

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
5-6.....	1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي
6.....	1.2.3 سؤال البحث
7.....	1.3 أهمية الدراسة
7.....	1.3.1 على المستوى النظري
7-8.....	1.3.2 على المستوى التطبيقي
9-10.....	1.4 المراجع
11.....	1.5 ملاحق
11.....	1.5.1 مقدمة استبيان
12-13.....	1.5.2 استبيان المتغير المستقل
14-15.....	1.5.3 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.

تتعدد العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي، وتشمل القدرات الفردية للموظف، والدافعية، والبيئة التنظيمية، ونوعية القيادة. بحسب ما ذكره كامبل (١٩٩٠)

، يُعتبر الأداء الوظيفي نتاجاً لتفاعل عدة عوامل منها المعرفة، المهارات، الدوافع، والدعم الذي يتلقاه الموظف من المنظمة. من جانبه، أشار مارفي (١٩٩٦)

إلى أن تقييم الأداء الوظيفي يجب أن يشمل جوانب متعددة مثل الكفاءة في أداء المهام الأساسية، والسلوكيات التنظيمية، ومهارات الاتصال والتعاون،

وفي سياق شركة أرامكو، يمكن دراسة الأداء الوظيفي للموظفين وكيفية تحسينه بواسطة القيادة التحويلية، حيث يمكن للقادة الذين يتمتعون بقيادة تحويلية تعزيز الإلهام والابتكار داخل الفرق وتحفيز الموظفين لتحقيق أهداف المشاريع بطرق أكثر فعالية وإنتاجية

هنا بعض الأمثلة عن الدراسات السابقة التي تتضمن موضوع البحث:

١. دراسة لـ حمادة محمدي يونيو (٢٠٢١م)، ويرى الباحث أن في القيادة التحويلية تنك تنمية مهارات العاملين وتعزيزها عن طريقة اعطائهم دور إيجابي في حل المشاكل العمل غير الروتينية بهدف تحقيق الإصلاح والتأكيد على وضع الاهداف و واقعيتها

٢. دراسة لـ علوان (٢٠١٧م) هدفت الدراسة الى بحث العلاقة بين عوامل تنمية الابداع الإداري وممارسات القيادة التحويلية من قبل المدراء

٣. دراسة لـ محمد الحسني واصل جميل (٢٠١٨م) ن القيادة التحويلية

أيضا تحليل التوافق والتعارض:

- توافق الدراسات: يتفق الباحثون على أن القيادة التحويلية تسهم في تعزيز الأداء الوظيفي عبر تمكين الموظفين وتحفيزهم.
- تعارض الدراسات: قد تختلف الآراء حول أفضل الأساليب لتطبيق القيادة التحويلية والعوامل التي تؤثر في نجاحها في السياقات المختلفة.

باختصار، يظهر من خلال الدراسات السابقة أن هناك توافقاً على دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي، لكن هناك أيضاً تفاوتاً في النظريات والنتائج بناءً على سياقات الدراسة والمتغيرات المحلية.

نقص الدراسات السابقة اوجد فجوة في المعلومات، هناك قلة في الدراسات التي تتناول بعمق دور القيادة التحويلية في السياقات المحددة، مما يجعل من الصعب فهم تأثيراتها الفعلية على الأداء الوظيفي في الشركات مثل أرامكو.

١. نقص الدراسات السابقة حول دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الوظيفي يعيق فهم العلاقة بشكل كامل.

٢. التحديات الثقافية والسياقية تجعل من الصعب تعميم نتائج الدراسات القائمة على ثقافات معينة.

٣. الحاجة إلى استخدام منهجيات بحثية متقدمة للحصول على نتائج دقيقة وشاملة حول تأثير القيادة التحويلية.

٤. ضرورة فهم الفروق في تأثير القيادة التحويلية على مستوى الأفراد والجماعات داخل الشركات.

٥. التحدي في تحديد العوامل الوسيطة والمؤثرات الأخرى التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.

باختصار، الفجوات في البحث تنعكس في عدم وضوح كيفية تأثير القيادة التحويلية بشكل دقيق وفعال على الأداء الوظيفي في السياقات العملية المختلفة، مما يستدعي المزيد من الدراسات الشاملة والتفصيلية لتعبئة هذه الثغرات.

من مشاكل دور القيادة التحويلية في تعزيز الأداء الوظيفي تتمثل في تحدي تطبيق مبادئ القيادة التحويلية في بيئة تقليدية تعتمد على الهرمية القائمة على السلطة. قد تواجه القيادة التحويلية صعوبات في تغيير الثقافة التنظيمية وتعزيز التفاعل والابتكار فيما يتعلق بإدارة المشاريع داخل الشركة.

ايضا توجد اهمية كبير للقيادة التحويلية فهي تلعب دورًا حيويًا في تعزيز الأداء الوظيفي في شركة أرامكو بالظهران، السعودية، من خلال تحفيز الموظفين، تعزيز الابتكار، وبناء ثقافة تنظيمية إيجابية. هذه القيادة تساهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة عبر توجيه الرؤية الإستراتيجية وتوفير الدعم المستمر، مما يساعد الموظفين على تحقيق أهداف الشركة بفعالية أكبر.

