

تقوية بيئة العمل بالمرحلة القابضة لعمراء مصر لتحسين إنتاجية الموارد البشرية

رسالة مقدمة من الطالب

حازم أحمد عبد العزيز محمد

بكالوريوس تجارة (محاسبة) – كلية التجارة – جامعة عين شمس – ١٩٨٧

ماجستير في الادارة العامة – الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري – ٢٠١٠

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

٢٠١٨

صفحة الموافقة على الرسالة

تقوية بيئة العمل بالشركة القابضة لكهرباء مصر لتحسين إنتاجية

الموارد البشرية

رسالة مقدمة من الطالب

حازم أحمد عبد العزيز محمد

بكالوريوس تجارة (محاسبة) – كلية التجارة – جامعة عين شمس – ١٩٨٧

ماجستير في الادارة العامة – الاكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري – ٢٠١٠

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

اللجنة:

التوقيع

١- د.أحمد فؤاد مندور

أستاذ الاقتصاد – كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢- د.أحمد السيد عبد اللطيف

أستاذ الاقتصاد – معهد القاهرة الجديدة العالي للعلوم الادارية والحاسب الآلي

٣- د.أحمد محمد موسي علي

وكيل أول وزارة الكهرباء والطاقة المتجددة

٢٠١٨

تقويم بيئة العمل بالهيئة العامة للغذاء والدواء مصر لتحسين إنتاجية

الموارد البشرية

رسالة مقدمة من الطالب

حازم أحمد عبد العزيز محمد

بكالوريوس تجارة (محاسبة) – كلية التجارة – جامعة عين شمس – ١٩٨٧

ماجستير في الإدارة العامة – الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري – ٢٠١٠

لاستكمال متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف:

١- د.أحمد فؤاد مندور

أستاذ الاقتصاد – كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢- د.صلاح حسن سلام

مدرس بقسم إدارة الأعمال – كلية التجارة

جامعة عين شمس

٣- د.أحمد سالم محمود (متوفي)

مدرس بقسم إدارة الأعمال – كلية التجارة

جامعة عين شمس

ختم الإجازة

أجيزت الرسالة بتاريخ / / ٢٠١٨

موافقة مجلس المعهد / / ٢٠١٨ موافقة الجامعة / / ٢٠١٨

٢٠١٨

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي
عِلْمًا}

صدق الله العظيم

سورة طه " الآية ١١٤ "

الإهداء

إلى من علمني كيف امسك بالقلم وكيف اخط الكلمات بلا
ندم
إلى من كنت له الأمل الذي راوده في حياته فحلم ان
يراني في مثل هذا اليوم
لكن قدره سبحانه حال بينه وبين ذلك
إلى روح أبى الطاهرة طيب الله ثراه
إلى من حصدت الأشواك عن دربي لتمهد لي طريق العلم
إلى من قامت الليل ترفع أكف الضراعة لله عز وجل أن
يوفقني ويسدد خطاي
إلى أمي الغالية
إلى من آثروني على أنفسهم
إلى من كانوا يضيئون لي الطريق حتي اخطوا علي
دروب المعرفة
إلى أخى الحبيب أسامة شفاه الله
إلى اختى الحبيبة وأبنائها نورهان ومحمد
إلى تلك الشموع التي أنارت دربي
إلى من تحملوني وتحملوا معي الصعاب
وساندوني وتنازلوا عن حقوقهم لإرضائي
إلى أسرتي الصغيرة زوجتي وابنائي أحمد ونرفانا
إلى كل من علمني حرفاً أصبح سنا برقه يضيء الطريق
أمامي
أهدي لهم ثمرة جهدي المتواضع
راجياً من المولى عز وجل أن يجد القبول والنجاح

