

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

اثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة بيكر هيوز

بمدينة الظهران

أسم الطالب

سعود سليمان الخضير

222001274

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

4	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	1.1. المقدمة:
6	1.2. مشكلة الدراسة
7	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
8	1.3. أهمية الدراسة
8	1.3.1. على المستوى النظري:
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
9	1.4. أسئلة الدراسة
9	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
10	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. منهجية الدراسة
13	1.9. الدراسة الميدانية
14	1.10. مخطط المشروع المقترح
15	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
16	2.1. المقدمة:
17	2.2. المتغير المستقل
19	2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....	21
2.5. الخاتمة	22
قائمة المراجع.....	24

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
10	نموذج الدراسة	1
12	مخطط المشروع المقترح	2

قائمة الاشكال (اعداد الطالب)

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه شركات النفط والغاز تحديات متزايدة في تحسين كفاءة الإنتاج وتقليل التكاليف التشغيلية، نتيجة تقلبات أسعار النفط وتعقيد عمليات الاستكشاف والإنتاج. شركة بيكر هيوز، بصفتها واحدة من الشركات الرائدة في خدمات النفط والغاز، تحتاج باستمرار إلى تطوير حلول مبتكرة لتحسين عمليات الحفر والصيانة وتقليل المخاطر التشغيلية، مما يجعل دراسة هذه المشكلات ضرورية لفهم طرق تعزيز الأداء وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

أظهرت الدراسات السابقة أن تحسين كفاءة الحفر والصيانة يقلل بشكل كبير من تكاليف الإنتاج ويزيد موثوقية العمليات. على سبيل المثال، أظهرت دراسة منشورة في مجلة *Journal of Petroleum Technology* عام 2022 أن استخدام التقنيات الرقمية والتحليل التنبؤي في شركات الخدمات النفطية يحسن أداء المعدات ويقلل فترات التوقف. بالإضافة إلى ذلك، بينت أبحاث أخرى أن الابتكار في معدات الحفر وتطبيق استراتيجيات صيانة فعالة يلعب دوراً محورياً في تعزيز استدامة العمليات وتحسين رضا العملاء.

رغم الدراسات السابقة، هناك نقص في الأبحاث التطبيقية التي تركز على شركة بيكر هيوز بشكل محدد، وخاصة حول كيفية دمج الحلول الرقمية والتقنيات الحديثة في تحسين العمليات التشغيلية بشكل مباشر. كما أن الدراسات المتاحة لم تتناول بشكل كافٍ تأثير هذه الحلول على تقليل المخاطر التشغيلية وتحقيق رضا العملاء بصورة شاملة.

تستهدف هذه الدراسة المديرين التنفيذيين والمهندسين والعاملين في قطاع النفط والغاز، بالإضافة إلى الباحثين الأكاديميين في مجالات إدارة العمليات والهندسة البترولية. تكمن أهمية المشكلة في أن تحسين العمليات التشغيلية لشركة بيكر هيوز لا يسهم فقط في تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة، بل يدعم الابتكار ويعزز القدرة التنافسية في سوق خدمات النفط والغاز العالمي.

يهدف هذا البحث إلى تحليل تحديات العمليات التشغيلية لشركة بيكر هيوز وتحديد الحلول الممكنة لتحسين كفاءة الحفر والصيانة وتقليل المخاطر التشغيلية. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية لتطبيق التقنيات الحديثة والرقمية لتعزيز أداء الشركة ودعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه شركات النفط والغاز تحديات مستمرة في تحسين كفاءة العمليات التشغيلية، بما في ذلك الحفر، الصيانة، وإدارة المعدات. شركة بيكر هيوز، كإحدى الشركات الرائدة في تقديم الخدمات النفطية، تحتاج إلى تطوير استراتيجيات فعالة للاستفادة من التقنيات الحديثة والرقمية لتعزيز الأداء، وتقليل المخاطر التشغيلية، وتحسين رضا العملاء. عدم معالجة هذه التحديات قد يؤدي إلى ارتفاع التكاليف التشغيلية وانخفاض القدرة التنافسية في السوق العالمي.

تشير الدراسات السابقة إلى أهمية الابتكار والتقنيات الرقمية في تحسين كفاءة عمليات الحفر والصيانة وتقليل فترات التوقف. ومع ذلك، هناك نقص في الدراسات النظرية التي تركز على دمج هذه التقنيات ضمن بيئات الشركات النفطية بشكل شامل، خاصة فيما يتعلق بتحليل أثرها على الأداء العام وموثوقية المعدات في سياق الشركات متعددة الخدمات مثل بيكر هيوز.

