

دور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء الوظيفي للمشاريع في شركة أرامكو في الظهران ، السعودية

ساره يحيى صالح المطري

2021205964

مشروع النهائي - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1	1. صفحة الغلاف
3-4	1.1 المقدمة
5	1.2 مشكلة البحث
5	1.2.1 فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3 أهمية الدراسة
6	1.3.1 على المستوى النظري
6	1.3.2 على المستوى التطبيقي
7	1.4 أسئلة البحث
8	1.5 أهداف البحث
9	1.6 فرضيات البحث
10	1.7 نموذج البحث
11	1.8 الدراسة الميدانية
12	1.9 المنهجية
13	1.10 هيكل البحث
14-15	1.11 المراجع
16-17-18-19	1.12 الملاحق
17-18	1.12.1 استبيان المتغير المستقل
18-19	1.12.2 استبيان المتغير التابع

المقدمة

الأداء الوظيفي هو أحد الموضوعات الحيوية في مجال الإدارة والموارد البشرية، حيث يمثل قدرة الموظف على تحقيق الأهداف المحددة والقيام بالمهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية، يُعتبر الأداء الوظيفي مؤشراً رئيسياً على نجاح المنظمة واستدامتها، إذ ينعكس مباشرة على الإنتاجية والجودة العامة للعمل ، ايضاً يعكس قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف المحددة وإنجاز المهام بفعالية وكفاءة، وهو مؤشر رئيسي على نجاح المنظمة وإنتاجيتها (بدر، ٢٠٠٩). تتعدد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، بما في ذلك القدرات الفردية، التحفيز، البيئة التنظيمية (عبد الحميد، ٢٠١٣).

تناولت العديد من الدراسات السابقة القيادة التحويلية ودورها على الأداء التنظيمي فالقيادة تتلائم مع مواقف اتصالية محددة، يمثل القادة حلقة الوصل بين بيئة معلومات المنظمة وأفعال الجماعة وهو ما يؤثر على فعالية الاداء التنظيمي كما يُعرف القادة بانهم مديرو المعاني - استخدام الاتصال بما يتضمنه من رموز لفظية وغير لفظية في نقل المعاني للمرؤوسين وتنمية الموافقة او القبول الجماعي عادل(٢٠١٣) اتفق بعض الباحثين على أن القيادة التحويلية تعني إدارة تغييرات إدارية من خلال إقناع المرؤوسين بأهمية التحول من مصالحهم الشخصية إلى ما يخدم مصلحة المنظمة وتوسيع اهتماماتهم وتعزيز مستوى إدراكهم ورؤيتهم لأهداف المنظمة والتحفيز والإلهام ودعم الفرد والتشجيع محمد&احمد(٢٠١٨) كما اتفق ال خليفة والريبعان (٢٠٠٠) أن النمط القيادي في بيئة في العمل يُفرز أنواع من المفردات المرؤوسين فلذلك فإن الموظف الذي يمتلك قدراً من الإبداع في الأداء التنظيمي يكون نتيجة طبيعية لخصائص البيئة يعمل بها وفي مقدمتها النمط القيادي

تواجه شركات النفط والغاز وجميع الشركات التي تقوم على المشاريع تحديات عديدة تشمل تقلبات الأسعار والمنافسة المتزايدة والمتطلبات البيئية المشددة كم ذكر السلطان (٢٠١٨) ان من أجل البقاء والازدهار تحتاج هذه الشركات إلى تحسين استراتيجياتها وعملياتها بطرق تتيح لها تحقيق الكفاءة والفاعلية في إدارة المشاريع.

كما ان شركة أرامكو (محورنا الاساسي)كأحد أبرز شركات النفط والغاز في العالم، كمل أشاد الى ذلك السوداني (٢٠١٥) انها تواجه تحديات فريدة في سعيها لتعزيز أداء مشاريعها و يعد التركيز على قيادة التحويلية في هذه الشركة خطوة حيوية نحو تحقيق هذا الهدف ، حيث تسعى الشركة إلى تعزيز الابتكار وزيادة التكامل بين الأقسام وتحقيق النتائج المالية الممتازة.

يثير العلماء مفهوم القيادة واثارها على الأداء الوظيفي تعتبر القيادة التحويلية ودورها على الاداء الوظيفي من النظريات البارزة التي تسلط الضوء على القدرة على تحقيق تغييرات إيجابية وتحفيز المرؤوسين لتحقيق الأهداف المشتركة ومع ذلك اوجدت فجوات بحثية واضحة مما يؤثر على الفهم الشامل لتأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي ويوضح نقص الأدلة التجريبية كأحد التحديات الأساسية (الجمال، ٢٠١٧)، حيث تفتقر الدراسات الحالية إلى تجارب كافية تدعم فعالية القيادة التحويلية بشكل دقيق وموثوق.

إضافة إلى ذلك تتفاوت تأثيرات القيادة التحويلية بين الصناعات والثقافات المختلفة، مما يصعب تعميم النتائج وتطبيقها على مختلف البيئات التنظيمية تظل الآليات الدقيقة التي تؤثر من خلالها

القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي غير واضحة بشكل كامل، حيث تحتاج الدراسات إلى استكشاف أعمق لكيفية تأثير التحفيز والإلهام على تحسين الأداء.