الباحث

شكر وتقدير

إن خير ما أستهل به هو حمد المولى عز وجل على عطاياه، ووافر آلائه له

سبحانه وتعالى الفضل والمنة، أعان فيسر، ويسر فأعان

ثم أوجه شكري إلى كل من قدم لي يد العون والمشورة والتوجيه

في كل خطوة قمت بها منذ أن كانت هذه الدراسة فكرة

إلى أن أصبحت حقيقة، وبرزت إلى حيز الوجود بمظهرها الحالي

ومن باب إسداء الثناء لمن هم أهل له

أتقدم بوافر الشكر وجزيل الامتنان إلى أساتذتي العلماء الكرام الأجلاء

الأستاذ الدكتور/ أحمد فؤاد مندور – مشرف الرسالة الرئيسي

الدكتور/ صلاح حسن سلام - المشرف على الرسالة

الذين أشرفوا على هذه الدراسة وراعوها في كل صغيرة وكبيرة

وما قدموه لي من إرشادات وتوجيهات ونصائح متواصلة

كما أتقدم بعظيم الشكر والامتنان إلى

الأستاذ الدكتور / مدحت عبد العال

الدكتور مهندس / محمد موسى عمران

الدكتور / محمد حسن شادى

المحاسب / محمود منصور

على ماقدموه لي من مساعدة للخروج بهذا العمل إلى النور

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير

إلى كل من ساهم في إتمام هذه الدراسة مادياً ومعنوياً

الباحث

مستخلص الدراسة

بدأ الاهتمام بالموارد البشرية يتزايد في الإدارات المعاصرة، حيث تبينت الإدارة الدور المهم الذي تقوم به تلك الموارد في المساعدة على تحقيق أهدافها.

وتعتبر بيئة العمل من الجوانب والمقومات المهمة لنجاح مؤسسات ومنشآت العمل الحديثة، التي تحظى حالياً باهتمام عالمي متزايد، على اعتبار أن رضا العاملين في المؤسسة عن بيئة العمل، ينعكس على كفاءتهم وأدائهم، وبالتالي نجاح المؤسسة.

تهدف هذه الدراسة الى تقويم بيئة العمل بالشركة القابضة لكهرباء مصر لتحسين انتاجية الموارد البشرية وقد قام الباحث بإجراء مقارنة بين انتاجية العامل بالشركة القابضة وثلاث شركات كهرباء اقليمية للتأكد من وجود انخفاض في انتاجية العامل بالشركة القابضة وقد اختبرت الدراسة العلاقة بين بيئة العمل وبين انتاجية الموارد البشرية ، فى سبيل اختبار فروض الدراسة فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفى والتحليلي . و تم الاطلاع على عدد من الرسائل العلمية التى أُعدت فى نفس مجال الدراسة ومجموعة من الكتب والمراجع والتقارير السنوية للشركات محل الدراسة واستعان الباحث بعدد من الأدوات الرئيسية مثل المقابلة الشخصية والاستقصاء حيث تم القيام بدراسة ميدانية على ديوان عام الشركة القابضة ومجموعة من شركات الكهرباء التابعة وهى الشركة المصرية لنقل الكهرباء ، شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء ، شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء لإثبات فرضيات الدراسة و قام الباحث بتصميم استمارة استقصاء بهدف جمع البيانات واستطلاع آراء عينة من العاملين بهذه الشركات حيث تم توزيع ٦٠٠ استمارة وبلغت الاستمارات الصالحة للتحليل ٤٩٢ استمارة واعتمد الباحث فى جمع بياناته على أسلوب العينة العشوائية الطبقية. وقد أكدت الدراسة وجود علاقة جوهرية بين مكونات بيئة العمل (طبيعة الهيكل التنظيمي، جودة نظم العمل، فعالية نظام الحوافز، جودة التدريب ، ملائمة ظروف العمل ، النمط القيادي) وبين انتاجية الموارد البشرية بالإضافة الى نتائج اخرى اظهرها التحليل الاحصائي للاستقصاء الذى تم توزيعه ، وقد أوصت الدراسة بإعادة دراسة الهيكل التنظيمي للشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة من اجل توحيد هذه الهياكل لتعظيم الاستفادة منها ، وإعادة توصيف بطاقات الوصف لجميع الوظائف لتتلائم مع التعديلات فى الهيكل التنظيمي وللقضاء على تداخل الاختصاصات ، وضرورة اطلاع العامل الجديد على اللوائح المنظمة للعمل وكذلك مدونة السلوك الوظيفي عند استلامه العمل وذلك حتى يكون على دراية كاملة بحقوقه وواجباته قبل ممارسة مهام وظيفته مما يقلل من اخطائه ، وتعديل اللوائح المنظمة للعمل وتوحيدها بما يتلائم مع الظروف الحالية التى تمر بها الشركة ، وإعداد دليل اجراءات لكل وظيفة مما يسهل الرجوع اليه عند الحاجة حيث يعتبر وسيلة لفهم اجراءات تنفيذ المهام بالنسبة للعامل الحديث العهد بالوظيفة ، ، والتشديد على التطبيق الصارم لقواعد السلامة والصحة المهنية .