على المستوى العملي، توجد فجوة واضحة في الدراسات التي تطبق الحلول الحديثة مباشرة على العمليات التشغيلية لشركة بيكر هيوز، بما في ذلك كيفية استخدام البيانات التنبؤية والتقنيات الرقمية لتحسين الأداء اليومي وتقليل المخاطر التشغيلية. هذه الفجوة تجعل من الضروري إجراء دراسة تطبيقية لتحديد الحلول الفعلية التي يمكن أن تحدث تأثيراً ملموساً على العمليات.

كيف تؤثر التقنيات الرقمية والحلول الحديثة على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية وتقليل المخاطر في شركة بيكر هيوز؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تشير الدراسات السابقة إلى أن استخدام التقنيات الرقمية والتحليل التنبؤي والابتكار في معدات الحفر والصيانة يؤدي إلى تحسين كفاءة العمليات التشغيلية وتقليل فترات التوقف. ومع ذلك، هناك نقص واضح في الدراسات النظرية التي تقدم إطاراً شاملاً يربط بين هذه التقنيات وأداء الشركات النفطية متعددة الخدمات مثل بيكر هيوز. معظم الأبحاث ركزت على نتائج محددة أو حالات قصيرة الأجل، ولم تدرس التأثير الشامل لتطبيق الحلول الرقمية على الأداء العام للشركة وموثوقية المعدات وكفاءة العمليات التشغيلية على المدى الطويل. بالإضافة إلى ذلك، هناك ضعف في الدراسات التي تستعرض كيفية دمج هذه التقنيات ضمن استراتيجيات الشركة بشكل يحقق أفضل استفادة ممكنة، مما يترك فجوة مهمة في المعرفة النظرية التي يمكن أن تدعم اتخاذ القرار وتحسين العمليات

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

لا تزال هناك فجوات واضحة في الدراسات التي تتناول تطبيق الحلول الرقمية والتقنيات الحديثة مباشرة على العمليات التشغيلية لشركة بيكر هيوز. رغم وجود العديد من الأبحاث النظرية حول كفاءة الحفر والصيانة والتحليل التنبؤي، إلا أن تطبيق هذه الحلول على أرض الواقع داخل بيكر هيوز لم يُدرس بشكل كافٍ. توجد حاجة لفهم كيفية دمج هذه التقنيات في سير العمل اليومي، تحسين إدارة المعدات، تقليل فترات التوقف، وزيادة رضا العملاء بشكل عملي وفعال. علاوة على ذلك، لم يتم استكشاف تأثير هذه الحلول على التقليل من المخاطر

التشغيلية وتحسين الأداء العام للشركة بشكل متكامل، مما يشير إلى ضرورة إجراء دراسة تطبيقية دقيقة لسد هذه الفجوة العملية

كيف تؤثر التقنيات الرقمية والحلول الحديثة على تحسين كفاءة العمليات التشغيلية وتقليل المخاطر في شركة بيكر هيوز؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب دراسة تحسين العمليات التشغيلية في شركات النفط والغاز أهمية كبيرة، خاصة بالنسبة لشركة بيكر هيوز، حيث يساهم تحسين كفاءة الحفر والصيانة وتقليل المخاطر التشغيلية في تعزيز القدرة التنافسية، وخفض التكاليف، وضمان استمرارية الأعمال في بيئة صناعية معقدة ومتغيرة

1.3.1. على المستوى النظري

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في توسيع المعرفة الأكاديمية حول دمج التقنيات الرقمية والحلول الحديثة في تحسين العمليات التشغيلية. ستسهم الدراسة في تقديم إطار مفاهيمي يوضح العلاقة بين الابتكار التكنولوجي وكفاءة الأداء وموثوقية المعدات، مما يدعم البحث المستقبلي في مجالات إدارة العمليات والهندسة البترولية

1.3.2. على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تساعد الدراسة شركة بيكر هيوز على تطبيق النتائج العملية لتحسين سير العمل اليومي، تقليل فترات التوقف، إدارة المعدات بكفاءة، وزيادة رضا العملاء. كما توفر توصيات عملية لصانعي القرار حول أفضل الاستراتيجيات والتقنيات الحديثة التي يمكن تنفيذها لتحقيق أقصى استفادة من الموارد وتحسين الأداء التشغيلي بشكل ملموس

1.4. أسئلة الدراسة

ما طبيعة القيادة التحويلية الممارسة داخل شركة بيكر هيوز في الظهران؟

ما مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل في الشركة؟

هل تؤثر القيادة التحويلية وممارسات التشغيل على رضا الموظفين؟

ما أثر رضا الموظفين على جودة وأداء الخدمات التشغيلية؟

ما التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين القيادة ورفع كفاءة الأداء داخل الشركة؟

1.5. أهداف الدراسة

التعرف على واقع القيادة التحويلية في شركة بيكر هيوز بالظهران.

