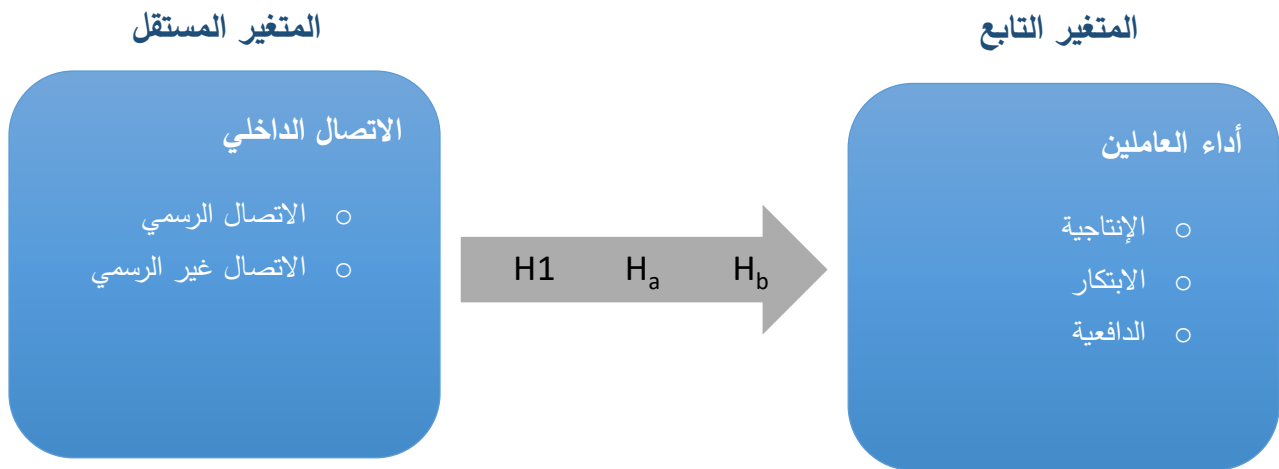
الفرضية الفرعية الثانية Hb:

○ توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للاتصالات غير الرسمية الداخلية على أداء العاملين.

نموذج البحث

تماشياً مع أهداف وطبيعة موضوع البحث، تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي كإطار للبحث، حيث يعتمد هذا المنهج على تحليل وتوضيح أهم المفاهيم المتعلقة بمتغيرات البحث، مما يمكننا من فهم الظواهر والتأثيرات المرتبطة به. بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام أسلوب دراسة الاتجاهات باستخدام استمارة الاستبيان، وذلك بهدف تحليل البيانات والمعلومات العملية المتعلقة بموضوع الدراسة، ويأتي هذا الاعتماد على الاستبيان في سياق إسقاط النظريات والمفاهيم النظرية على الواقع العملي، مما يسهل فهم وتحليل التفاعلات والعلاقات بين المتغيرات المختلفة في مجال البحث.

ويوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث وذلك كما يلي:



شكل (١): العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث

منهجية البحث

الحلقة الأولى: فلسفة البحث (الوضعية)

- يتبنى البحث الأساليب الكمية في دراسة العلاقة بين الاتصال الداخلي وأداء العاملين.
- يعتمد البحث على جمع البيانات من خلال الاستبيانات.
- يهدف هذا البحث إلى اختبار الفرضيات وتحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية.

الحلقة الثانية: منهج البحث (الاستنتاجي)

- يعتمد البحث على المنهج الاستنتاجي في اختبار الفرضيات.
- يتم صياغة الفرضيات بناءً على النظرية والأدبيات السابقة.
- يتم جمع البيانات من خلال أدوات محددة مثل الاستبيانات.
- يتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية لاختبار الفرضيات.

الحلقة الثالثة: استراتيجية البحث (المسحية)

- يتم استخدام استراتيجية البحث المسحية لجمع البيانات من عينة من العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض.
- يتم تصميم الاستبيان بدقة لجمع بيانات دقيقة وذات صلة.
- يتم اختبار الاستبيان على عينة مبدئية قبل تطبيقه على العينة الرئيسية.

