

دور إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة لتحسين الأداء بقطاع الكهرباء دراسة ميدانية على شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء

محمد سعيد أحمد عبد الخالق^(١) - أسامة محمود فريد^(٢) - هدى إبراهيم هلال^(٣)
(١) شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء (٢) كلية التجارة، جامعة عين شمس (٣) معهد
الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

المستخلص

أستهدف هذا البحث إلى: التعرف على واقع نظم الإدارة البيئية الحديثة بالمنظمات الحكومية وقطاع الاعمال في مصر عن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر القيادات الإدارية في تلك المنظمات. تحديد المعوقات من تطبيق EMS والحلول المقترحة. اقتراح حلول لإمكانية تطبيق هذا النظام بكفاءة وفعالية وأثر ذلك على التطوير التنظيمي خلال إدارة الموارد البشرية بقطاع الكهرباء ومنها شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء. ويعتبر هذا البحث استنباطياً في طبيعته واستقرائياً في أسلوبه. اشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين بشركة الكهرباء بشمال القاهرة والبالغ عددهم (١٢٣٩٠) ما بين العاملين والقيادات حيث بلغ عدد المديرين (٣٧٣). باستخدام أداة الاستبيان

وتم استخلاص نتائج الدراسة الميدانية لتطبيق التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية بالتوصيات التالية: تفعيل وإشراك إدارة الموارد البشرية في وضع الخطة الإستراتيجية للمنظمة. وتطبيق بطاقة الأداء المتوازن لتنفيذ استراتيجية المنظمة على مستوى الإدارات وعلى مستوى الموظفين. وضع قيم للمنظمة والعمل على تطبيقها عن طريق نشر هذه القيم من خلال اللقاءات والاجتماعات وتطبيق القرارات. تطبيق نظام الكفايات بالمنظمة لیساعد المنظمة على الاختيار السليم للموظفين المناسبين وكذلك اختيار الدورات التدريبية المناسبة. إعداد دليل سياسة العمل ليكون متوافقاً للموظفين ليتمكنوا من الاطلاع عليه بكل سهولة. تطوير أداء الموظفين عن طريق تنفيذ تدريب متنوع يشمل زيادة معارف ومهارات الموظفين، وتعزيز قيم العمل. تطبيق سياسة واضحة للتدوير الوظيفي بين الموظفين وبين مديري الإدارات.

وتطبيق نتائج الدراسات والبحوث علي العاملين بقطاع الكهرباء من أجل تطوير الاداء للعنصر البشري.
الكلمات المفتاحية: دور إدارة الموارد البشرية - تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة - تحسين الأداء بقطاع الكهرباء .

المقدمة

تمثل المواصفات العالمية لنظم الإدارة البيئية خطوة هامة في تحسين وتصميم نظم الإدارة البيئية بالمؤسسات والمنظمات والشركات التي تحصل على شهادة تطبيق نظم الإدارة البيئية (EMS) طبقاً لإحدي هذه المواصفات، وذلك يكون دليلاً على الجهد الذي بذلته هذه المنظمة لمنع التلوث باستخدام التكنولوجيا المتاحة لديها، وكذلك تأثير وقدرة الإدارة الجيدة على التحسين البيئي المستمر. (ISO14001:2004)

وقد آفاق العالم على تدهور بيئته، الأمر الذي دفع الأمم المتحدة إلى تنظيم أول مؤتمر دولي عن البيئة "البيئة البشرية" Human Environment الذي عقد في استكهولم بالسويد في يونيو عام ١٩٧٢ لمراجعة وضع الخطط وتحقيق المطالب البيئية. ولقد أسفر عن هذا المؤتمر برنامج الأمم المتحدة للبيئة المعروف بـ "UNEP The United Nations Environment Program ليتولي مسؤولية التنسيق بين الدول وبرامج الأمم المتحدة المختلفة للحفاظ على البيئة، (Zulfqar Ahmed&Others . 2010)

وقد نجح البرنامج بمساعدة بعض الخبراء الدوليين في إطلاق نظرية "التممية البيئية" واستراتيجيتها كبديل تنموي سياسي. وتسعي الإدارة الحديثة إلى تحقيق التطوير التنظيمي وجودة الخدمات من خلال نظم الإدارة البيئية حيث تعتبر الإدارة البيئية من معالم التقدم، ومن هنا تمثل نظم الإدارة البيئية دافعاً أساسياً للشركات والمؤسسات بهدف إحداث التطوير التنظيمي والوصول إلى جودة الخدمات. ولذا فقد أدرك معظم الباحثين في مجال الإدارة أهمية

تطوير وتحديث الأساليب الإدارية والتنظيمية في المؤسسات والمنظمات لكي تواكب حركة التغيير والتطور الإداري وذلك من خلال خطوة هامة وهي تطبيق نظم الإدارة البيئية "EMS" (آية رياض عبد القادر، ٢٠١٠).

يضاف إلى ذلك أنه من أهم ضمانات الإدارة السليمة للقوي والموارد البشرية والتي تعتبر من أهم عوامل التطوير التنظيمي - خاصة في ضوء المتغيرات العالمية الحالية ومحددات التعامل التجاري الدولي والعوامل المؤثرة في التجارة الدولية- مما يوضح أهمية إتباع نظم الإدارة البيئية وتأثير ذلك على دعم القدرات التنافسية للمنظمات في الأسواق الدولية، وبالتالي فإن نظم الإدارة البيئية يفترض أن لها وزناً كأحد العوامل الهامة المؤثرة في فعالية التطوير التنظيمي وذلك بهدف الوصول لجودة الخدمات.

وتحاول هذه الدراسة أن تثبت ما إذا كان تطبيق نظم الإدارة البيئية سوف يساعد المنظمات على دفع وتطوير العملية التنظيمية وصولاً لجودة الخدمات من خلال الإدارة الفعالة للموارد البشرية أم لا؟

مشكلة البحث

تبرز مشكلة البحث من خلال مظاهر الواقع الحالي للمنظمات وبيئاتها المتغيرة في شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء والتي تملي عليها اعتماد التطوير في مجالات شتى، من أجل رفع كفاءتها وفعاليتها، ولأنه يعتبر جزءاً لا يتجزأ من البيئة الكلية التي لحقها التطور المذهل. ولما كانت موضوعات الإدارة البيئية والتطوير التنظيمي تستحوذ على اهتمام الكثير من الباحثين في مجال الإدارة لما لها من تأثير على كفاءة المنظمات من جانب واستمرارها في المنافسة من جانب آخر، حيث أنه من المؤكد أن يبحث عن أسس للوصول إلى جودة الخدمات بهدف الاكتفاء والاستمرار في المنافسة في الأسواق سواء داخلياً أو خارجياً. (أسامة فريد وآخرون، ٢٠٠٩ - ٢٠١٠)

أسئلة البحث

- ويمكن تحديد نطاق المشكلة البحثية في معرفة مدى تأثير نظم الإدارة البيئية الحديثة بشركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء على فعالية التطوير التنظيمي وجودة الخدمات بها، ويتفرع من التساؤل الرئيس عدة تساؤلات فرعية وهي:
1. ما أثر تطبيق نظم الإدارة البيئية على زيادة فعالية التطوير التنظيمي بالشركة؟ هل تطبيق النظم يؤدي إلى زيادة فعالية التطوير التنظيمي بها ومن ثم جودة الخدمات أم لا يوجد ارتباط بينها؟
 2. ما مدى الحاجة إلى دراسة الأساليب المستحدثة في الإدارة وهي "الإدارة البيئية الحديثة" وتحاول الاستفادة منها لمواجهة المؤسسات التي نجحت بالفعل في استخدامها والاستفادة منها؟

أهمية البحث

- وتكمن أهمية البحث في الناحية الأكاديمية والتطبيقية والعملية أيضا:
- الناحية الأكاديمية:** والجهات المستفيدة من البحث من تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة في المنظمات الحكومية ومنها وزارة الكهرباء والطاقة مجال عمل الباحث مما شجع الباحث على الاهتمام بالموضوع لتقديم دراسة علمية وتطبيقية متخصصة. يمكن العديد من الوزارات والهيئات والمؤسسات من الاستفادة منها.
- 1- أهمية دراسة علم الإدارة البيئية الحديثة بالنسبة للمنظمات الحكومية، إذ تعد إدارة المستقبل الحاضر.
 - 2- تتضح أهمية الدراسة الحالية لأهمية المنظمات الحكومية، فوجود هذه المنظمات الحكومية الضخمة والمتنوعة النشاط لا يكفي لإحداث التنمية وإنما الأهم هو تنمية القدرات الإدارية المسئولة عن تشغيل هذه المنظمات.