تحليل أثر القيادة التحويلية وممارسات التشغيل على رضا الموظفين.

دراسة العلاقة بين رضا الموظفين ومستوى أداء الخدمات التشغيلية.

اقتراح توصيات لتحسين بيئة العمل ورفع الأداء التشغيلي.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى (H1):

هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في شركة بيكر هيويز بالظهران.

الفرضية الثانية (H2):

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظفين وأداء الخدمات التشغيلية في الشركة.

الفرضية الثالثة (H3):

تؤثر ممارسات التشغيل بشكل إيجابي في تحسين أداء الخدمات بالشركة.

الفرضية الرابعة (H4):

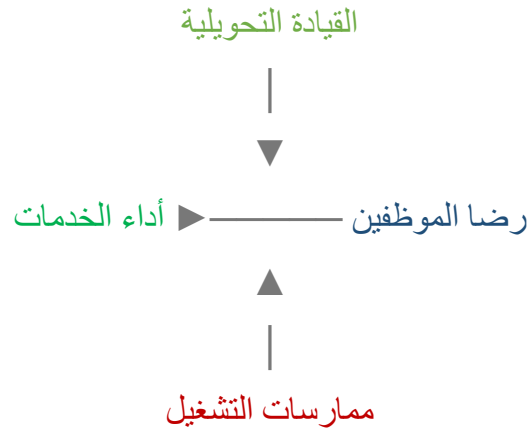
رضا الموظفين يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الخدمات التشغيلية.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل: القيادة التحويلية وممارسات التشغيل

المتغير التابع: رضا الموظفين وأداء الخدمات

العلاقة المفاهيمية كالتالي



يظهر النموذج أن القيادة التحويلية وممارسات التشغيل تؤثران على رضا الموظفين، الذي بدوره ينعكس على جودة وأداء الخدمات المقدمة داخل الشركة.

1.8. منهجية الدراسة

نوع المنهج:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه الأنسب لتحليل الظواهر التنظيمية وقياس العلاقات بين المتغيرات.

المنهج المستخدم:

○ كمي (Quantitative): باستخدام الاستبيان لجمع البيانات من الموظفين.

○ نوعي (Qualitative): عبر مقابلات شبه منظمة مع مدراء الإدارات.

مجتمع الدراسة:

جميع العاملين في شركة بيكر هيوز فرع الظهران (مهندسين، فنيين، إداريين).

عينة الدراسة:

عينة عشوائية تتراوح بين 120 إلى 200 موظف.

أداة جمع البيانات:

استبيان مكوّن من ثلاثة محاور:

- القيادة التحويلية (الإلهام، التحفيز، الاهتمام الفردي).
- رضا الموظفين (البيئة، الراتب، العلاقة مع الإدارة، التطوير).
- الأداء التشغيلي للخدمات.

أساليب التحليل

- التحليل الوصفي (متوسطات، انحراف معياري).
- اختبار الارتباط والانحدار (Pearson – Regression).
- اختبار الفرضيات باستخدام برنامج SPSS.

1.9. الدراسة الميدانية

ستُجرى الدراسة ميدانيًا في فرع شركة بيكر هيوز بمدينة الظهران، وهي من أكبر مقرات الشركة في المنطقة الشرقية.

ستشمل الدراسة الموظفين الإداريين والفنيين والمهندسين العاملين في قطاعات التشغيل والصيانة والإدارة والموارد البشرية.