ملخص الرسالة

تهدف هذه الدراسة الى تقويم بيئة العمل بالشركة القابضة لكهرباء مصر لتحسين انتاجية الموارد البشرية .

والدراسة تتكون من ستة فصول كالآتي:

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة ويتناول الاتي :

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة فى تشخيص واقع بيئة العمل بالشركة القابضة لكهرباء مصر وبحث طبيعة العلاقة بينها وبين انتاجية الموارد البشرية وذلك بغرض زيادة انتاجية المورد البشرى بالشركة . وللتأكد من وجود مشكلة تتعلق بانخفاض انتاجية العمل بالشركة فقد قام الباحث بمقارنة إنتاجية العامل بالشركة مع انتاجية العامل في ثلاث شركات كهرباء مماثلة في كل من المملكة العربية السعودية، وسلطنة عُمان، ودولة جنوب أفريقيا وذلك خلال فترة زمنية تُقدر بخمس سنوات تبدأ من عام ٢٠١٠ حتى عام ٢٠١٤ .

أهداف الدراسة

يحاول الباحث من خلال هذه الدراسة ان يختبر العلاقة بين بيئة العمل فى الشركة القابضة لكهرباء مصر وبين انتاجية مواردها البشرية وذلك بغرض تقويم هذه البيئة وتقديم توصيات لتحسين إنتاجية الموارد البشرية بها.

أهمية الدراسة

من الناحية العلمية

تتمثل أهمية الدراسة فى انها من الدراسات القليلة التى تتناول العلاقة بين بيئة العمل وإنتاجية المورد البشرى وبما يمثل إضافة من إثراء معرفى يمكن ان يضاف الى المكتبة الجامعية فى هذا المجال.

من الناحية العملية

الشركة القابضة لكهرباء مصر وتقدم نتائج وتوصيات يمكن لقيادات الشركة الاستفادة منها مما قد يكون له أثر إيجابى على انتاجية العاملين بها وبالتالي لها آثار اجتماعية ايجابية حيث ان الشركة القابضة لكهرباء مصر تخدم كل الأنشطة الإنتاجية والإدارة المنزلية اى أنها تخدم المجتمع بالكامل.

منهجية الدراسة

فى سبيل اختبار فروض الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفى والتحليلى والذي يتطلب تحليلا كاملا لكافة البيانات التى تم جمعها وتحليلها بأكبر درجة ممكنة من الدقة.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: الشركة موضع الدراسة هى الشركة القابضة لكهرباء مصر .

الحدود الزمانية: الفترة التى تغطيها الدراسة قدرها ٥ سنوات اعتبارا من عام ٢٠١٠.

فروض الدراسة

استنادا الى مشكلة الدراسة فقد تم صياغة الفرض الرئيسى التالي:

هناك علاقة جوهرية ذات دلالة معنوية بين بيئة العمل وإنتاجية الموارد البشرية بالشركة القابضة لكهرباء مصر .