الحلقة الرابعة: نوع البحث (كمي)

- يعتمد البحث على المنهج الكمي في جمع البيانات وتحليلها.
- يتم استخدام أدوات إحصائية مثل اختبارات الفرضيات والتحليل الارتباطي لتحليل البيانات.
- تهدف هذه الحلقة إلى الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم على مجموعة العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض.

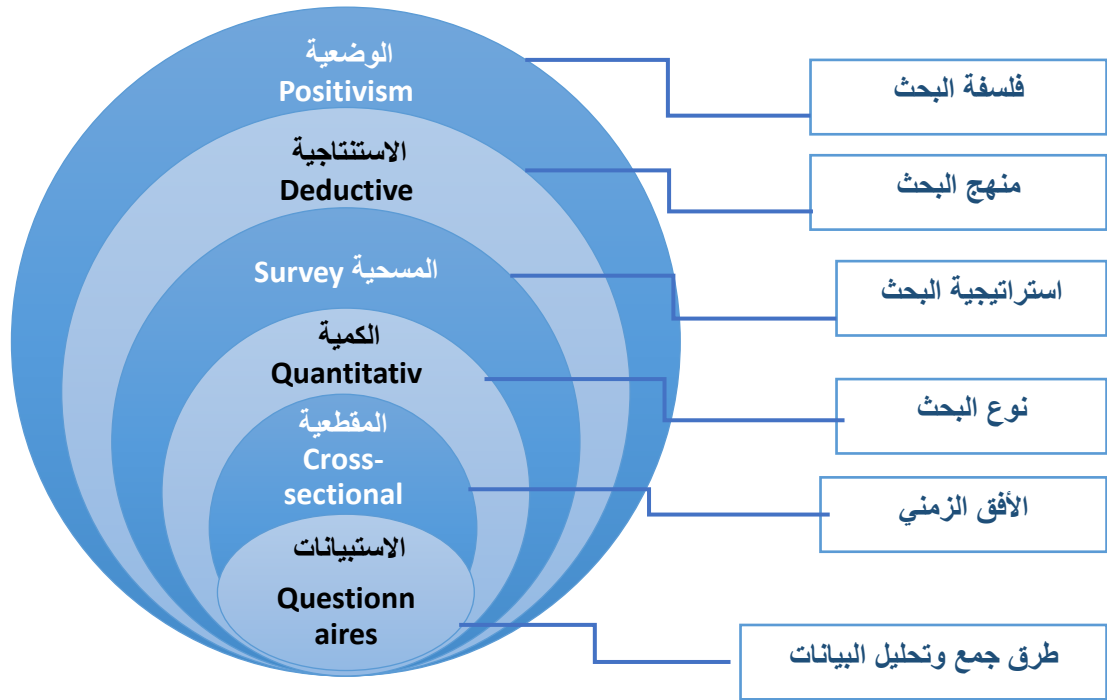
الحلقة الخامسة: الأفق الزمني (مقطعي)

- يتم إجراء البحث في مقطع زمني واحد.
- يتم جمع البيانات من العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض في وقت محدد.
- لا تأخذ هذه الحلقة في الاعتبار التغيرات في الاتصال الداخلي وأداء العاملين على مدار الوقت.

الحلقة السادسة: طرق جمع وتحليل البيانات (الاستبيانات)

- يتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض.
- يتم تصميم الاستبيان بدقة لجمع بيانات دقيقة وذات صلة.
- يتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية مثل اختبارات الفرضيات والتحليل الارتباطي.

بصلة البحث



نوع البحث : كمي

الأفق الزمني : مقطعي

تقنيات جمع وتحليل البيانات : الاستبيانات

فلسفة البحث : وضعية

منهج البحث : الاستنتاجي

استراتيجية البحث : المسحية

الدراسة الميدانية

سيتم إجراء الدراسة الميدانية لاستكشاف أثر الاتصال الداخلي على أداء العاملين في مشاريع شركة الكهرباء في مدينة الرياض، وتعد الشركة السعودية للكهرباء شركة مساهمة سعودية رائدة في مجال توليد ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية داخل المملكة العربية السعودية، وتُعتبر هذه الشركة الرائدة في قطاع الكهرباء، حيث تدير وتمتلك بنيتها التحتية للنقل والتوزيع في جميع أنحاء البلاد، وتلبي الشركة احتياجات جميع فئات المستهلكين بكفاءة عالية، وتتخذ الرياض مقراً رئيسياً لأنشطتها الرئيسية.