سيتم توزيع استبيان لقياس أثر القيادة التحويلية وممارسات التشغيل على رضا الموظفين وأداء الخدمات. كما سيتم إجراء مقابلات نوعية مع بعض المشرفين ومديري الأقسام للحصول على بيانات أعمق حول أساليب القيادة والابتكار التقني داخل الشركة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

مقدمة - مشكلة الدراسة - اهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الاول:الاطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني: الاطار النظري
فلسفة البحث – منهجية البحث – استرجاعية البحث نوع البحث الافق الزمني – طرق جمه تحليل البيانات	الفصل الثالث: منهجية البحث
تحليل البيانات – نتائج التحليل	الفصل الرابع: التحليل الاحصائي
مناقشة النتائج - النوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس: مناقشةالنتائج والخاتمة

الشكل 2: مخطط المشروع المقترح (اعداد الطالب)

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة

1. أهمية إجراء مراجعات للأدبيات

تُعد مراجعة الأدبيات خطوة أساسية في أي بحث علمي، إذ تتيح للباحث الاطلاع على ما كُتب ونُشر حول الموضوع محل الدراسة، وتساعد على تحديد الفجوات البحثية التي لم تُعالج بعد. كما تُسهم في بناء إطار نظري متين يوجه الدراسة الحالية، ويمنحها المصداقية العلمية من خلال ربطها بسياق معرفي قائم.

2. مقدمة موجزة عن محتويات الفصل

يتناول هذا الفصل استعراضاً منهجياً للدراسات السابقة المرتبطة بمفهوم القيادة التحويلية وعلاقتها برضا الموظفين. يبدأ الفصل بتوضيح أهمية مراجعة الأدبيات، ثم ينتقل إلى عرض أبرز المفاهيم والنظريات ذات الصلة، قبل أن يستعرض مجموعة من الدراسات التطبيقية التي تناولت الموضوع في بيئات عمل مختلفة، وصولاً إلى استخلاص الدروس المستفادة التي تدعم البحث الحالي.

3. أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة

تكمن أهمية مراجعة الأدبيات في أنها تساعد الباحث على فهم الاتجاهات البحثية السائدة، وتوضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة، إضافةً إلى تحديد الثغرات التي يمكن أن يسدها البحث الحالي. كما تُبرز المساهمات العلمية التي أُنجزت في مجال القيادة التحويلية، وتوضح مدى ارتباطها بمستوى رضا الموظفين، وهو ما يُعزز من قيمة الدراسة التطبيقية في شركة بيكر هيويز بمدينة الظهران.

4. الدراسات السابقة الأدبية

تناولت العديد من الدراسات مفهوم القيادة التحويلية بوصفه أحد الأساليب القيادية الحديثة التي تركز على تحفيز الموظفين وإشراكهم في تحقيق أهداف المؤسسة. وقد أشارت بعض الأبحاث إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية وارتفاع مستويات الرضا الوظيفي، بينما ركزت دراسات أخرى على تأثيرها في تعزيز الالتزام التنظيمي والولاء المؤسسي. كما أظهرت بحوث في بيئات صناعية وخدمية مختلفة أن القادة التحويليين يساهمون في تحسين الأداء العام من خلال بناء الثقة وتطوير القدرات الفردية للموظفين. هذه النتائج تشكل قاعدة معرفية مهمة يستند إليها البحث الحالي لفحص أثر القيادة التحويلية في بيئة عمل شركة بيكر هيويز بالظهران، بما يضيف بعداً محلياً إلى الأدبيات العالمية

2.2. المتغير المستقل

1. التعريف

القيادة التحويلية هي أسلوب قيادي يركز على إلهام الموظفين وتحفيزهم لتجاوز مصالحهم الفردية من أجل تحقيق أهداف المنظمة. يقوم القائد التحويلي بتشجيع الابتكار، وبناء الثقة، وتعزيز الالتزام التنظيمي من خلال التواصل الفعال ورؤية مستقبلية واضحة. ويُنظر إليها كأحد أكثر أنماط القيادة تأثيراً في رفع مستويات الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي.

2. تطوره التاريخي

ظهر مفهوم القيادة التحويلية لأول مرة في كتاب "القيادة" لجيمس ماكغريغور بيرنز عام 1978، حيث ميّز بين القيادة التحويلية والقيادة التبادلية. لاحقاً، قام الباحث برنارد باس في عام 1985 بتطوير المفهوم بشكل أعمق، مضيفاً أبعاداً عملية يمكن قياسها وتطبيقها في المؤسسات. منذ ذلك الحين، توسعت الدراسات لتشمل تطبيقات القيادة التحويلية في مختلف القطاعات، بما في ذلك التعليم، الصحة، والصناعة النفطية، مما جعلها إطاراً رئيسياً في بحوث الإدارة الحديثة.