ويشتق من هذا الفرض الرئيسى الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة جوهرية بين طبيعة الهيكل التنظيمي وإنتاجية الموارد البشرية بالشركة القابضة لكهرباء مصر .
- توجد علاقة جوهرية بين جودة نظم العمل وإنتاجية الموارد البشرية بالشركة القابضة لكهرباء مصر .
- توجد علاقة جوهرية بين فعالية نظام الحوافز وإنتاجية الموارد البشرية بالشركة القابضة لكهرباء مصر .
- توجد علاقة جوهرية بين جودة التدريب وإنتاجية الموارد البشرية بالشركة القابضة لكهرباء مصر .
- توجد علاقة جوهرية بين ملائمة ظروف العمل وإنتاجية الموارد البشرية بالشركة القابضة لكهرباء مصر .
- توجد علاقة جوهرية بين النمط القيادى وإنتاجية الموارد البشرية بالشركة القابضة لكهرباء مصر .
- وتناول الفصل ايضا الدراسات السابقة (العربية والاجنبية)

الفصل الثانى: المفاهيم الاساسية للإنتاجية :

- تناول هذا الفصل مفهوم الانتاجية وأهميتها وطرق قياسها ومشكلات قياسها والعوامل المؤثرة على الانتاجية وانتهى الفصل باستعراض محددات الانتاجية والتى تفرعت الى

محددات يمكن التحكم فيها ومحددات لا يمكن التحكم فيها وتبين ان المحددات التي يمكن التحكم فيها معظمها تقع ضمن مكونات بيئة العمل وهى المكونات موضع الدراسة

الفصل الثالث : عناصر بيئة العمل المؤثرة فى انتاجية الموارد البشرية

- تناول الفصل المعنى العام للبيئة ، ومفهوم بيئة العمل ، وأنواعها ، والعناصر الاساسية لبيئة العمل ، وهى الحوافز ، وظروف العمل المادية ، والهيكل التنظيمى، والتدريب ، والنظم واللوائح ، وأسلوب القيادة .

الفصل الرابع : الدراسة الميدانية

- تناول هذا الفصل لمحة تاريخية عن الشركة موضع الدراسة وهى الشركة القابضة لكهرباء مصر ، رؤيتها ، ورسالتها ، بالإضافة الى استعراض الهيكل التنظيمى للشركة
- تم استعراض التحليل الرباعى للشركة القابضة لكهرباء مصر (WOT) حيث تم تناول نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والتهديدات التى تواجه الشركة .
- تناول هذا الفصل الدراسة الميدانية حيث تم القيام بدراسة ميدانية على ديوان عام الشركة القابضة ومجموعة من شركات الكهرباء التابعة وهى الشركة المصرية لنقل الكهرباء ، شركة القاهرة لإنتاج الكهرباء ، شركة جنوب القاهرة لتوزيع الكهرباء لإثبات فرضيات الدراسة و قام الباحث بتصميم استمارة استقصاء بهدف جمع البيانات واستطلاع آراء عينة من العاملين بهذه الشركات ، تم توزيع ٦٠٠ استمارة وبلغت الاستثمارات الصالحة للتحليل ٤٩٢ استمارة واعتمد الباحث فى جمع بياناته على أسلوب العينة العشوائية الطبقية.
- وتناول الفصل ايضا التحليل الاحصائى لبيانات الاستثمار عن طريق اجراء اختبار الفا كرونباخ لمحاور الدراسة بالإضافة الى اختبارات الاحصاءات المعملية وهى اختبارات (T) لأسئلة استمارة الاستقصاء واختبار (T) لمحاور الدراسة ثم اختبار فروض الدراسة ، ومصفوفة الارتباط بين محاور الدراسة ، وتحليل التباين لمتغيرات الدراسة بالنسبة لكل متغير من المتغيرات الديموجرافية ، وبنهاية الفصل تم استعراض نتائج الدراسة الميدانية .