تأسيسها

تأسست الشركة السعودية للكهرباء في الخامس من أبريل عام ٢٠٠٠م، وذلك كشركة مساهمة سعودية برأسمال قدره ٤١,٦٦٥,٩٣٨,١٥٠ ريالاً، مقسمة على ٤,١٦٦,٥٩٣,٨١٥ سهماً. جاء تأسيس الشركة بعد قرار صادر عن مجلس الوزراء في الحادي عشر من شهر شعبان عام ١٤١٩هـ الموافق للثلاثين من نوفمبر عام ١٩٩٨م، الذي أقر إعادة هيكلة قطاع الكهرباء وترتيب أوضاعه المالية.

وتمتلك الحكومة السعودية نسبة ٧٥,١% من إجمالي أسهم الشركة السعودية للكهرباء، وذلك من خلال تمثيل صندوق الاستثمارات العامة. بينما تمتلك شركة أرامكو السعودية نسبة ٦,٩٣%، ويعود الباقي من النسبة المتبقية، التي تبلغ ١٧,٩٧%، للجمهور عموماً من خلال المؤسسات أو المستثمرين الأفراد، كما تمتلك الشركة دوراً بارزاً في قطاع الكهرباء في المملكة، حيث تضمن توفير الطاقة الكهربائية بكفاءة وجودة عالية لمختلف فئات المستهلكين، كما تتولى إدارة البنية التحتية لنقل وتوزيع الكهرباء في مختلف مناطق المملكة.

الرؤية: تقديم خدمات طاقة ذات طاقة عالية للعملاء والوطن.

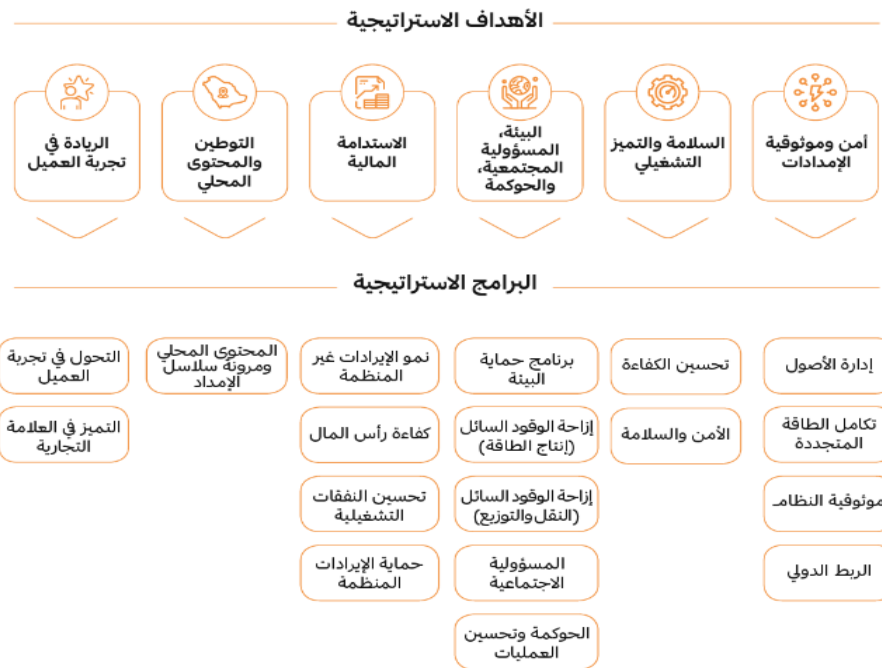
الرسالة: إمداد المملكة بالكهرباء لنزود العالم بالطاقة.