وكذلك يمكن أن يتأثر تأثير القيادة التحويلية بالعوامل الشخصية للمرؤوسين، مثل القيم الشخصية ومستوى التمكين الذاتي (النمر، ٢٠٢١)، وهي جوانب لم تحظَ باهتمام كافٍ في الدراسات المتوفرة .

أخيراً قد يُلاحظ أن معظم الدراسات الحالية هي دراسات مقطعية تفتقر إلى البيانات الطولية التي تتبع تأثيرات القيادة التحويلية على مدى فترة طويلة من الزمن، مما يحد من فهم التأثيرات المستدامة للقيادة التحويلية ، تتطلب معالجة هذه الفجوات المزيد من البحوث المتعمقة والموجهة التي تعتمد على أساليب بحثية متنوعة وهذا ما سنحاول فعله

تكتسب دراسة القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي أهمية كبيرة في سياق تحسين أداء المنظمات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتكمن أهمية هذا البحث في أنه يساهم في سد الفجوات المعرفية الحالية من خلال تقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين كما ان ارامكو تعتمد بشكل كبير على الأداء الفعّال لموظفيها لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعتبر القيادة التحويلية في سياق أرامكو ذات أهمية خاصة هذا ما اشار له الخالدي (٢٠٢٠) حيث يمكن أن تساهم في تعزيز الابتكار وتحسين الأداء الوظيفي وزيادة رضا الموظفين من خلال هذا البحث ، يمكن توفير رؤى حول كيفية تطبيق مبادئ القيادة التحويلية لتعزيز الأداء الوظيفي يُعد فهم هذه العلاقة أساسياً لتطوير سياسات وإستراتيجيات قيادية فعّالة تعزز من كفاءة وإنتاجية الموظفين وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للنتائج التي يتوصل إليها البحث أن تكون مرجعاً قيماً للقادة والمديرين في مختلف القطاعات كم قمت بالاستفادة من مراجع ثريه جدا بالمعلومات لتعزيز ممارسات القيادة التحويلية داخل منظماتهم، مما يساهم في تحقيق تحولات ومما يدعم بيئة عمل مستدامة وإيجابية في أرامكو وفي جميع الشركات والمراجع بشكل عام السبيعي (٢٠١٩)

مشكلة البحث

في ظل بيئة الأعمال المتغيرة والتنافسية، تظهر الحاجة الملحة لفهم كيفية قدرة القيادة التحويلية على تعزيز الاستجابة السريعة للتغيرات والتحديات، وبناء القدرة على الابتكار والتكيف مع المتغيرات السوقية وسرعة التطوير التي تواجه أرامكو، كما أشار لها (العبيدي، ٢٠٠٩) مما يجعلها مشكلة بحث استراتيجية وضرورية لفهم كيفية تحقيق الشركات التنافسية في سوق يتطلب التكيف السريع والفعال مع التحديات الجديدة والفرص المتغيرة، كما يتطلب الفهم العميق للقيادة التحويلية دراسة شاملة لكيفية تأثير هذا النموذج على تنمية القدرات التنافسية لمرافق أرامكو وكما أنه لدينا ندره عن معلومات أرامكو سيكون الموضوع صعباً

2.1. الفجوات النظرية

بالرغم من الاهتمام المتزايد بدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي إلا أن هناك عدة فجوات نظرية تستدعي البحث الإضافي بسبب عدم وجود إطار نظري كامل وموسع عن كيفية تأثير القيادة بشكل عام أو القيادة التحويلية بشكل خاص على الأداء الوظيفي وهذا محل بحثنا المكثف الذي سنعمل عليه لتحسين الأداء في أرامكو، كما أنه هناك حاجة ماسة للبحث عن دراسات أوسع لشركه أرامكو لأن الدراسات الحالية تشير الى اهميه ارامكو في قياده الاقتصاد و انها الرائدة في الاستدامة البيئية والمشاريع النامية ولكن لم تذكر معلومات مفصله (الزبيدي، ٢٠١٥)

ولكن البحوث تفتقد للكثير من المعلومات الدقيقة كالتحديات تقنيه والوظيفية والمشاريع القائمة واهميتها الفعلية

2.2. الفجوات التطبيقية

في دراسات القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي على الرغم من الاهتمام المتزايد بالقيادة التحويلية كنموذج للقيادة الفعالة في مجالات متعددة، إلا أن هناك بعض الفجوات التي تستدعي المزيد من البحث والتحليل بسبب عدم وجود دراسات كافية ومشاريع موضحة حول كيفية تطبيق القيادة التحويلية في الصناعات الاستراتيجية في شركات ذات الابعاد كأرامكو

،تأثير الثقافة المؤسسية والاجتماعية على فعالية القيادة التحويلية بالنسبة للأداء الوظيفي كمان ان الأدوات والمقاييس المستخدمة أصبحت قديمة وغير دقيقة حسب مقال نهى (٢٠٢٢)، إغلاق هذه الفجوات يمكن أن يسهم في تطوير استراتيجيات القيادة التحويلية و فهم أفضل لكيفية تحقيق الأداء الوظيفي المستدام في البيئات التنظيمية المعاصرة، كما هناك ضيق في نطاق استثماراتها في الاقتصاد الصناعي للمملكة يجب العمل عليه