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

- تناول الفصل نتائج الدراسة التى أكدت وجود علاقة جوهرية بين مكونات بيئة العمل (طبيعة الهيكل التنظيمى، جودة نظم العمل، فعالية نظام الحوافز، جودة التدريب ، ملائمة ظروف العمل ، النمط القيادى) وبين انتاجية الموارد البشرية ، البشرية بالإضافة الى نتائج اخرى اظهرها التحليل الاحصائى للاستقصاء الذى تم توزيعه ، وقد أوصت الدراسة بإعادة دراسة الهيكل التنظيمى للشركة القابضة لكهرباء مصر وشركاتها التابعة من اجل

توحيد هذه الهياكل لتعظيم الاستفادة منها، وإعادة توصيف بطاقات الوصف لجميع الوظائف لتتلاءم مع التعديلات في الهيكل التنظيمي وللقضاء على تداخل الاختصاصات وضرورة اطلاع العامل الجديد على اللوائح المنظمة للعمل وكذلك مدونة السلوك الوظيفي عند استلامه العمل وذلك حتى يكون على دراية كاملة بحقوقه وواجباته قبل ممارسة مهام وظيفته مما يقلل من أخطاءه ، وتعديل اللوائح المنظمة للعمل وتوحيدها بما يتلائم مع الظروف الحالية التي

تمر بها الشركة ، ، وإعداد دليل إجراءات لكل وظيفة مما يسهل الرجوع اليه عند الحاجة حيث يعتبر وسيلة لفهم إجراءات تنفيذ المهام بالنسبة للعامل الحديث العهد بالوظيفة ، والتشديد على التطبيق الصارم لقواعد السلامة والصحة المهنية.

الفهرس

	<u>الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة</u>
١	مقدمة
٤	مشكلة الدراسة
٤	أهداف الدراسة
٤	أهمية الدراسة

٤	منهجية الدراسة
٤	حدود الدراسة
٥	أدوات ومصادر الدراسة
٥	فروض الدراسة
٦	الدراسات السابقة
١٣	المقالات الأجنبية
	<u>الفصل الثاني: المفاهيم الأساسية للإنتاجية</u>
١٩	مقدمة
٢١	المبحث الأول: مفهوم وأهمية الإنتاجية
٢١	أولاً : مفهوم الانتاجية
٢٢	ثانياً: أهمية الإنتاجية
٢٤	المبحث الثاني: طرق قياس الإنتاجية
٢٤	أولاً: قياس الإنتاجية الكلية
٢٤	ثانياً: قياس الإنتاجية الجزئية
٢٩	المبحث الثالث: المحددات المؤثرة على الإنتاجية ومشكلات قياسها
٢٩	أولاً: المحددات المؤثرة على الإنتاجية
٣١	ثانياً مشكلات قياس الإنتاجية
	<u>الفصل الثالث: عناصر بيئة العمل المؤثرة في انتاجية الموارد البشرية</u>
٣٤	مقدمة
٣٦	المبحث الأول: المعنى العام للبيئة ومفهومها من وجهة النظر الإدارية
٣٦	أولاً: المعنى العام للبيئة
٣٨	ثانياً: مفهوم بيئة العمل من وجهة النظر الإدارية