٣- محاولة الربط بين مفاهيم وممارسات الإدارة البيئية الحديثة وعملية التطوير التنظيمي وجودة الخدمات بالشركات ومنها قطاع الكهرباء وذلك من خلال منهجية عملية متكاملة تضيف إلى المكتبة العربية جهدًا متواضعًا في هذا المجال.

الناحية التطبيقية: يحاول هذا البحث التركيز على دعم فرص النجاح، كما يتسم هذا القطاع (قطاع الكهرباء) باشتداد المنافسة بين مؤسساته المتنوعة - الأمر الذي يستلزم رفع كفاءة هذه المنظمات إلى أقصى حد ممكن.

١- جذب انتباه المديرين والممارسين ولاسيما ذوي العلاقة بإدارة الموارد البشرية وإدارة الإنتاج في شركات الكهرباء إلى أهمية تطبيق الإدارة البيئية الحديثة وأثر ذلك على التطوير التنظيمي وجودة الخدمات- الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجية هذه المنظمات ككل.

٢- التوقع في أن تسهم هذه الدراسة في التعرف على طبيعة العلاقة التي تربط بين الإدارة البيئية الحديثة والتطوير التنظيمي ومن ثم الوصول إلى جودة الخدمات بهذا القطاع.

٣- التوقع أن تكون هناك أهمية لنتائج هذه الدراسة بالنسبة لمستوي الإدارة العليا في القطاع العام والاعمال بهدف رفع كفاءة الأداء الكلي لهذا القطاع الهام والاستراتيجي في مصر ولاسيما بعد تطبيق اتفاقيات منظمة التجارة العالمية.

الناحية الشخصية: كما تبرز أهميته أيضًا من أنه موجه إلى فئة هامة من القيادات الإدارية والتنظيمية في القطاع العام والاعمال والمنظمات الحكومية وهم أصحاب المراكز القيادية وما يمثله هؤلاء من أهمية كبيرة في تخطيط مستقبل منظماتهم.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى:

1. التعرف على واقع نظم الإدارة البيئية الحديثة بالمنظمات الحكومية وقطاع الاعمال في مصر عن طريق استطلاع آراء ووجهات نظر القيادات الإدارية في تلك المنظمات.
2. تحديد المعوقات من تطبيق EMS والحلول المقترحة.
3. اقتراح حلول لإمكانية تطبيق هذا النظام بكفاءة وفعالية وأثر ذلك على التطوير التنظيمي خلال إدارة الموارد البشرية بقطاع الكهرباء ومنها شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء.
4. استعراض الجهود والاتجاهات الحديثة في مجال الإدارة البيئية والتطوير التنظيمي وجودة الخدمات ونتائج الفكر الإداري باعتبار الإدارة البيئية علمًا يقوم على أساس البحث والدراسة ويهدف إلى خلق تنظيم فعال قادر على تجديد نفسه ويقوم على المشاركة الفعالة عن طريق العنصر البشري.

فرضية البحث

الفرض الأول: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة وبين تحسين أداء المنظمة.

متغيرات البحث

نظم الإدارة البيئية. فاعلية الاداء الوظيفي.

حدود البحث

تحددت هذه الدراسة بالمجالات التالية:

- **حدود مكانية:** يتحدد مجال هذه الدراسة في نطاق شركة الكهرباء بشمال القاهرة .
- **حدود زمنية:** تتناول هذه الدراسة الفترة الزمنية من عام ٢٠١١ - ٢٠١٩.
- **حدود بشرية:** الإداريين على اختلاف مستوياتهم الإدارية، والعاملين في شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء .

الدراسات السابقة

June 2018 with 873 Reads Cite this publicationFadhiela Slman
University of Baghdad دور متطلبات ادارة الجودة الشاملة للبيئة في تعزيز الاستدامة

البيئية تناولت دراسة

هدف الدراسة: يسعى هذا البحث إلى تقييم واقع الأداء البيئي من خلال تشخيص وتحليل الفجوة بين الاداء البيئي لشركة الحفر العراقية وآليات ومستويات التطبيق لمتطلبات المعيار الدولي الـ (ISO14001:2004) ومتطلبات ادارة الجودة الشاملة للبيئة وابعاد الاستدامة البيئية وتحديد أهم أسباب تلك الفجوة واقتراح الحلول والمعالجات الممكنة لردم الفجوة الظاهرة ,, وحيث ان الصناعات النفطية تعد من أخطر الصناعات تأثيرا وإضراراً في البيئة ويرجع ذلك الى ابتعاد المنظمات النفطية عن تبني وتطبيق نظم الإدارة البيئية بعدها أداة لتحسين الأداء البيئي

عينة الدراسة: تم اختيار شركة الحفر العراقية احدى تشكيلات وزارة النفط لتكون عينة للبحث الحالي وقد جرى دراسة الواقع البيئي للشركة من خلال استخدام قائمة الفحص خاصة بمتطلبات نظام الادارة البيئية وفق المواصفة القياسية (ISO14001:2004) ومتطلبات ادارة الجودة الشاملة للبيئة والمتمثلة بـ (التزام الادارة العليا, التركيز على الزبون, العمل الجماعي,

التحسين المستمر) فضلا عن قائمة الفحص الخاصة بأبعاد الاستدامة البيئية والمتمثلة في البحث الحالي بـ (تقليل التلوث، الحفاظ على صحة الانسان، ترشيد استهلاك الموارد، استخدام الطاقة المتجددة)

نتائج البحث: ان هناك سعي جاد تقوم به شركة الحفر العراقية متمثلة بإدارتها العليا والاقسام المتخصصة بمجال البيئة لتحسين ادائها البيئي، لكنه قيد الاعداد والمراجعة ولم يتم تطبيق اجراءات فعلية على ارض الواقع بسبب ظروف مختلفة لعل ابرزها الاوضاع الامنية والسياسية المتدهورة .

دراسة نسيمه رابوحي (٢٠١٦): أثر الأداء البيئي على قيمة المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٤ جاءت هذه الدراسة لمعالجة إشكالية أثر الأداء البيئي على خلق قيمة المؤسسة الاقتصادية، ومقارنة هذه الأخيرة قبل وبعد Caillon Jennifer، وذلك بالتطبيق على المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار ENSP خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٤. الأخذ في الاعتبار تأثير أنشطة المؤسسة على البيئة، حيث قمنا باستيحاء نموذج دراستنا من خلال نموذج مقترح من قبل الباحثة 2009 وهذا باستخدام مؤشر القيمة الاقتصادية المضافة EVA بحيث حققت قيم اقتصادية سالبة. ولإختبار أثر الأداء البيئي على قيمة المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار قمنا بتطبيق نموذج مقترح السابق الذكر، إذ يسمح بإدراج كافة التكاليف البيئية في قيمة المؤسسة وهذا التزاما بمبدأ من يلوث وذلك بمقارنتها مع القيمة الاقتصادية المضافة قبل تطبيق النموذج. وفي الأخير توصلنا إلى أنه عند الأخذ في الاعتبار تأثير أنشطة المؤسسة على البيئة ازداد تدمير القيمة الاقتصادية المضافة المعدلة الكلمات المفتاحية : الأداء البيئي، التكاليف البيئية، قيمة المؤسسة، خلق القيمة، المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار .

تناولت دراسة زين الدين بروش، جابر الدهيمي (٢٠١٢): عن دور نظام الإدارة البيئية في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات - دراسة حالة شركة الاسمنت يرتبط موضوع حماية البيئة

مباشرة بالحفاظ على حياة الإنسان والمحيط البيئي، ونظرا لما تعيشه المؤسسة الصناعية اليوم من تحولات سريعة في أنماط الإنتاج والاستهلاك، خصوصا في ظل التنافسية الشديدة بينها، وبروز نمط جديد من المستهلكين الواعين بأهمية البعد البيئي. فإنه يتوجب على تلك المؤسسات مراعاة هذا الجانب في مختلف أنشطتها ووظائفها خاصة إذا كانت تنشط في قطاع إنتاجي ملوث، ولا يكون هذا إلا بانخراطها في إطار نظام للإدارة البيئية وفق إستراتيجيتها وديمومتها. المواصفة القياسية أيزو 14001 تحقق من خلاله عوائد مختلفة، وبذلك تحسن من أدائها المستدام اقتصاديا وبيئيا، وتحقق لإنتاجها تنافسية وبذلك تضمن الكلمات المفتاحية: البيئة، التنمية المستدامة، الإدارة البيئية، المواصفة القياسية ISO14001، الأداء المستدام.

تناولت دراسة محمد بن كامل (٢٠٠٨): القيادة التربوية في ضوء مفاهيم الجودة الشاملة تهدف الى إحداث نقلة نوعية في عملية التعليم، وتنمية روح الفريق الواحد والاهتمام بمستوى الأداء وتنمية الكفاءة التعليمية للعاملين بالمدرسة وتدريب العاملين داخل المؤسسات التعليمية وفقا لاحتياجاتهم الفعلية وتعزيز الاتصال الفعال بين المدرسة والمستفيدين من خدماتها وتشجيع العاملين على التميز وتبني الابتكار والإبداع .

أداة البحث: ويشتمل علي الوصف العام لمقياس البحث علي مقياس لدور إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة لتحسين الأداء بقطاع الكهرباء .

محاوَر تطبيق نظم الإدارة البيئية:

المحور الأول: التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة

المحور الثاني: التعلم التنظيمي لتحقيق تنمية الموارد البشرية في المؤسسة

المحور الثالث: أهمية التطوير لتحقيق لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة

المحور الرابع: الإبداع لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة

المحور الخامس: مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة

أجمالي المقياس: العلاقة بين الادارة البيئية الحديثة وتحسين الاداء للموارد البشرية بالشركة.

الاطار النظري للبحر

نظام الإدارة البيئية (EMS): ويقصد به مجموعة السياسات والمفاهيم والإجراءات والالتزامات وخطط العمل والتي من شأنها منع حدوث عناصر التلوث البيئي بأنواعه وتفهم العاملين بالشركات المختلفة لذلك النظام كل في اختصاصه، هذا بالإضافة إلى تطبيق هذه الأساليب، والإجراءات في الواقع العملي وإعداد تقارير دورية عن نتائج ذلك التطبيق.

إدارة الجودة الشاملة (Total Quality management):

الجودة: مفهوم إداري متكامل موجه نحو التحسين المستمر في السلع والخدمات الأخرى التي تقدمها المنظمة (سماح عزت نصير يوسف، ٢٠١٢). هي مدخلاً استراتيجياً لإنتاج أفضل منتج أو خدمة ممكنة وذلك من خلال الابتكار المستمر. أن الجودة الشاملة تؤكد بأن التركيز لا يكون فقط على جانب الإنتاج ولكن أيضاً على جانب الخدمات وأن هذا الأمر مساوي للنجاح.

وبالطبع فإن هذا الإدراك ينشأ بسبب التحسينات في الجودة التي لا يمكن رؤيتها ولكن النواحي الأخرى في المنظمة لها على الأقل دور هام تؤديه (عبد الرحمن توفيق، ٢٠٠٥).
إدارة الجودة الكلية Total Quality Management: هي عبارة عن مدخل إداري للمنظمة يركز على الجودة التي تتحقق من مشاركة كل العاملين في المنظمة في كل الإدارات وعلى كل المستويات الإدارية يهدف إلى تحقيق النجاح على المدى الطويل للوصول إلى رضا العميل وتحقيق المنافع للمنظمة وللمجتمع (طارق عبد الله خاطر ، ٢٠٠٣).
الأداء الوظيفي: أن الأداء هو "استخدام الفرد لمهاراته وقدراته ومعلوماته وخبراته للقيام بأنشطة وظيفية معينة لإنجاز نتائج تتفق مع الأهداف التنظيمية.. (M. Loasmore, et, al 2003)

الفاعلية: تعرف الفاعلية بأنها درجة تحقيق أو إنجاز الأهداف, والقدرة على استغلال الفرص المتاحة في البيئة المحيطة (يوسف عيسى الصابري ، ٢٠٠٤). وتعرف أيضًا الفاعلية بالقدرة على تحقيق الأهداف, وتنفيذ الأعمال والمهام المطلوب. (أحمد ماهر، ٢٠٠٠).

الموارد البشرية: هي النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة, وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة, وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة. (مصطفى نجيب شاويش، ٢٠٠٥).

أساليب التحليل الإحصائي: تم الاستعانة بالحاسب الآلي، والمجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss.V.20) وذلك على النحو التالي:

- حساب معامل الفا كرونباخ لجميع متغيرات الدراسة، عدا المتغيرات الديموغرافية وذلك للتعرف على معدل التناسب الداخلي لعبارات مقياس كل متغير.
- توزيع مفردات العينة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع ، العمر ، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي ، الخبرة ، طبيعة الوظيفة) وذلك من حيث العدد أو التكرار والنسبة المئوية.
- حساب الاحصائيات الوصفية (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري) لجميع متغيرات الدراسة عدا المتغيرات الديموغرافية (أي أبعاد القدرات الابتكارية، ومؤشرات جودة الأداء الإداري) وذلك للتعرف على معدل تواجد كل متغير في عينة البحث ومعدل تشتته.

الأجراءات المنهجية للبحث

المجتمع والعينة: اشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين بشركة الكهرباء بشمال القاهرة والبالغ عددهم (١٢٣٩٠) ما بين العاملين والقيادات حيث بلغ عدد المديرين (٣٧٣).

جدول (1): عدد العاملين بشركة الكهرباء بشمال القاهرة

الموارد البشرية	العدد	الاهمية النسبية %	عدد المفردات المخصصة	العدد النهائي للعينة
المديرين	٦٢٦	5.05	18.85	19
العاملين	١١٧٦٤	94.95	354.15	354
الأجمالي	١٢٣٩٠	100	373	373

جمعت وحسبت من بيانات شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء ، بيانات منشورة.

عينة البحث: وسوف يتم سحب عينة عشوائية طبقاً للمعادلة التالية:

الخطأ المسموح به = الدرجة المعيارية

$$+ ٥\% = ١,٩٦ * ٥٠ * ٥٠ / ن$$

حيث أن: ق: نسبة توافر الخصائص في مجتمع الدراسة وعادة ما تفرض على انها ٥%

ومستوى الثقة = ٩٥ % الذي تعمم به النتائج، ون = حجم العينة.

للدرجة المعيارية لمستوى ثقة قدرة ٩٥% = ١,٩٦ (الجدول الاحصائية للعلامة المعيارية)

ن = حجم العينة.

وحدة المعاينة: وتتمثل وحدة المعاينة في جميع العاملين بالمقر الرئيسي للشركة القابضة

للكهرباء بدءاً من الإدارة التنفيذية. الإدارة الوسطى. الإدارة العليا.

- حدود الخطأ المسموح به - معامل الثقة. نسبة عدد المفردات التي تتوافر فيها الخاصية

- موضوع الدراسة تعطى أكبر حجم مكن من العيوة.

وقد تم توزيع حجم العينة على وحدات المعاينة.