3. الأبعاد الرئيسية

حدد برنارد باس أربعة أبعاد رئيسية للقيادة التحويلية:

- التأثير المثالي (Idealized Influence): قدرة القائد على أن يكون قدوة يُحتذى بها.
- التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation): بث الحماس والدافعية لدى الموظفين لتحقيق أهداف مشتركة.
- الاعتبار الفردي (Individualized Consideration): الاهتمام باحتياجات الموظفين الفردية وتطوير قدراتهم.
- التحفيز الفكري (Intellectual Stimulation): تشجيع التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق مبتكرة.

هذه الأبعاد تشكل الأساس الذي يُقاس من خلاله أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين.

4. النظريات المرتبطة

ترتبط القيادة التحويلية بعدة نظريات في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، أبرزها:

- نظرية بيرنز في القيادة: (Burns' Leadership Theory) التي تميز بين القيادة التحويلية والتبادلية.
- نظرية باس: (Bass's Transformational Leadership Theory) التي طورت الأبعاد الأربعة وأدخلت أدوات لقياسها مثل استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ).

2.3. المتغير التابع

1. التعريف

رضا الموظفين هو الحالة النفسية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لعمله وتجربته داخل المؤسسة. ويُعبر عن مدى توافق توقعات الموظف مع ما يحصل عليه فعليًا من بيئة العمل، سواء من حيث الأجر، العلاقات الإنسانية، فرص النمو، أو طبيعة المهام. يُعد الرضا الوظيفي مؤشرًا مهمًا على استقرار القوى العاملة وفعاليتها داخل المنظمة.

2. تطوره التاريخي

بدأ الاهتمام بمفهوم الرضا الوظيفي في بدايات القرن العشرين مع دراسات علم النفس الصناعي، حيث ركز الباحثون على العلاقة بين ظروف العمل وإنتاجية الموظفين. في ثلاثينيات القرن الماضي، جاءت تجارب هوثورن لتؤكد أن العوامل الاجتماعية والإنسانية تؤثر بشكل مباشر على رضا الموظفين وأدائهم. ومنذ ذلك الحين، تطورت المفاهيم لتشمل الجوانب النفسية، التنظيمية، والاقتصادية، وأصبح الرضا الوظيفي أحد أهم محاور دراسات السلوك التنظيمي والإدارة الحديثة.

3. الأبعاد الرئيسية

يتكون رضا الموظفين من عدة أبعاد رئيسية، أبرزها:

- الرضا عن طبيعة العمل: مدى ملاءمة المهام لقدرات الموظف واهتماماته.
- الرضا عن الأجر والمكافآت: شعور الموظف بالعدالة في التعويضات المالية والمعنوية.
- الرضا عن العلاقات الإنسانية: جودة العلاقات مع الزملاء والرؤساء، ومستوى الدعم الاجتماعي.

4. النظريات المرتبطة

يرتبط مفهوم رضا الموظفين بعدة نظريات في علم النفس والإدارة، منها:

- نظرية ماسلو للحاجات (Maslow's Hierarchy of Needs) التي توضح أن إشباع الحاجات الأساسية والعليا يؤدي إلى رضا أكبر.
- نظرية هيرزبرغ (Herzberg's Two-Factor Theory) التي تميز بين العوامل المحفزة (مثل الإنجاز والتقدير) والعوامل الوقائية (مثل الأجر وظروف العمل)

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1. من ناحية العلاقة

تشير معظم الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين؛ حيث يُسهم القائد التحويلي في تعزيز الثقة، وتحفيز العاملين، وتوفير بيئة عمل داعمة، مما ينعكس على شعور الموظفين بالرضا تجاه عملهم. وقد أثبتت الأبحاث أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري) ترتبط بشكل مباشر بارتفاع مستويات الرضا الوظيفي، سواء من حيث طبيعة العمل أو العلاقات الإنسانية أو فرص النمو والتطوير.

3. من ناحية الصراعات والفجوات

رغم وجود اتفاق واسع على العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، إلا أن الدراسات السابقة أظهرت بعض التباينات والفجوات البحثية، منها:

- اختلاف السياقات التنظيمية: بعض الدراسات في القطاعات الصناعية أو النفطية أظهرت أن تأثير القيادة التحويلية قد يكون محدودًا إذا لم تُدعمه سياسات عادلة في الأجور والمكافآت.
- الفروق الثقافية: أظهرت بحوث أن الثقافة التنظيمية والقيم المحلية قد تؤثر على قوة العلاقة؛ ففي بعض البيئات، يُفضل الموظفون أسلوب القيادة التبادلية أكثر من التحويلية.