سؤال البحث الرئيسي:

ما هو تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية في الظهران ؟

أهمية البحث

تعتبر القيادة التحويلية أسلوباً فعالاً في تحسين الأداء حيث أشار عدد كبير من الباحثين ان القيادة مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء فعندما يتم تبني هذا النمط يجب الارتقاء بمستوى كفاءته وفعاليته مع بث الثقة في نفوس الموظفين بان مساهمتهم فعالة (درويش & الشمري، ٢٠١٠)، حيث يهدف البحث الى توضيح دور القيادة التحويلية على القادة المسؤولين عن العمل في القطاعات المختلفة (حمادة، ٢٠٢١) كقادة أرامكو والشركات الأخرى

1.3.1 أهمية نظرية

نظرية القيادة التحويلية تلعب دوراً بارزاً في شركة أرامكو السعودية وذلك بفضل تأثيرها الإيجابي على المجتمع، سواء داخل المملكة العربية السعودية أو على مستوى العالم ، نظراً لكونها شركة عالمية كما أشاد ياسر (٢٠٢١) بمساهمة هذه النظرية في تعزيز الابتكار والتفاعل في إنتاج الطاقة وايضا في تحقيق النجاح التنافسي من خلال التبني المستمر للتكنولوجيا الجديدة، كما أنها تسهم في تحسين الأداء والكفاءة وتعزز التفاعل داخل المنظمة، مما يساعد على تطوير القدرات الفردية والمهارات الشخصية للموظفين، بالإضافة إلى ذلك، فإن المرونة التنظيمية للقيادة التحويلية تساعد في تحقيق أداء مميز يعزز من مكانة أرامكو في السوق العالمي.

1.3.2 الأهمية العملية

دور القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي وأهميتها العملية في شركة أرامكو كبير جداً، وهناك حاجة إلى معالجة الفجوات التطبيقية لتحقيق تحسينات ملموسة في الأداء الوظيفي.

سنقوم بتطوير استراتيجيات قيادة تحويلية فعالة، مما يمكن الباحثين من تقديم استراتيجيات محسنة وموجهة بشكل أفضل.

فهم الأداء الوظيفي المستدام من خلال القيادة التحويلية سيتطلب التركيز على تطوير وتحسين الأدوات والمقاييس لتكون أكثر دقة وفعالية وهذا سيسهم في تحسين الأداء الوظيفي بشكل عام ويمكن للشركة أن تستفيد من هذه الاستراتيجيات والأدوات لتحسين إنتاجيتها وكفاءتها في البيئة التنافسية العالمية.

كما انه من خلال معالجة الفجوات الموجود تم تحديد الأهمية فيمكن لشركة أرامكو أن تحقق إسهامات كبيرة في تحسين الأداء الوظيفي، مما يعزز من مكانتها الريادية في قطاع الطاقة العالمي ويضمن استدامتها ونموها على المدى الطويل (أرامكو، ٢٠١٥)

أسئلة البحث

ما هي العلاقة بين القيادة التحويلية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة أرامكو؟
كيف تؤثر ممارسات القيادة التحويلية في تعزيز التمكين بين الموظفين في شركة أرامكو في
الظهران؟

ما هو تأثير أساليب التحفيز المستخدمة من قبل القيادة التحويلية على رضا الموظفين عن
وظائفهم في شركة أرامكو؟

كيف يؤثر الدعم والتطوير الذي تقدمه القيادة التحويلية على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين
في شركة أرامكو في الظهران؟

كيف تؤثر القيادة التحويلية على جودة وسرعة إنجاز المهام لدى الموظفين في شركة أرامكو؟

كيف يساهم التمكين القيادي في تحسين أداء الموظفين من حيث إنجاز المهام في شركة أرامكو؟

كيف يؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين عن طبيعة وجوهر عملهم في شركة أرامكو؟

كيف يؤثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين عن بيئة العمل في شركة أرامكو؟

كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تساهم في تحسين علاقة الموظفين مع الإدارة العليا وزيادة الثقة
بينهم؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في شركة أرامكو، حيث يسعى إلى فهم كيفية مساهمة القيادة التحويلية في زيادة مستوى الرضا وتحفيز الموظفين على تحقيق أداء أعلى. كما يسعى البحث إلى تقييم مدى تأثير القيادة التحويلية على الإبداع والابتكار داخل الشركة من خلال استكشاف الطرق التي يمكن من خلالها تعزيز التفكير الإبداعي وتطوير الحلول المبتكرة.

بالإضافة إلى ذلك، يهدف البحث إلى قياس تأثير القيادة التحويلية على الكفاءة التشغيلية، من خلال دراسة كيفية تحسين العمليات وزيادة الفعالية الإنتاجية بفضل الأساليب القيادية التحويلية. يتضمن البحث أيضاً فحص دور القيادة التحويلية في تعزيز الانخراط الوظيفي والالتزام التنظيمي بين موظفي الشركة مما يساهم في بناء ثقافة مؤسسية قوية ومستدامة.