- ٥,٠٥% إدارة عليا (مدير عام، نائب مدير عام)

- ٩٤,٩٥% العاملين بالشركة على كافة المستويات

- ١٠٠% وبذلك يكون اجمالي العينة.

وقد تم إحتساب حجم العينة بالمعادلة التالية:

$$ع \% = \frac{ح \times ل}{ن}$$
$$\sqrt{\frac{٠,٥٠ \times ٠,٥٠}{ن}}$$
$$\frac{٥ \%}{١,٩٦}$$

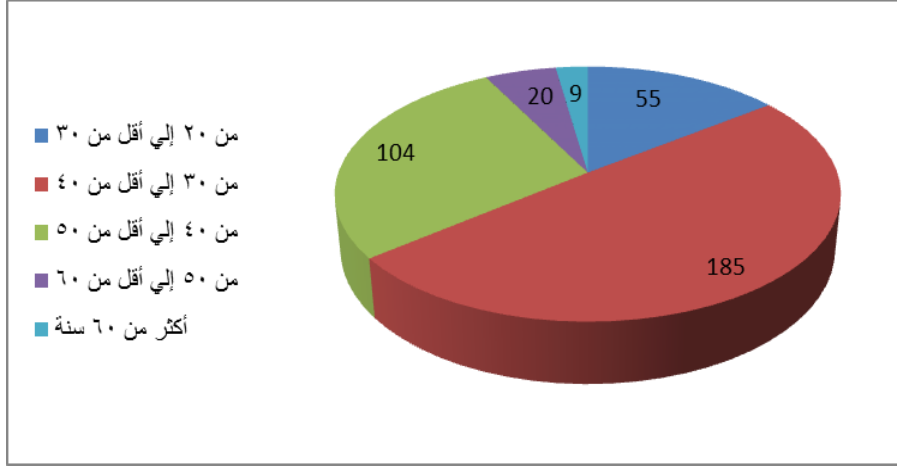
تطبيق المعادلة : = ن = ٣٧٣ مفردة.

الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لشركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء لعينة الدراسة:
(١) العمر:

جدول (٢): توزيع الفئات العمرية لافراد عينة الدراسة

م	العمر	العدد	الاهمية النسبية	الترتيب
١	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠	55	١٤,٧٥	3
٢	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠	185	٤٩,٦٠	1
٣	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠	104	٢٧,٨٨	2
٤	من ٥٠ إلى أقل من ٦٠	20	٥,٣٦	4
٥	أكثر من ٦٠ سنة	9	٢,٤١	5
-	الاجمالي	373	100.00	-

جمعت وحسبت من بيانات عينة الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٠/٢٠١٩



شكل (١): توزيع الاعداد علي الفئات العمرية بشركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء لعينة الدراسة. جمعت وحسبت من جدول (٢)

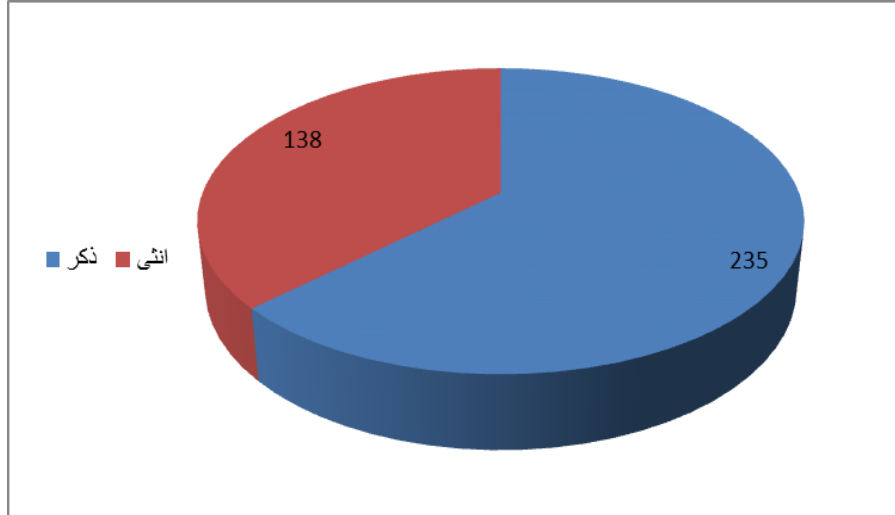
تشير بيانات جدول (٢) الي الاهمية النسبية للفئات العمرية من 20 إلي أقل من 30 تمثل نحو ١٤,٧٥% ، أما الفئة من 30 إلي أقل من 40 تمثل نحو ٤٩,٦٠% ، بينما الفئة من 40 إلي أقل من 50 تمثل نحو ٢٧,٨٨% ، أما الفئة من 50 إلي أقل من 60 تمثل نحو ٥,٣٦% ، واخيرا الفئة أكثر من 60 سنة فتمثل نحو ٢,٤١% من إجمالي العينة البالغ (٣٧٣) ، وبترتيب الفئات أمكن الفئة الثانية بالمرتبة الاولى والفئة الثالثة بالمرتبة الثانية أما الفئة الاولى بالمرتبة الثالثة، بينما الفئة الرابعة بالمرتبة الرابعة، والفئة الخامسة بالمرتبة الخامسة.

(٢) النوع:

جدول (٣): توزيع العينة وفقا للنوع الذكور والاناث

م	النوع	العدد	%	الترتيب
1	ذكر	٢٣٥	٦٣	1
2	انثى	١٣٨	٣٧	2
-	الاجمالي	٣٧٣	100	-

جمعت وحسبت من بيانات عينة الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٠/٢٠١٩



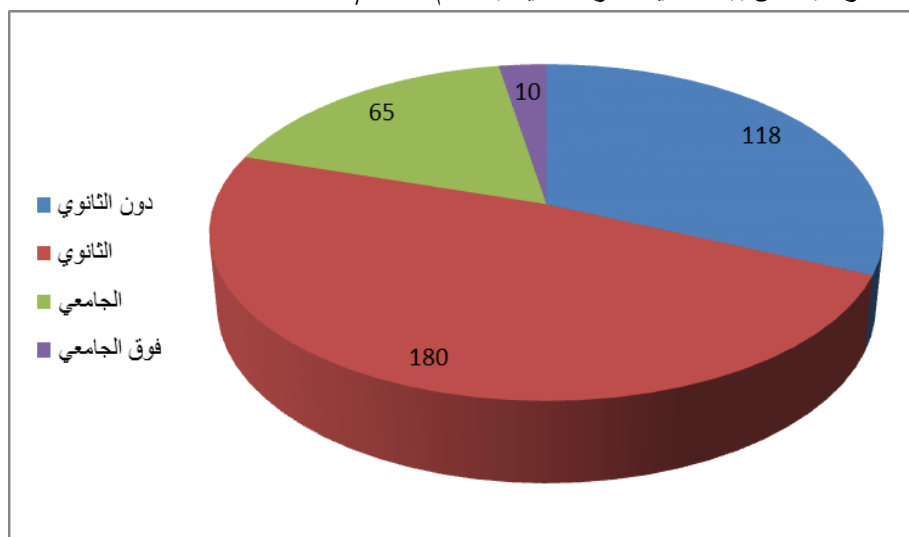
شكل (٢): توزيع العينة وفقا للنوع ذكور وأناث. جمعت وحسبت من جدول (٣-٤)
تشير بيانات جدول (٣) الي الاهمية النسبية لتوزيع العينة وفقا للنوع الذكور والاناث،
تبين أن عدد الذكور والاناث قدر بنحو ٢٣٥، ١٣٨ مفردة بأهمية نسبية قدرت بحوالي ٦٣%،
٣٧% علي الترتيب للذكور والاناث.