مساهماتها في تطوير قطاع الكهرباء

تتطلع الشركة السعودية للكهرباء إلى إعادة هيكلة قطاع الكهرباء بما يتناسب مع التطورات الحديثة، وتسعى جاهدة لتقديم خدمات مبتكرة وعالمية المستوى للأفراد والشركات، مع الحرص على توفير معايير أمنية متقدمة. تهدف أيضاً إلى الانتقال إلى نظام كهربائي ذكي ومستدام يلبي احتياجات المجتمع والبيئة على حد سواء، وبالإضافة إلى ذلك، تولي الشركة اهتماماً بتطوير برامج البحث والتطوير وتنمية المواهب المحلية، بهدف تعزيز الابتكار والتقنية في قطاع

الكهرباء، كما تضع في مقدمة أولوياتها مسائل السلامة والأمن والحفاظ على البيئة، مع التزامها بتطبيق أفضل الممارسات لتحقيق استدامة وتنمية مستدامة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية.

ويعد توليد الطاقة الكهربائية النشاط الأساسي والحيوي للشركة السعودية للكهرباء، حيث تسعى الشركة بجدية لتوفير كميات كافية من الطاقة الكهربائية والقدرات الكهربائية المطلوبة، باستخدام تقنيات إنتاجية موثوقة وذات جاهزية عالية. يتم ذلك لتلبية الطلب المتنامي على الكهرباء، مع التركيز على الاستفادة الأمثل من الموارد المتاحة وتحقيق أقصى استفادة من الإمكانيات المتاحة لتخفيض تكلفة إنتاج الطاقة، وتعد محطات توليد الكهرباء التابعة للشركة الركيزة الأساسية في تغذية الشبكة الكهربائية في المملكة، حيث بلغت مشاركتها نحو ٥٤% من إجمالي الكمية المولدة خلال العام ٢٠١٩م، مما يعكس الدور الرئيسي الذي تلعبه الشركة في تأمين احتياجات الكهرباء للمواطنين والقطاعات الاقتصادية المختلفة في المملكة العربية السعودية.



صورة (١): الأهداف والبرامج الاستراتيجية للشركة السعودية للكهرباء
المصدر: الموقع الرسمي للشركة السعودية للكهرباء

الشركات التابعة

تمتلك الشركة السعودية للكهرباء ثلاث شركات تعمل في مجالات متعددة وتقديم خدمات متكاملة في قطاع الكهرباء في المملكة العربية السعودية. أحد هذه الشركات هي الشركة الوطنية لنقل الكهرباء، التي تأسست في عام ٢٠١٢، وتتخصص في نقل وتحكم وصيانة الكهرباء، بالإضافة إلى تأجير سعة خطوط شبكة النقل.

أما الشركة الثانية، فهي شركة ضوئيات المتكاملة للاتصالات وتقنية المعلومات، التي تأسست في عام ٢٠٠٩، وتعمل على استثمار موارد الشركة في منظومة الألياف الضوئية وتوفير خدمات اتصال متكاملة وتحسين جودة وسرعة الإنترنت على مستوى المملكة.

والشركة الثالثة هي شركة كهرباء السعودية لتطوير المشاريع، التي تأسست في عام ٢٠١٥، وتتولى تطوير المشاريع الإنشائية وشراء المواد وتنفيذ مشاريع الطاقة. تشمل مهام شركة كهرباء السعودية لتطوير المشاريع الهندسة والتصميم والإشراف على تنفيذ مشاريع توليد ونقل الكهرباء، وذلك وفقاً لأعلى المعايير الهندسية والجودة المعتمدة داخل الشركة. تهدف الشركة إلى ضمان التنفيذ في الزمن المحدد وبالتكلفة المناسبة، مع الاهتمام بالمحافظة على البيئة والمجتمع، وضمان سلامة العاملين، وتولي الشركة اهتماماً خاصاً بتشجيع الابتكار وتطوير الأفكار الإبداعية لتحسين أدائها وزيادة القيمة المضافة. كما تسعى الشركة للاعتماد على كوادر سعودية متخصصة ومؤهلة، بهدف تطوير مهاراتها وتوطين الخبرة والمعرفة، وتمكينها من تولي قيادة العمل في المستقبل. يأتي هذا التوجه تماشياً مع احتياجات الشركة المستمرة واحتياجات قطاع الكهرباء في المملكة، وتضع الشركة رؤية مستقبلية للتنافس على المشاريع المحلية والدولية.