ومن الأهداف الأخرى للبحث هو فهم تأثير القيادة التحويلية في التفاعل مع الثقافة المؤسسية والاجتماعية في شركة أرامكو، حيث يتم تحليل كيفية تأثير السياقات الثقافية المختلفة على فعالية القيادة التحويلية.

يسعى البحث أيضاً إلى تطوير أدوات ومقاييس حديثة وفعالة لتقييم تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، وذلك لضمان دقة التقييم وتحقيق نتائج أكثر واقعية.

علاوة على ذلك، يهدف البحث إلى تقديم استراتيجيات قيادة تحويلية محسنة يمكن تطبيقها لتعزيز الأداء الوظيفي مما يساعد الشركة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. يتضمن البحث أيضاً دراسة كيفية تعزيز التكيف مع التغيرات الاقتصادية والبيئية من خلال القيادة التحويلية مما يمكن الشركة من الاستجابة بفعالية للتحديات العالمية.

وأخيراً يهدف البحث إلى تحديد التحديات التي تواجه تطبيق القيادة التحويلية في شركة أرامكو وتقديم توصيات لكيفية التغلب عليها مما يساهم في تحقيق أداء وظيفي متميز ومستدام من خلال تحقيق هذه الأهداف، يسعى البحث إلى تقديم إسهامات قيمة في مجال القيادة التنظيمية وتعزيز الأداء الوظيفي في واحدة من أكبر شركات الطاقة في العالم.

فرضيات البحث

يفترض هذا البحث أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي وملمووس على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو في الظهران، حيث يتمثل هذا التأثير في تعزيز مستويات الإبداع، الكفاءة التشغيلية، والفعالية التنظيمية للموظفين.

الفرضية الأساسية H1:

تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو في الظهران.

الفرضية الفرعية Ha:

تؤثر القوة التحويلية والتمكين والدعم والتغيير بشكل إيجابي على رضا الموظفين عن بيئة العمل في شركة أرامكو في الظهران

الفرضية الفرعية Hb:

تؤثر التحفيز والتأثير بشكل إيجابي على إنجاز المهام وسرعة الإنتاج وجودة إنجاز المهام في شركة أرامكو في الظهران.

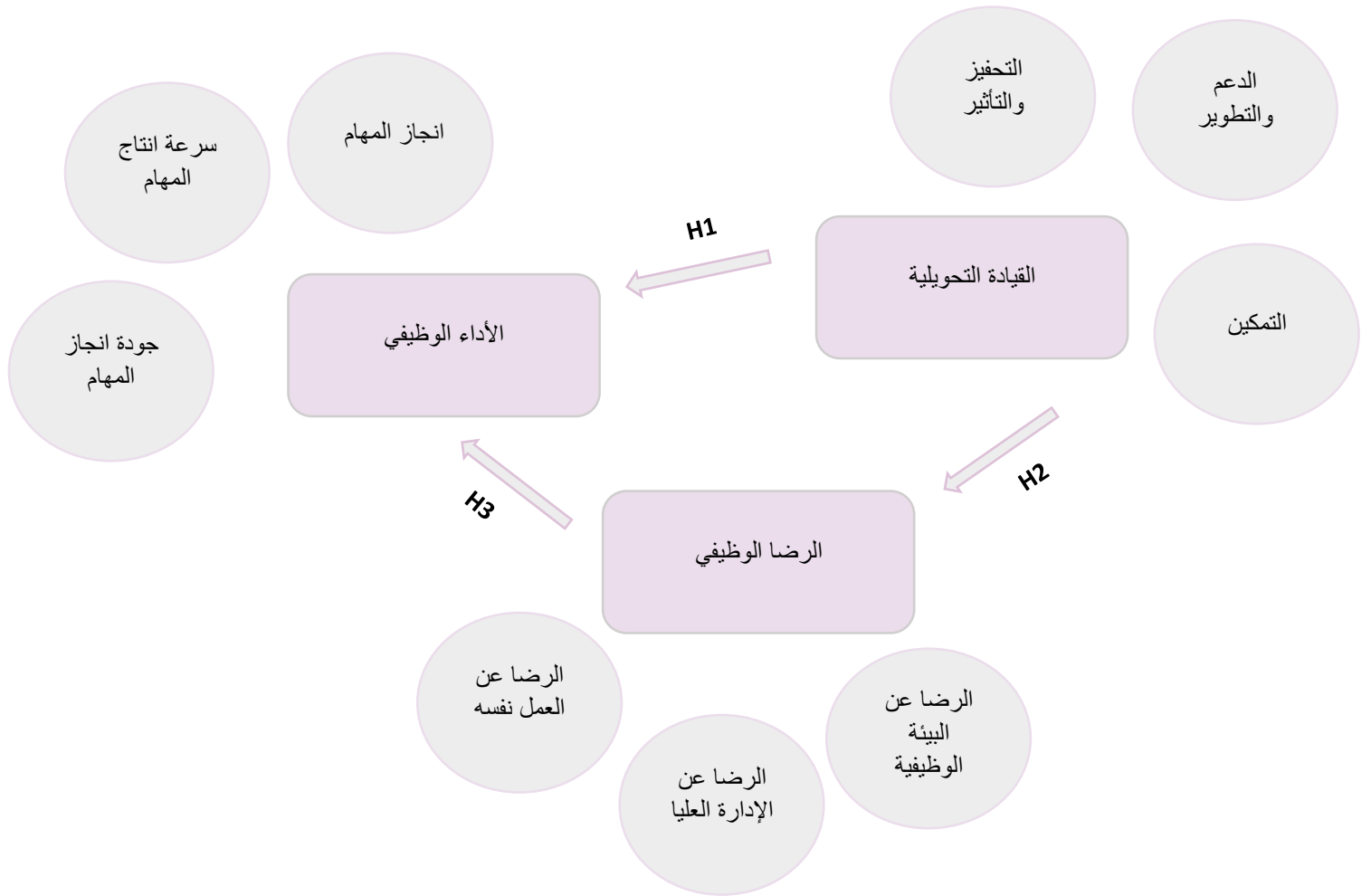
الفرضية الفرعية Hc:

تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على رضا الموظفين عن الإدارة العليا والرضا عن العمل نفسه في شركة أرامكو في الظهران.

الفرضية الفرعية Hd:

تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي العام للموظفين في شركة أرامكو في الظهران.

نموذج البحث



الدراسة الميدانية

تعد شركة أرامكو السعودية أكبر شركة نفط متكاملة في العالم تعتمد نجاحاتها على الكفاءة العالية للموظفين وقيادة فعّالة وتقع مدينة الظهران في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية، بالقرب من ساحل الخليج العربي ، تعتبر الظهران مركزاً إدارياً وتجارياً هاماً (أرامكو، ٢٠٢٠)

كم أشار افوليو (١٩٩٤) ان القيادة التحويلية تعد واحدة من الأنماط القيادية الفعّالة التي يمكن أن تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين من خلال التحفيز والإلهام والتمكين ،

تساعد هذه الدراسة في تقديم رؤى عميقة حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو ، ستساهم النتائج في تطوير استراتيجيات قيادية فعّالة تساهم في تحسين إنتاجية الموظفين ورفع مستوى رضاهم عن العمل (الراجحي، ٢٠١٩).

الفرضية الأساسية (H1): تؤثر القيادة التحويلية بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو في الظهران

الفرضية البديلة (H2): لا توجد علاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في شركة أرامكو في الظهران

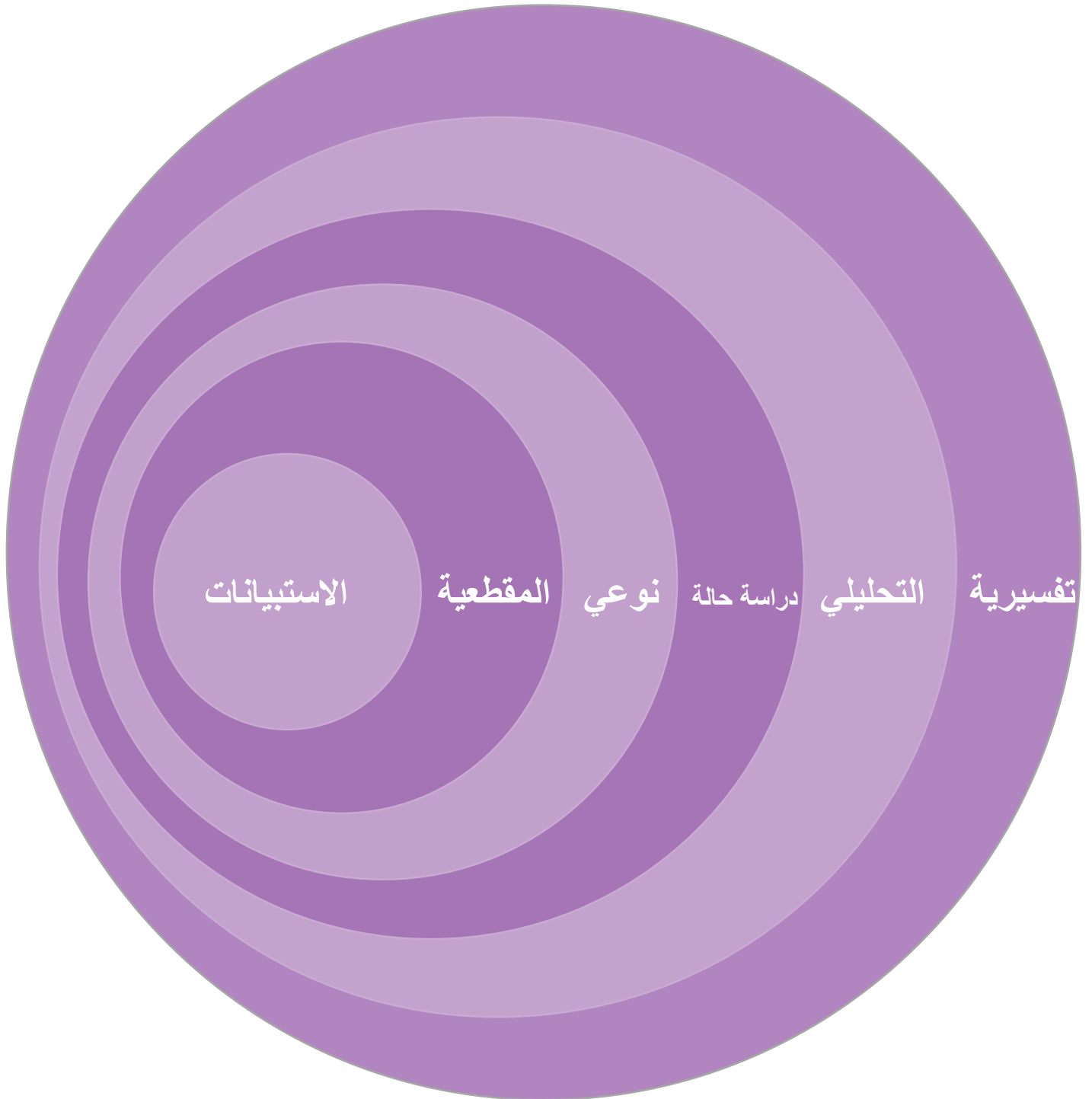
،في دراسة البحث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لاستكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي. سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة للموظفين والمديرين في شركة أرامكو في الظهران (الحربي والعنزي' ٢٠١٤)