٣) المستوى التعليمي:

جدول (٤): الأهمية النسبية لأفراد العينة وفقاً للمستوى التعليمي

الترتيب	%	العدد	المستوى التعليمي
2	٣٢	١١٨	دون الثانوي
1	٤٨	١٨٠	الثانوي
3	١٧	٦٥	الجامعي
4	٣	١٠	فوق الجامعي
-	١٠٠	٣٧٣	الإجمالي

جمعت وحسبت من بيانات عينة الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٠/٢٠١٩



شكل (٣): توزيع عينة الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي. جمعت وحسبت من جدول (٤)

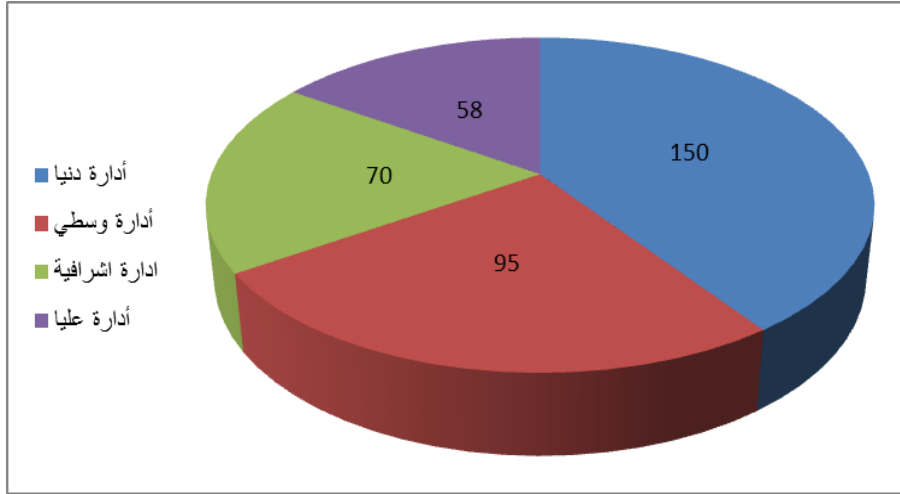
تشير بيانات جدول (٤) الي الاهمية النسبية للمستوي التعليمي لدون الثانوي ، والثانوي والجامعي، وفوق الجامعي بنحو ١١٨، ١٨٠، ٦٥، ١٠ مفردة كلا علي الترتيب بأهمية نسبية ٣٢% ، ٤٨% ، ١٧% ، ٣% كل علي الترتيب ، وبترتيب الاهمية النسبية للمستوي التعليمي أمكن علي النحو التالي الثانوي ، ودون الثانوي، الجامعي ، وفوق الجامعي ، بالمرتبة الاولي والثانية والثالثة والرابعة علي الترتيب،

٤) المستوي الوظيفي:

جدول (٥): توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للمستوي الوظيفي

م	المستوى الإداري	العدد	%	الترتيب
1	أدارة دنيا	150	٤٠	1
2	أدارة وسطي	95	٢٥	2
3	ادارة اشرافية	70	١٩	3
4	أدارة عليا	58	١٦	4
	الاجمالي	٣٧٣	١٠٠	

جمعت وحسبت من بيانات عينة الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٠/٢٠١٩



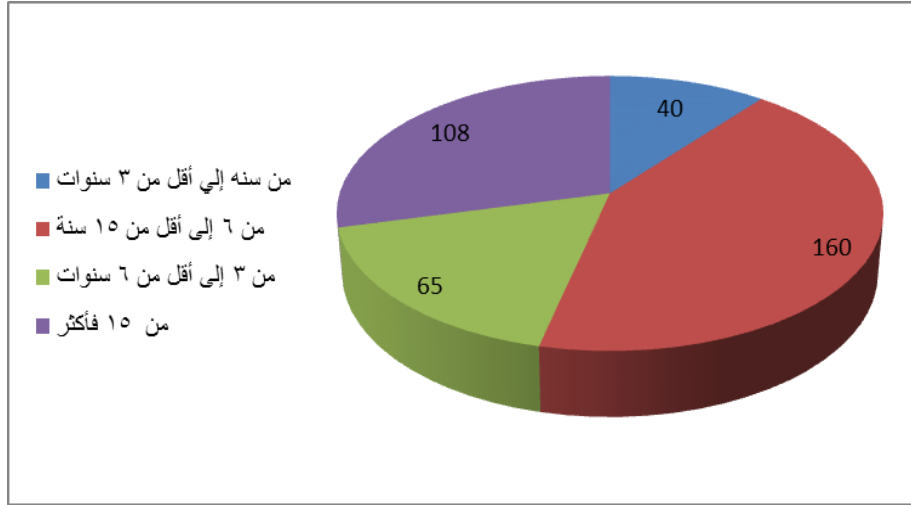
شكل (٤): توزيع العدد المخصص علي المستويات الوظيفية. جمعت وحسبت من جدول (٥) تشير بيانات جدول (٥) الى توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للمستوي الوظيفي وهي أدارة دنيا، أدارة وسطى ، ادارة اشرافية، أدارة عليا بنحو ١٥٠، ٩٥، ٧٠، ٥٨ مفردة للمستويات الوظيفية كل علي الترتيب بأهمية نسبية قدرت بنحو ٤٠%، ٢٥%، ١٩%، ١٦% كل علي الترتيب. وتحتل الادارة الدنيا المرتبة الاولى يليها الادارة الوسطى في المرتبة الثانية ، بينما تحتل الادارة الاشرافية المرتبة الثالثة ، بينما المرتبة الرابعة الادارة العليا.

(٥) عدد سنوات الخبرة:

جدول (٦): توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا لعدد سنوات الخبرة

م	عدد سنوات الخبرة	العدد	%	الترتيب
١	من سنه إلي أقل من ٣ سنوات	٤٠	١١	4
٢	من ٦ إلى أقل من ١٥ سنة	١٦٠	٤٣	1
٣	من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات	٦٥	١٧	3
٤	من ١٥ فأكثر	١٠٨	٢٩	2
	الاجمالي	٣٧٣	١٠٠	

جمعت وحسبت من بيانات عينة الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٠/٢٠١٩



شكل (٥): توزيع الاعداد وفقا لسنوات الخبرة. جمعت وحسبت من جدول (٦-٤)

تشير بيانات جدول (٦) الى توزيع الاعداد لعينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة وهي من سنه إلي أقل من 3 سنوات، من 6 إلى أقل من 15 سنه، من 3 إلى أقل من 6 سنوات، من 15 فأكثر الي نحو ٤٠، ١٦٠، ٦٥، ١٠٨ مفردة كل علي الترتيب وبأهمية نسبية قدرت بنحو ١١% ، ٤٣% ، ١٧% ، ٢٩% كل علي الترتيب، وامكن ترتيب سنوات الخبرة (من ٦ إلى أقل من ١٥ سنة) بالمرتبة الاولى ، (من ١٥ فأكثر) بالمرتبة الثانية ، أما (من ٣ إلى أقل من ٦ سنوات) بالمرتبة الثالثة ، بينما (من سنه إلي أقل من ٣ سنوات) بالمرتبة الرابعة أساليب التحليل الإحصائي: تم تفرغ البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي المعروف برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences وتم التحليل الإحصائي باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS V. 23، وتعد هذه الخطوة - تفرغ البيانات- خطوة تمهيدية لتبويب البيانات، ومن خلاله تم:

١- اختبار الثبات من خلال معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's لاختبار ثبات متغيرات الدراسة والتجزئة النصفية.

٢- اختبار صدق الإتساق الداخلي من خلال معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد الدراسة وإجمالي الاستقصاء.

٣- الإحصاءات الوصفية للبيانات من خلال جدولة البيانات في صورة جداول (الأعداد والنسب) لمتغيرات الدراسة.

٤- اختبار ف ANOVA واختبار ت t-test للتحقق من صحة فروض الدراسة.