٣٩	المبحث الثاني: أنواع بيئة العمل وعلاقتها بأداء العمل
٣٩	أولاً: أنواع بيئة العمل
٤١	ثانياً: البيئة وأداء العمل
٤٢	المبحث الثالث: العناصر الأساسية لبيئة العمل
٤٢	أولاً: الحوافز
٥٧	ثانياً: ظروف العمل المادية
٦٠	ثالثاً: الهيكل التنظيمي
٧٧	رابعاً : التدريب
٩١	خامساً: النظم واللوائح
٩٧	سادساً : أسلوب القيادة
	<u>الفصل الرابع: الدراسة الميدانية</u>
١٠٦	المبحث الأول: التعريف بالشركة موضع الدراسة
١٠٦	مقدمة
١٠٦	أولاً: لمحة تاريخية عن الشركة
١٠٧	ثانياً: رؤية الشركة القابضة لكهرباء مصر
١٠٧	ثالثاً: رسالة الشركة القابضة لكهرباء مصر
١٠٧	رابعاً: أغراض الشركة القابضة لكهرباء مصر
١٠٨	خامساً: الهيكل التنظيمي للشركة القابضة لكهرباء مصر:
١١١	سادساً: الاهداف الاستراتيجية للشركة القابضة لكهرباء مصر
١١٢	المبحث الثاني: التحليل الرباعي للشركة القابضة لكهرباء مصر (SWOT)
١١٦	المبحث الثالث: التحليل الاحصائي
١١٦	أولاً: عينة الدراسة

١١٧	ثانياً: أسلوب إجراء الدراسة الميدانية
١١٧	ثالثاً: مراحل إعداد إستمارة الإستقصاء
١٢٥	التحليل الإحصائي لبيانات الإستمارات
١٦٣	اختبار فروض الدراسة
١٧٨	رابعاً: نتائج الدراسة الميدانية
	<u>الفصل الخامس : النتائج والتوصيات</u>
١٨٣	أولاً: النتائج
١٨٥	ثانياً: التوصيات
١٨٦	المراجع
١٨٦	المراجع العربية
١٩١	الرسائل الجامعية
١٩٣	المراجع الأجنبية
١٩٦	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
١١٧	تقسيم عينة الدراسة طبقاً للشركة والمسمى الوظيفي	١
١١٨	محاور الدراسة ونوع وعدد العبارات ورموز العبارات والمحاور	٢
١٢٠	مستويات مقياس ليكرت لعبارات الدراسة والتي تعبر عن متوسط الاجابات	٣
١٢٢	المتغيرات الديموجرافية ورمز كل متغير	٤
١٢٣	توزيع الموظفين طبقاً للمؤهل العلمى الحاصل عليه الموظف	٥
١٢٤	توزيع الموظفين طبقاً للدرجة الوظيفيه التى يشغلها الموظف	٦
١٢٤	توزيع الموظفين طبقاً لفئات العمر بالسنوات	٧
١٢٥	توزيع تكرارى لمكان العمل (الشركه)	٨
١٢٦	قيمة اختبار الفا كرونباخ لعبارات استمارة الاستقصاء	٩
١٢٩	قيمة اختبار الفا كرونباخ لمحاور الدراسة السبعة وعدد العبارات لكل محور	١٠
١٣٠	التوزيع التكراري لعبارات المحور الاول "طبيعة الهيكل التنظيمي"	١١
١٣٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء فئات الدراسة حول عبارات المحور الاول "طبيعة الهيكل التنظيمي"	١٢
١٣٤	التوزيع التكراري لمتغير المحور الثاني "جودة نظم العمل"	١٣
١٣٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء فئات الدراسة حول عبارات المحور الثاني "جودة نظم العمل"	١٤
١٣٨	التوزيع التكراري لمتغير المحور الثالث "فعالية نظام الحوافز"	١٥
١٤١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء فئات الدراسة حول عبارات المحور الثالث "فعالية نظام الحوافز"	١٦
١٤٢	التوزيع التكراري لمتغير المحور الرابع "جودة التدريب"	١٧
١٤٤	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء فئات الدراسة حول عبارات المحور الرابع "جودة التدريب"	١٨
١٤٥	التوزيع التكرارى لمتغير المحور الخامس "ملائمة ظروف العمل"	١٩
١٤٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء فئات الدراسة حول متغير المحور الخامس "ملائمة ظروف العمل"	٢٠
١٤٩	التوزيع التكرارى لمتغير المحور السادس "النمط القيادى"	٢١
١٥١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لآراء فئات الدراسة حول متغير المحور السادس "النمط القيادى"	٢٢