ايضا تم اختيار عينة عشوائية من الموظفين والمديرين في مختلف الأقسام في شركة أرامكو في الظهران لضمان تمثيل شامل لجميع الفئات الوظيفية.

تعتمد أرامكو على ثقافة مؤسسية قوية تقوم على الابتكار والجودة والسلامة والمسؤولية الاجتماعية. تشجع الشركة موظفيها على التطور المستمر والمساهمة الفعّالة في تحقيق أهداف الشركة.

ركز العتيبي (٢٠١٨) في بحثه من خلال هذه النظرة العامة على مكان عمل أرامكو يتضح أن الشركة لا تركز فقط على النجاح الاقتصادي بل تولي أيضاً اهتماماً كبيراً ببيئة العمل والثقافة المؤسسية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. هذه العوامل مجتمعة تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومستدامة لموظفيها والمجتمع المحيط بها.

منهجية البحث



هيكل المشروع

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الثالث : مناقشة النتائج والخاتمة

قائمة مراجع

- عثماني، زين العابدين، غنتوي، ياسين، تيقاوي، & العربي/مؤطر. (٢٠٢٠). دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي في منظمات الأعمال (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادرار).
- بجقينة & مصطفى. *اثر العوامل البيئية التنظيمية الداخلية على أداء الإدارة الإقليمية في الجزائر (حالة ولايتي ورقلة و الجلفة)*. (Doctoral dissertation).
- باس، ب. م.، و أفوليو، ب. ج. (1994). *تحسين فعالية المنظمة من خلال القيادة التحويلية*. منشورات ساج. متاح على [Sage Publications] (<https://us.sagepub.com/en-us/nam/improving-organizational-effectiveness-through-transformational-leadership/book3727>)
- أحمد بدر (٢٠٠٩). *إدارة الموارد البشرية*. القاهرة: دار الكتب العلمية
- الجمال، ن. (٢٠١٧). *القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الوظيفي*. دار الفكر العربي.
٥. الراجحي، عبد الرحمن. (٢٠١٩). *تقييم استراتيجيات المسؤولية الاجتماعية في شركة أرامكو السعودية*. مجلة المسؤولية الاجتماعية، ٢٥(٤)، ١٢٣-١٥٠. متاح على: [مجلة المسؤولية الاجتماعية] (<https://csr-magazine.org/issues/volume25-issue4/article7>)
- لنمر، خ. (٢٠٢١). *أثر القيادة التحويلية في أداء العاملين*. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث
- الشمري، ع. (٢٠١٨). *تحليل أثر القيادة التحويلية في تحسين أداء العاملين*. مجلة الإدارة والاقتصاد، ١٠(٣)، ٦٢-٤٥.
- الرميان، ي. ب. ع. (٢٠٢٢). *رئيس وكبير الإداريين التنفيذيين في شركة أرامكو*. موقع أرامكو الرسمي. <https://www.aramco.com/-/media/images/investors/annual-report/ara-2022-overview-arabic.pdf>
- سامي عبد الحميد (٢٠١٣). *“العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي”*. مجلة العلوم الإدارية
- عادل (٢٠١١) *المجلة المصرية لبحوث الرأي العام*
- محمد السرحان & احمد السالم (٢٠١٨) *المجلة العربية للنشر العلمي*
- الخالدي (٢٠٢٠). *القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو السعودية*. مجلة العلوم الإدارية، ٢٥(٤)، ١٢٣-١٤٠.
- لعتبي، ناصر. (٢٠١٨). *أثر برامج التدريب والتطوير في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين: دراسة حالة شركة أرامكو السعودية*. مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية، ٣٠(٢)، ٨٩-١١٢. متاح على: [مجلة الدراسات الإدارية والاقتصادية] (<https://jsae.edu.sa/issues/volume30-issue2/article5>)
- السبيعي (٢٠١٩). *دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار الوظيفي في شركة أرامكو*. مجلة الإدارة العامة، ١٥(٢)، ٨٥-١٠٠.
- السوداني (٢٠١٥). *دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والتغيير الإداري*. مجلة الإدارة والتنمية الاقتصادية.
- أرامكو. (٢٠١٥). *الطاقة: فرص واعدة*. شركة أرامكو السعودية. <http://argaamplus.s3.amazonaws.com/f753981c-e3bf-4ef3-b813-429c0b98b5ae.pdf>
- السلطان (٢٠١٨). *تأثير القيادة التحويلية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة في صناعة النفط والغاز*. مجلة البحوث الإدارية.