صدق وثبات للعبارات المكونة لدور إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة لتحسين الأداء بقطاع الكهرباء: يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس قدرة الأداة على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة ، ولإختبار الصدق إحصائياً يتم استخدام التحليل العاملي لإختبار إمكانية تجميع البيانات وتمثيلها بعامل أو عدة عوامل ومن

ثم يكون الهدف هو إختبار درجة تمثيل البيانات للهيكل المتوقع. وقد إعتمدت الدراسة في المرحلة الأولى على تقييم مدى ملائمة المقاييس المستخدمة في قياس عبارات الدراسة بإستخدام إختبارات الثبات والصدق لإستبعاد العبارات غير المعنوية من مقاييس الدراسة البالغ عددها (٥٧) والتحقق من أن العبارات التي استخدمت لقياس مفهوم معين تقيس بالفعل هذا المفهوم ولا تقيس أبعاد أخرى وتتميز هذه الإختبارات بقدرتها على توفير مجموعة من المقاييس التي تحدد مدى إنطباق البيانات للنموذج الذي تم الكشف عنه وإستبعاد أى نماذج أخرى بديلة يمكن أن تفسر العلاقة بين عبارات المقياس بناء على إستجابة مفردات عينة الدراسة

نتائج التحليل للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

ثبات المقياس: للتحقق من ثبات المقياس لإمكانية الاعتماد على نتائج المقاييس استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، ويوضح الجدول التالي معاملات الثبات الناتجة باستخدام هذه المعادلة. يتضح من الجدول (٧) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد مقياس لدور إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة لتحسين الأداء بقطاع الكهرباء جميعها قيم مرتفعة حيث بلغت قيم معامل الثبات (٠,٨٨٥، ٠,٩٥٤) لأبعاد مقياس إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة (محاور تطبيق نظم الإدارة البيئية).

جدول (٧) ثبات العبارات لأبعاد مقياس لدور إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة لتحسين الأداء بقطاع الكهرباء

م	إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
	محاور تطبيق نظم الإدارة البيئية	٥٧	
١	المحور الأول: التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة	١٠	٠,٨٨٥
	أجمالي المقياس		٠,٩٥٤

جمعت وحسبت من تحليل بيانات عينة الدراسة الميدانية للعام ٢٠١٩/٢٠٢٠ وفقاً لبرنامج SPSS وهي المحور الأول: التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة، أجمالي المقياس وهي قيمة مرتفعة، وتشير هذه القيم من معاملات الثبات إلى صلاحية العبارات وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

صدق الإتساق الداخلي: تم حساب معاملات ارتباط كل بعد من أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس والتي نتجت عن تطبيق المقياس على عينة مبدئية، وقامت الباحثة بحساب صدق الإتساق الداخلي ومعامل الارتباط المصحح لمقاييس الدراسة كالتالي:

من جدول (٨) صدق الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس لدور إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة لتحسين الأداء بقطاع الكهرباء:

وهي المحور الأول: التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة، أجمالي المقياس دالة معنوياً عند مستوى معنوية (٠,٠١)، مما يؤكد على صدق الإتساق الداخلي لأبعاد مقياس نظم الإدارة البيئية الحديثة لتحسين الأداء بقطاع الكهرباء وبلغت قيم معامل ارتباط بيرسون (٠,٧٦٨، ٠,٩٢٤) لكل من لأبعاد مقياس نظم الجودة البيئية على التوالي، وللمزيد من التحليل قام الباحث بحساب معامل الارتباط المصحح وبلغت قيم معامل الارتباط المصحح (٠,٨٥٢، ٠,٩١٣) لكل من العبارات المكونة للعلاقات المشار إليها على التوالي،

وهي قيم تؤكد على صدق أبعاد مقياس الجودة البيئية وتحسين الاداء للعاملين بجامعة عين شمس.

جدول (٨): صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس لدور إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة لتحسين الأداء بقطاع الكهرباء

م	إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة	معامل ارتباط بيرسون	إجمالي المقياس	معامل الارتباط المصحح
	محاوَر تطبيق نظم الإدارة البيئية		٥٧	
١	المحور الأول: التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة	معامل ارتباط بيرسون	٠,٧٦٨ (**)	٠,٨٥٢
		الدلالة المعنوية	٠,٠٠١	
	أجمالي المقياس	معامل ارتباط بيرسون	٠,٩٢٤ (***)	٠,٩١٣
		الدلالة المعنوية	٠,٠٠١	

جمعت وحسبت من تحليل بيانات عينة الدراسة الميدانية للعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠ وفقا لبرنامج SPSS

نتائج الدراسة الميدانية

تتضمن نتائج الدراسة الميدانية عرضا لنتائج الدراسة فيما يتعلق بالعلاقات بين المتغيرات التي تضمنتها الدراسة. وينبثق من مشكلة الدراسة الفرض الرئيسي: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية بين دور إدارة الموارد البشرية في تطبيق نظم الإدارة البيئية الحديثة لتحسين الأداء بقطاع الكهرباء" "دراسة ميدانية علي شركة شمال القاهرة لتوزيع الكهرباء" ويتفرع من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:
الفرض الأول: يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة معنوية بين التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة.

المحور الأول: التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة : مجموعة عبارات تهدف إلى معرفة واقع تبني المؤسسة لمفهوم أهمية التدريب في تنمية مواردها البشرية. الفرض الأول: يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية بين التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة .

تشير بيانات جدول (٩) الي مجموعة عبارات تهدف إلى معرفة واقع تبني المؤسسة لمفهوم أهمية التدريب في تنمية مواردها البشرية.

- تعمل المؤسسة على رفع مهارات ومعارف موظفيها من خلال دورات تدريبية تعكس مدى وعيها بأهمية هذا المورد بنسب ١٢,٠٦% ، ٤٨,٢٦% ، ٢٠,٩١% ، ١٠,٧٢% ، ٨,٠٤% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تقوم المؤسسة بتقييم موضوعي لأداء موظفيها مما يساعدها على التحديد الجيد لاحتياجات تهم التدريبية بنسب ٥,٣٦% ، ٥٢,٢٨% ، ٢٠,٣٨% ، ١٤,٧٥% ، ٧,٢٤% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تقوم المؤسسة بالتحديد الجيد للبرامج التدريبية بما يضمن التغطية الجيدة للاحتياجات التدريبية لموظفيها بنسب ٩,٣٨% ، ٥١,٤٧% ، ٢١,٤٥% ، ١٢,٠٦% ، ٥,٦٣% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- هناك عدالة في استفادة كل الموظفين الذين لديهم احتياجات تدريبية من البرامج التدريبية الموضوعية بنسب ٨,٠٤% ، ٥٣,٦٢% ، ٢٠,١١% ، ١١,٢٦% ، ٦,٩٧% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تقوم المؤسسة بوضع برامج تدريبية تساعد الموظفين على استخدام التكنولوجيات الحديثة واكتساب مؤهلات جديدة بنسب ٦,٧٠% ، ٤٩,٦٠% ، ٢١,٩٨% ، ١٢,٠٦% ، ٦,٩٧% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،

- يتم تدريب الموظفين باعتماد أساليب وطرق حديثة مساعدة على الرفع من المهارات والمعارف الوظيفية بنسب ٥,٩٠% ، ٥٣,٠٨% ، ٢٢,٥٢% ، ١٢,٦٠% ، ٥,٩٠% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
المحور الأول: التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة
جدول (٩): العلاقة بين التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة

م	أوافق بشده	%	أوافق	%	محايد	%	لا أوافق	%	لا أوافق بشده	%
١	45	12.06	180	48.26	78	٢٠,٩١	40	10.72	30	8.04
٢	20	5.36	195	52.28	76	20.38	55	14.75	27	7.24
٣	٣٥	9.38	192	51.47	80	21.45	45	١٢,٠٦	21	5.63
٤	30	8.04	200	53.62	75	20.11	42	11.26	26	6.97
٥	25	6.70	185	49.60	82	21.98	45	12.06	36	9.65
٦	22	5.90	198	53.08	84	22.52	47	12.60	22	5.90
٧	20	5.36	195	52.28	٧٥	20.11	46	12.33	37	9.92
٨	23	٦,١٧	185	٤٩,٦٠	76	٢٠,٣٨	52	١٣,٩٤	37	٩,٩٢
٩	25	٦,٧٠	195	٥٢,٢٨	74	١٩,٨٤	45	١٢,٠٦	34	٩,١٢
١٠	30	٨,٠٤	195	٥٢,٢٨	82	٢١,٩٨	43	١١,٥٣	23	٦,١٧
	٢٧٥	7.37	1920	51.47	782	20.97	460	12.33	293	7.86