بالإضافة إلى ذلك، تسهم الشركة السعودية للكهرباء في العديد من الشركات العاملة في مجالات إنتاج وتوزيع الطاقة، مثل هيئة الربط الكهربائي لدول مجلس التعاون الخليجي، وشركة هجر لإنتاج الكهرباء، وشركة محطة الفاضل لتوليد الطاقة المزدوج (FPCC)، والشركة السعودية الخضراء لخدمات الكربون، وقد أسهمت الشركة السعودية للكهرباء بشكل كبير في تحسين بيئة الأعمال في المملكة، حيث ارتقت المملكة في تقرير ممارسة الأعمال المحكم من قبل البنك الدولي لعام ٢٠١٩، لتصل إلى المرتبة ١٨ من بين ١٩٠ دولة، مقارنة بالمرتبة ٦٤ في عام ٢٠١٨.

التحول الرقمي والتقني

تعتبر الشركة السعودية للكهرباء رائدة في مجال التحول الرقمي والتكنولوجي، حيث تشكل هذه العمليات جزءاً أساسياً من استراتيجيتها الاستراتيجية لتكون شركة كهرباء رقمية متميزة على مستوى المنطقة. يتضمن هذا التحول الرقمي جميع جوانب عمل الشركة، مع التركيز على تحقيق أقصى درجات الموثوقية للأصول وبناء علامة تجارية رقمية تتمتع بالثقة، وتسعى الشركة إلى تقديم منتجات وتجارب جديدة من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية، وتعزيز الاستثمارات الرقمية كمصدر للنمو، وبالإضافة إلى ذلك، تسعى الشركة إلى توطيد التقنية وخلق فرص عمل للشباب .

السعودي، مما يسهم في تعزيز الاقتصاد الوطني، كما يعمل الذكاء الاصطناعي وقدرات التعلم العميق التابعة للشركة على تحسين تجربة العملاء وتعزيز الصحة والسلامة والأمان وحماية البيئة، وقد حققت الشركة نجاحاً كبيراً في هذا المجال، من خلال تطوير استراتيجية التحول الرقمي وتنفيذ رؤية رقمية شاملة وفعالة، بما في ذلك إطلاق العديد من المشاريع والأنظمة الاستراتيجية ضمن مبادرة التحول الرقمي، وتهدف الشركة أيضاً إلى تحسين جودة الخدمات الرقمية المقدمة للمشاركين، من خلال إطلاق أكثر من ٤٥ خدمة جديدة، بالإضافة إلى استغلال بيانات الشركة كمصدر دخل جديد، من خلال تنظيم مفهوم الاستثمار في البيانات.

وقد اعتمد البحث على المتغيرات الآتية:

المتغير المستقل (الاتصال الداخلي)، ويتكون من:

- الاتصال الرسمي
- الاتصال غير الرسمي

المتغير التابع (أداء العاملين)، ويتكون من:

- الإنتاجية
- الابتكار
- الدافعية

هيكل المشروع:



شكل (٢): هيكل المشروع

الدراسات السابقة والإطار النظري

المراجع

1. LGBTI, ERA, (2015), 'Internal and External Communication', Equal Rights Association, United States of America.
٢. بوقرين، بسمة (٢٠١٦)، دور الاتصال الداخلي في ترشيد قرارات المؤسسة الجامعية"، الجزائر.
٣. جواد، شوقي ناجي، (٢٠١٠)، "المرجع المتكامل في إدارة الأعمال - منظور كلي، دار الحامد للنشر و عمان، الأردن، المجلد رقم ١.
٤. خنوف، عيسى، (٢٠١٩)، "دور الاتصال الداخلي في تحفيز أداء العاملين بالمؤسسات الإدارية (دراسة ميدانية من المؤسسات الإدارية في بلدية حمام الضلعة"، الجزائر.
٥. السعدون، فهد بن حمد، (٢٠١٣)، دور البرامج التدريبية التخصصية في تحسين أداء العاملين في هيئة التحقيق والادعاء العام في منطقة الرياض"، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٦. الشريف، ريم بنت عمر بن منصور، (٢٠١٣)، دور " إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز في جدة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية.
٧. نصيرة، ملال (٢٠١٩)، الاتصال الداخلي في المؤسسة، جامعة مستغانم، الجزائر.
٨. الموقع الرسمي للشركة السعودية الكهرباء. [/https://www.se.com.sa](https://www.se.com.sa)