البيدي، ح. (٢٠٠٩). القيادة التحويلية: أسلوب فعال لتحفيز الفريق وتحقيق الأداء المتميز. مجلة التطوير الإداري.

الزبيدي، ع. (٢٠١٥). دور القيادة التحويلية في تعزيز الابتكار والأداء التنظيمي: دراسة حالة شركة أرامكو السعودية.

نهي، ع. (٢٠٢٢). أثر القيادة التحويلية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي .

الحربي، محمد، والعنزي، خالد. (٢٠١٤). تطبيقات الاستدامة البيئية في شركة أرامكو السعودية. مجلة البيئة والتنمية، ١٥(٣)، ٧٢-٤٥. متاح على: [مجلة البيئة والتنمية] (<https://environnement-developpement.org/issues/volume15-issue3/article3>)

درويش، م.، & الشمري، إ. (٢٠١٠). تفويض السلطة: الأسلوب الأمثل لرفع كفاءة الأداء الوظيفي (دراسة المدراء عينة من المدراء في الشركة العامة لصناعة الأسمدة/المنطقة الوسطى/الكوفة). مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، العراق، عدد ٨٢، ص. ٧٤.

حمادة، ح. (٢٠٢١). القيادة التحويلية وأثرها على أداء القيادات والعاملين ونظم أداء العمل في وزارة الشباب والرياضة. مجلة العلوم الرياضية التطبيقية، ٢٠٢١.

https://jaaralexu.journals.ekb.eg/article_197008_8f54d78a21f6b5be020b8d59d3d18366.pdf

الملاحق

مقدمة الاستبيان

عزيزي/عزيزتي المشارك/ة

تحية طيبة وبعد:

في إطار بحثي حول تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو، نود الحصول على آرائكم وتجاربكم القيمة التي ستساهم بشكل كبير في تحقيق فهم أعمق لهذا الموضوع الهام ، يهدف هذا البحث إلى دراسة كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تعزز من كفاءة الأداء الوظيفي وتساهم في تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية.

نؤكد أن جميع المعلومات التي ستقدمونها ستظل سرية تمامًا وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. مشاركتكم في هذا الاستبيان ستساعدنا في تقديم توصيات هامة لتحسين استراتيجيات القيادة داخل أرامكو، مما ينعكس إيجابًا على بيئة العمل ومستوى الرضا الوظيفي.

مع خالص التقدير:

سارة المطري

ميدأوشن

إشراف : د منى مصطفى العشري

نشكر لكم وقتكم وتعاونكم.

المحور الاول: البيانات الشخصية

الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

العمر:

☐ أقل من ٣٠ سنة ☐ من ٣٠ إلى ٤٠ سنة ☐ أكثر من ٤٠ سنة

المستوى التعليمي:

☐ ثانوي ☐ تقني ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير

المستوى التنظيمي للوظيفة:

☐ موظف ☐ رئيس ☐ مصلحة ☐ مدير

سنوات الخبر:

☐ خمس سنوات وأقل ☐ من ٦ إلى ١٠ سنوات ☐ من ١٠ إلى ٢٠ سنوات ☐ من ٢٠ إلى ٣٠ سنة

استبيان المتغير المستقل (القيادة التحويلية):

..	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
----	---------	---------------	-------	-------	--------------	----------------------

بعد التأثير المثالي

١	يتخطى مسؤولي شركة ارامكو مصلحتهم الخاصة من أجل تحقيق مصلحة شركتهم					
٢	يحظى مسؤولي شركة ارامكو بالاحترام من طرف موظفيهم					
٣	يتمتع مسؤولي شركة ارامكو بمستوى عالي من الاخلاق في تعاملاتهم					
٤	يمتلك مسؤولي شركة ارامكو القدرة على إقناع الموظفين لزيادة حماسهم للعمل					
٥	يمتلك مسؤولي شركة ارامكو خبرة تساعد على مواجهة مواقفهم الصعبة					

بعد التحفيز الالهام

٦	يتمتع مسؤولي شركة ارامكو بشخصية تفاؤلية عن مستقبل شركتهم					
٧	يشجع مسؤولي شركة ارامكو على تفعيل فرق العمل الجماعي					
٨	يعمل مسؤولي شركة ارامكو على غرس الانسجام والثقة بين موظفيهم					
٩	يعبر مسؤولي شركة ارامكو عن أهداف شركتهم بدرجة عالية من الثقة.					
١٠	يمنح مسؤولي شركة ارامكو حوافز للموظفين بغية تحقيق أهداف شركتهم					