جمعت وحسبت من بيانات عينة الدراسة الميدانية ٢٠٢٠/٢٠١٩
المحور الأول: التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة

جدول (١٠): العلاقة بين التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة باستخدام مقياس ليكرت

م	أوافق بشده	%	أوافق	%	محايد	%	لا أوافق بشده	%
١	225	١٧,٤٦	720	٥٥,٨٦	234	١٨,١٥	30	٢,٣٣
٢	100	٨,٠٣	780	٦٢,٦٥	228	١٨,٣١	27	٢,١٧
٣	175	١٣,٥٢	768	٥٩,٣٥	240	١٨,٥٥	21	١,٦٢
٤	150	١١,٦٧	800	٦٢,٢٦	225	١٧,٥١	26	٢,٠٢
٥	125	١٠,١١	740	٥٩,٨٢	246	١٩,٨٩	36	٢,٩١
٦	110	٨,٦٦	792	٦٢,٣٦	252	١٩,٨٤	22	١,٧٣
٧	100	٨,١٠	780	٦٣,٢١	225	١٨,٢٣	37	٣,٠٠
٨	115	٩,٤٠	740	٦٠,٤٦	228	١٨,٦٣	37	٣,٠٢
٩	125	٩,٩٩	780	٦٢,٣٥	222	١٧,٧٥	34	٢,٧٢
١٠	150	١١,٦٧	780	٦٠,٧٠	246	١٩,١٤	23	١,٧٩
	1375	١٠,٩٠	7680	٦٠,٨٨	2346	١٨,٦٠	293	٢,٣٢

جمعت وحسبت من بيانات عينة الدراسة الميدانية ٢٠٢٠/٢٠١٩

- تقوم المؤسسة بتقصي آراء الموظفين المتدربين حول مدى رضاهم واستفاد م من البرامج التدريبية بنسب ٥,٣٦% ، ٥٢,٢٨% ، ٢٠,١١% ، ١٢,٣٣% ، ٩,٩٢% لا أوافق بشدة، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تقوم المؤسسة بمقارنة أداء الموظفين المتدربين قبل وبعد العملية التدريبية، وتقييمه لتحديد مدى فعالية البرامج التدريبية بنسب ٦,١٧% ، ٤٩,٦٠% ، ٢٠,٣٨% ، ١٣,٩٤% ، ٩,٩٢% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،

- يشكل التدريب بالنسبة للموظفين حافزا نظرا للمؤهلات والمهارات التي يساعدهم على اكتسابها بنسب ٦,٧٠% ، ٥٢,٢٨% ، ١٩,٨٤% ، ١٢,٠٦% ، ٩,١٢% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تعمل البرامج التدريبية على تقريب ثقافة الموظفين من ثقافة المؤسسة وخلق رؤى وأهداف مشترك بينهم بنسب ٨,٠٤% ، ٥٢,٢٨% ، ٢١,٩٨% ، ١١,٥٣% ، ٦,١٧% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب، بينما لاجمالي العبارات بنسب ٧,٣٧% ، ٥١,٤٧% ، ٢٠,٩٧% ، ١٢,٣٣% ، ٧,٨٦% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تشير بيانات جدول (١٠) الي مجموعة عبارات تهدف إلى معرفة واقع تبني المؤسسة لمفهوم أهمية التدريب في تنمية مواردها البشرية باستخدام مقياس ليكرت الي نتائج العبارات كالآتي:
- تعمل المؤسسة على رفع مهارات ومعارف موظفيها من خلال دورات تدريبية تعكس مدى وعيها بأهمية هذا المورد بنسب ١٧,٤٦% ، ٥٥,٨٦% ، ١٨,١٥% ، ٦,٢١% ، ٢,٣٣% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تقوم المؤسسة بتقييم موضوعي لأداء موظفيها مما يساعدها على التحديد الجيد لاحتياجا تهم التدريبية بنسب ٨,٠٣% ، ٦٢,٦٥% ، ١٨,٣١% ، ٨,٨٤% ، ٢,١٧% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تقوم المؤسسة بالتحديد الجيد للبرامج التدريبية بما يضمن التغطية الجيدة للاحتياجات التدريبية لموظفيها بنسب ١٣,٥٢% ، ٥٩,٣٥% ، ١٨,٥٥% ، ٦,٩٦% ، ١,٦٢% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،

- هناك عدالة في استفادة كل الموظفين الذين لديهم احتياجات تدريبية من البرامج التدريبية الموضوعية بنسب ١١,٦٧% ، ٦٢,٢٦% ، ١٧,٥١% ، ٦,٥٤% ، ٢,٠٢% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تقوم المؤسسة بوضع برامج تدريبية تساعد الموظفين على استخدام التكنولوجيات الحديثة واكتساب مؤهلات جديدة بنسب ١٠,١١% ، ٥٩,٨٢% ، ١٩,٨٩% ، ٧,٢٨% ، ٢,٩١% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- يتم تدريب الموظفين باعتماد أساليب وطرق حديثة مساعدة على الرفع من المهارات والمعارف الوظيفية بنسب ٨,٦٦% ، ٦٢,٣٦% ، ١٩,٨٤% ، ٧,٤٠% ، ١,٧٣% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تقوم المؤسسة بتقصي آراء الموظفين المتدربين حول مدى رضاهم واستفاد م من البرامج التدريبية بنسب ٨,١٠% ، ٦٣,٢١% ، ١٨,٢٣% ، ٧,٤٦% ، ٣,٠٠% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تقوم المؤسسة بمقارنة أداء الموظفين المتدربين قبل وبعد العملية التدريبية، وتقييمه لتحديد مدى فعالية البرامج التدريبية بنسب ٩,٤٠% ، ٦٠,٤٦% ، ١٨,٦٣% ، ٨,٥٠% ، ٣,٠٢% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- يشكل التدريب بالنسبة للموظفين حافزا نظرا للمؤهلات والمهارات التي يساعدهم على اكتسابها بنسب ٩,٩٩% ، ٦٢,٣٥% ، ١٧,٧٥% ، ٧,١٩% ، ٢,٧٢% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،
- تعمل البرامج التدريبية على تقريب ثقافة الموظفين من ثقافة المؤسسة وخلق رؤى وأهداف مشترك بينهم بنسب ١١,٦٧% ، ٦٠,٧٠% ، ١٩,١٤% ، ٦,٦٩% ، ١,٧٩% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب، بينما علي مستوى أجمالي

العبارات السابقة بنسب ١٠,٩٠%، ٦٠,٨٨%، ١٨,٦٠%، ٧,٢٩%، ٢,٣٢% لأوافق بشدة ، وأوافق ، محايد، ولا أوافق، ولا أوافق بشدة علي الترتيب،

استخلاص نتائج الدراسة الميدانية:

- الفرض الأول: يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية بين التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة . ومن ثم يتبين أهمية التدريب ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة (بشركة كهرياء شمال القاهرة) : من خلال مجموعة عبارات تهدف إلى معرفة واقع تبني المؤسسة لمفهوم أهمية التدريب في تنمية مواردها البشرية.
- الفرض الثاني: يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية بين التعلم التنظيمي لتحقيق تنمية الموارد البشرية في المؤسسة عن مجموعة عبارات تستهدف إلى معرفة واقع تبني المؤسسة لاستراتيجية التعلم التنظيمي في تنمية مواردها البشرية.
- الفرض الثالث: يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية بين أهمية التطوير لتحقيق لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة وهو عبارة عن مجموعة عبارات تستهدف إلى معرفة واقع تبني المؤسسة للاستراتيجية التطويرية في تنمية مواردها البشرية (تطوير تنظيمي، إداري وتطوير المسار الوظيفي)
- الفرض الرابع: يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية بين الإبداع لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة عبارة عن مجموعة عبارات تستهدف إلى معرفة واقع تبني المؤسسة لمفاهيم الإبداع في تنمية مواردها البشرية.
- الفرض الخامس: يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية بين مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة وهي مجموعة عبارات تستهدف إلى معرفة مستوى أداء الموارد البشرية في المؤسسة .
- الفرض السادس: يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية بين العلاقة بين الادارة البيئية الحديثة وتحسين الاداء للموارد البشرية بالشركة.