3.1. الخاتمة

1. تلخيص للنتائج

أظهرت الدراسات السابقة أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي مع رضا الموظفين في مختلف القطاعات، حيث يسهم القائد التحويلي في تعزيز الثقة، وتحفيز العاملين، وتوفير بيئة عمل داعمة، مما ينعكس على مستويات الرضا الوظيفي. كما بينت الأدبيات أن الأبعاد الأربعة للقيادة التحويلية (التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري) تُعد من أبرز العوامل المؤثرة في تحسين رضا الموظفين، سواء من حيث طبيعة العمل أو العلاقات الإنسانية أو فرص النمو والتطوير.

2. مناقشة آثار البحث المستقبلية

رغم وجود اتفاق واسع على العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، إلا أن هناك فجوات بحثية تستدعي المزيد من الدراسات المستقبلية، خصوصاً في السياق المحلي السعودي. فمعظم الأبحاث ركزت على بيئات غربية أو آسيوية، بينما لا تزال هناك حاجة لدراسات معمقة في شركات الطاقة العالمية العاملة في المملكة مثل بيكر هيويز. كما أن التباين في النتائج بين القطاعات المختلفة يفتح المجال لدراسة العوامل الوسيطة أو المعدلة، مثل الثقافة التنظيمية أو السياسات الإدارية، لفهم طبيعة العلاقة بشكل أدق.

3. المساهمات الإجمالية للبحث

يسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تقديم دراسة تطبيقية في بيئة عمل سعودية فريدة، وهي شركة بيكر هيويز بمدينة الظهران، مما يضيف بعداً محلياً إلى الأدبيات العالمية حول القيادة التحويلية ورضا

الموظفين. كما يساهم في سد الفجوة البحثية المتعلقة بقطاع الطاقة في المملكة، ويوفر نتائج يمكن أن يستفيد منها صناع القرار في تطوير أساليب القيادة وتحسين رضا الموظفين، بما يعزز الأداء المؤسسي والاستدامة التنظيمية

Baker Hughes. (2023). Predictive maintenance overview: The natural result of a condition monitoring strategy. Baker Hughes Publications.

Baker Hughes. (2023). Enterprise AI for predicting gas compressor downtime. Baker Hughes Technical Report.

Baker Hughes. (2023). Advanced ESP predictive failure analytics. Baker Hughes Digital Solutions Division.

Baker Hughes. (2023). Improving well availability and productivity. Baker Hughes Case Study.

Baker Hughes. (2023). Digital transformation for the energy industry. Baker Hughes Insights Report.

Baker Hughes. (2023). Digital oilfield innovations and real-time asset monitoring. Baker Hughes Energy Technology Review.

Baker Hughes. (2023). Machine learning applications in drilling optimization. Baker Hughes Research Brief.

Baker Hughes. (2022). Enhancing subsea equipment reliability through predictive analytics. Baker Hughes Offshore Technology Report.

Baker Hughes. (2022). Asset integrity management in the energy sector: Data-driven strategies. Baker Hughes Industrial Solutions Publication.

Baker Hughes. (2024). AI-enabled maintenance strategies for turbomachinery systems. Baker Hughes Technical Insight Paper.

Baker Hughes. (2024). Advanced digital twins for improved operational efficiency in oil & gas facilities. Baker Hughes Digital Innovation Report.

Baker Hughes. (2023). Cloud-based monitoring platforms for upstream operations. Baker Hughes Technology Solutions Document.

Avolio, B. J., & Yammering, F. J. (2013). Transformational leadership and organizational behavior. Oxford University Press.

Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. Free Press.

Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational leadership and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 755–768.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction.
Handbook of Industrial and Organizational Psychology.

Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes,
and consequences. SAGE.

الغامدي، أحمد. (2019). أثر بيئة العمل على رضا الموظفين في القطاع الصناعي السعودي. مجلة الإدارة المعاصرة.

العامري، محمد. (2020). القيادة التحويلية وعلاقتها بالدافعية والرضا الوظيفي لدى موظفي الشركات السعودية. مجلة العلوم الإنسانية.

Alshehri, F. (2020). Transformational leadership and job satisfaction in petroleum companies in Saudi Arabia. International Journal of Business Research.

Al-Harbi, A. (2021). The impact of transformational leadership on employee satisfaction in Saudi energy sector. Journal of Management Studies.