بعد الاستثارة الفكرية

١١	يشجع مسؤولي شركة ارامكو على تقديم أفكار جديدة في مجال عملهم					
١٢	يثق مسؤولي شركة ارامكو في قدرات ومهارات موظفيهم					
١٣	ينصح مسؤولي شركة ارامكو موظفيهم في حالة ارتكابهم للأخطاء					
١٤	يتقبل مسؤولي شركة ارامكو أفكار موظفيهم حتى لو تعارضت مع أفكارهم					
١٥	يصف مسؤولي شركة ارامكو الصعوبات التي تواجههم على أنها قابلة للحل					

بعد الاعتبار الفردي

١٦	يحرص مسؤولي شركة ارامكو على تزويد موظفيهم بكل المعلومات الخاصة بعملهم					
١٧	يهتم مسؤولي شركة ارامكو لرغبات ومتطلبات موظفيهم					
١٨	يعبر مسؤولي شركة ارامكو عن تقديرهم لموظفيهم عند إنجاز أعمالهم بشكل جيد					

					يسعى مسؤولي شركة ارامكو إلى تطوير قدرات موظفيهم عن طريق التعليم والتدريب	١٩
					يراعي مسؤولي الاختلافات في قدرات موظفيهم	٢٠

بعد التمكين

					يحرص مسؤولي شركة ارامكو على إشراك موظفيهم في عملية اتخاذ القرارات	٢١
					يشجع مسؤولي شركة ارامكو موظفيهم على تحمل مسؤوليتهم	٢٢
					فوض المدير شركة ارامكو بعض من صلاحيته للموظفين حسب قدرتهم	٢٣
					تتوفر لموظفي شركة ارامكو الحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجههم في عملهم	٢٤
					تتوفر لموظفي شركة ارامكو الفرصة في اتخاذ أي إجراء يضمن جودة عالية في أداء عملهم	٢٥
						٢٦

استبيان المتغير التابع (تحسين الأداء الوظيفي):

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	..
عملك يناسب كفاءتك						١
الواجبات المسندة إليك واضحة تماما						٢
تستخدم كل طاقتك في عملك						٣
لديك الرغبة في انجاز الأعمال اليومية التي تتطلبها وظيفتك						٤
تنجز عملك في الوقت المحدد دون تأخير						٥
لديك الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتك الخاطئة						٦
لديك الاستعداد لتولي مسؤولية أعلى						٧
تقوم بتنظيم أعباء العمل يوميا مع التقيد بالقواعد والتنظيمات للوصول إلى الأداء الجيد						٨
هناك معرفة وإلمام لدى الموظفين بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم						٩
يبدل الموظفون الجهد الكافي الانجاز الأعمال في الوقت المحدد						١٠
يتحلى المرؤوسون بالقدرة على التصرف في المواقف الحرجة						١١

١٢	يتم سؤال الموظفين عن أسباب انخفاض أدائهم في فترة ما				
١٣	تساهم السياسات والإجراءات والقوانين والأنظمة واللوائح المعتمدة في تحسين الأداء الوظيفي				
١٤	لمشاركة في صنع القرار المتعلق بعملك تزيد من اهتمامك وحماسك للعمل/ تحسين أدائك الوظيفي				
١٥	إعطاء الولاية الاهتمام الكامل للموظفين يساهم في تحسين الأداء الوظيفي				
١٦	الالتزام بالوقت المحدد للعمل يساهم في تحسين الأداء				
١٧	تشجيع الموظفين على التعاون مع زملائهم في العمل				
١٨	تنافس مع زملائك بهدف تحسين الأداء الوظيفي				
١٩	مقتنع بأن راحتك النفسية مع زملائك تساهم في تحسين الأداء الوظيفي				
٢٠	تعتبر عملية تقييم أدائك الوظيفي عملية مهمة لتحسين أداء العاملين				
٢١	وضع كل موظف في الوظيفة التي تناسب قدراته يساهم في تحسين الأداء				
٢٢	إعطاء الوظيفة أولويتها من خلال وضعها في المستوى الإداري المطلوب يساهم في تحسين أداء شاغله				
٢٣	تقييم الأداء لديكم يشمل كافة المستويات				
٢٤	تولي وظيفتين تكون إحداها مسؤولة على الأخرى يساهم في تحسين الأداء				
٢٥	التنسيق بين الوظائف يساهم في تحسين الأداء الوظيفي				
٢٦	تساهم التقنية في السرعة والدقة في إنجاز الأعمال المطلوبة وتحسين الكفاءات وزيادة الفعالية				
٢٧	تساهم التقنية في تهيئة الظروف المناسبة عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب مما ينعكس على تحسين أداء الموظفين				
٢٨	تساهم التقنية في زيادة الحرفية في الأداء من خلال مواكبة التطورات العالمية في أساليب تأدية الوظائف				
٢٩	تساهم التقنية في تسهيل الوصول إلى المعلومات و الملفات المحفوظة وبالتالي تحسين الأداء				
٣٠	تعمل التقنية على تحسين الأداء من خلال توزيع المهام والواجبات والعمل بشكل سليم بين الأفراد والجماعات				