- بتحقيق الفرض السابع: يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية بين العلاقة بين الادارة البيئية الحديثة وتحقيق جودة الإنتاج . تبين أن العلاقة بين استخدام نظم وبرامج الادارة البيئية الحديثة والمرتبطة بالتنمية البشرية وجودة الإنتاج.
- الفرض الثامن: يوجد تأثير ايجابي ذو دلالة معنوية بين العلاقة بين استخدام نظم وبرامج الادارة البيئية الحديثة والمرتبطة بالتنمية البشرية وجودة الإنتاج.

تطبيق التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية بالتوصيات التالية:

- تفعيل وإشراك إدارة الموارد البشرية في وضع الخطة الإستراتيجية للمنظمة.
- تطبيق بطاقة الأداء المتوازن لتنفيذ استراتيجية المنظمة على مستوى الإدارات وعلى مستوى الموظفين.
- وضع قيم للمنظمة والعمل على تطبيقها عن طريق نشر هذه القيم من خلال اللقاءات والاجتماعات وتطبيق القرارات.
- تطبيق نظام الكفايات بالمنظمة لیساعد المنظمة على الاختيار السليم للموظفين المناسبين وكذلك اختيار الدورات التدريبية المناسبة.
- إعداد دليل سياسة العمل ليكون متوافراً للموظفين ليتمكنوا من الاطلاع عليه بكل سهولة.
- تطوير أداء الموظفين عن طريق تنفيذ تدريب متنوع يشمل زيادة معارف ومهارات الموظفين، وتعزيز قيم العمل.
- تطبيق سياسة واضحة للتدوير الوظيفي بين الموظفين وبين مديري الإدارات.
- وضع برنامج توجيهي للموظفين الجدد يتلاءم وينسجم مع المنظمة ويحقق أهدافها.
- استمرار جهود المنظمة في تطوير النماذج المستخدمة بإدارة الموارد البشرية كنماذج المقابلات الوظيفية، نماذج الاختبارات الوظيفية، نماذج تقييم الأداء الوظيفي.
- تطبيق نتائج الدراسات والبحوث علي العاملين بقطاع الكهرباء من أجل تطوير الاداء للعنصر البشري.

المراجع

- أحمد ماهر (٢٠٠٠): السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، ط ٧، الإسكندرية، الدار الجامعية، ص ٤٢ - ٤٣.
- أسامة فريد وآخرون: إدارة الانتاج والعمليات، ماس للطباعة، جامعة عين شمس، كلية التجارة (٢٠٠٩-٢٠١٠).
- آية رياض العبد القادر (٢٠١٠): إطار مقترح لنظام المعلومات الإدارية لترشيد عملية التخطيط الاستراتيجي بالتطبيق على كليات جامعة حلب. رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، كلية التجارة.
- سماح عزت نصير يوسف (٢٠١٢): تحليل الجدوي الاقتصادية للإنفاق على البحث العلمي وأثره على رفع كفاءة التنمية البشرية في الاقتصاد المصري خلال الفترة (١٩٩٤ - ٢٠٠٨) دراسة مقارنة مع كوريا، رسالة دكتوراه - غير منشورة. جامعة عين شمس، كلية التجارة قسم اقتصاد.
- طارق عبد الله خاطر (٢٠٠٣): مدخل مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة على قطاع صناعة الحديد الصلب بقطاعي الأعمال. رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية، ص ٨.
- عبد الرحمن توفيق (٢٠٠٥): الجودة الشاملة الدليل المتكامل للمفاهيم والأدوات. مركز الخبرات المهنية للإدارة، بيمك، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٢٧.
- مصطفى نجيب شاويش (٢٠٠٥): إدارة الموارد البشرية، ط ٣، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ص ٢.
- ياسر عبد الوهاب: التوجهات المعاصرة للقيادات الإدارية نحو تطبيق الجودة الشاملة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، العدد الثاني، ٢٠٠٨، ص ٢٨٨ - ٢٨٩.
- يوسف عيسى الصابري (٢٠٠٤): المركزية واللامركزية في إدارة الشؤون المحلية وأثرها على زيادة لكفاءة والفاعلية الإدارية، أبو ظبي، معهد التنمية الإدارية، ص ٤٢ - ٤٣.

محسن على عطية (٢٠٠٩): الجودة الشاملة - والجديد في التدريس. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

Zulfqar Ahmed & Others (2010): Impact of Service quality of short messaging Service on Customers Relrntion Empirical Study of Cellular companies of Padistan.

Pitiyanuwat, somwng & others: school assessment in Thailand roles and achievement of on (ESQA), educational research for policy and ractice, vol.16 no.3 october 2007. Pp.261:279, available at :<http://www.springer.link.com>, retrieved on 28/6/2010, 11:30 pm.

Lamprianous, iasonas & chest, tomas: why school passed assessment isn't a universal feature of high stakes assessment systems? education assessment evaluation and accountability, Manchester university VOL.21 No.4, November 2009. Pp.329:345.

Zulfqar Ahmed & Others (2010): Impact of Service quality of short messaging Service on Customers Relrntion Empirical Study of Cellular companies of Padistan.

M. Loasemore et al. (2003): Human resource management in construction projects. Spon Press, P. 104.

**THE ROLE OF HUMAN RESOURCES
DEPARTEMENT IN APPLYING SYSTEMS
OF MODERN ENVIRONMENTAL MANAGEMENT
FOR IMPROVING PERFORMANCE
IN ELECTRICITY SECTOR
APPLIED STUDY NORTH CAIRO ELECTRICITY
DISTRIBUTION COMPANY**

**Mohamed S. Abdel Khalek⁽¹⁾; Osama M. Farid⁽²⁾
Hoda Ibrahim Helal⁽³⁾**

1) North Cairo Electricity Distribution Company 2) Faculty of
Commerce, Ain Shams University 3) Institute of Environmental Studies
and Research, Ain Shams University

ABSTRACT

This research aims to: Identify the reality of modern environmental management systems in governmental organizations and the business sector in Egypt by polling the views and views of administrative leaders in those organizations. Identify constraints from the EMS application and the proposed solutions. Proposing solutions to the possibility of applying this system efficiently and effectively and the impact of this on organizational development through the human resources management in the electricity sector, including the North Cairo Electricity Distribution Company. This research is deductive in nature and inductive in its style, the study community included all employees

of the Electricity Company in North Cairo, who are (12390) between workers and leaders, as the number of managers reached (373).

The results of the field study were extracted: To apply the modern directions in human resources management with the following recommendations: Activate and involve human resources management in developing the strategic plan for the organization. And the application of the balanced scorecard to implement the organization's strategy at the departmental and employee levels. Set values for the organization and work to implement them by disseminating these values through meetings and meetings and implementing decisions. Apply the organization's competency system to help the organization in the proper selection of the right employees as well as choosing the appropriate training courses. Preparing a work policy guide to be available to employees so that they can view it with ease. Improving employee performance by implementing a variety of training that includes increasing employee knowledge and skills, and enhancing work values. Apply a clear job rotation policy between employees and department managers. Establish a mentoring program for new employees that is compatible with, and consistent with.

Key words: role of human resources management - application of modern environmental management systems - improvement of performance in the electricity sector.