مشكلة البحث

في ظل التحديات المتزايدة التي تواجه الشركات العالمية في تحقيق الأداء المتميز، تظهر الحاجة الملحة لبنني أساليب قيادية حديثة وفعالة. تعد شركة أرامكو، الرائدة في صناعة النفط والغاز في المملكة العربية السعودية، واحدة من هذه الشركات التي تسعى باستمرار لتعزيز أداء موظفيها وضمان التفوق التشغيلي. يعتبر مفهوم القيادة التحويلية أحد أبرز الأساليب القيادية التي تركز على تحفيز وإلهام الموظفين لتحقيق مستويات عالية من الأداء. ومع ذلك، يبقى السؤال الرئيسي حول مدى تأثير هذه القيادة على الأداء الوظيفي داخل شركة أرامكو في الظهران، مما يستدعي إجراء دراسة متعمقة لفهم هذا الدور وأبعاده بشكل أفضل.

2.1. الفجوات النظرية

- أوجه النقص في الدراسات السابقة المتعلقة بتأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي تشمل:
١. *نقص الدراسات المحلية*: قلة الأبحاث التي تركز على السياقات الثقافية والعملية في المملكة العربية السعودية، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج على بيئة شركة أرامكو في الظهران.
 ٢. *تباين المنهجيات*: اختلاف المنهجيات البحثية المستخدمة في الدراسات السابقة يجعل من الصعب المقارنة بين النتائج واستنتاج تأثير موحد للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي.
 ٣. *العوامل الوسيطة*: عدم الاهتمام الكافي بدراسة العوامل الوسيطة مثل الرضا الوظيفي، التمكين، والثقة في القيادة، التي قد تؤثر على العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي.
 ٤. *البحوث الطولية*: قلة الدراسات الطولية التي تتبع تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي على مدى فترة زمنية طويلة، مما يحد من فهمنا للتأثيرات طويلة الأمد.
 ٥. *التأثيرات الفردية والجماعية*: نقص الدراسات التي تميز بين تأثير القيادة التحويلية على المستوى الفردي والجماعي داخل المؤسسة، مما يجعل من الصعب تحديد كيف يمكن أن تختلف هذه التأثيرات بين الموظفين والفرق.
 ٦. *قياس الأداء الوظيفي*: تباين في طرق قياس الأداء الوظيفي، مما يؤدي إلى صعوبات في التقييم المقارن للدراسات المختلفة والنتائج المتوصل إليها.
- هذه الأوجه من النقص توضح الحاجة إلى مزيد من البحث الشامل والمتكامل وهذه من ضمن الفجوات النظرية لكن سيتم تحديد التأثير الدقيق للقيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في سياقات محددة مثل شركة أرامكو في الظهران وهذا ماسيحدث من خلال هذا البحث .

2.2. الفجوات التطبيقية

- تتعلق بنقص الأبحاث العملية والتطبيقية التي تدرس تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في بيئات عمل محددة مثل شركة أرامكو في الظهران. تبرز الحاجة لدراسة هذا التأثير في السياق الجغرافي المحدد للمنطقة الشرقية، الظهران، للأسباب التالية:
١. *السياق الثقافي والبيئي*: تختلف السياقات الثقافية والبيئية في المملكة العربية السعودية عن تلك الموجودة في الدول الأخرى، مما يجعل من الضروري فهم كيف تتفاعل القيادة التحويلية مع العوامل الثقافية المحلية في الظهران وتأثيرها على الأداء الوظيفي.
 ٢. *الاحتياجات التنظيمية الخاصة*: تتميز شركة أرامكو ببيئة عمل فريدة تتطلب دراسة متخصصة لفهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي للموظفين في مثل هذه المؤسسة الكبيرة والمعقدة.

٣. *التطبيق العملي للنماذج النظرية*: رغم وجود نماذج نظرية كثيرة حول القيادة التحويلية، هناك نقص في الدراسات التي تطبق هذه النماذج عملياً في بيئات عمل فعلية مثل شركة أرامكو في الظهران، مما يبرز الحاجة لمزيد من الأبحاث التطبيقية.

٤. *تأثير العوامل المحلية*: يمكن أن تكون العوامل المحلية مثل السياسات التنظيمية، الاقتصاد المحلي، والبنية التحتية لها تأثير كبير على كيفية تطبيق القيادة التحويلية وتحقيق نتائج فعالة في الأداء الوظيفي.

٥. *تطوير استراتيجيات مخصصة*: دراسة تأثير القيادة التحويلية في هذا السياق الجغرافي يمكن أن يساعد في تطوير استراتيجيات قيادة مخصصة تتلاءم مع احتياجات وطبيعة العمل في الظهران، مما يزيد من فعالية هذه الاستراتيجيات في تحسين الأداء الوظيفي.

لذلك، تبرز الحاجة الماسة لدراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو في الظهران، السعودية، لسد الفجوات التطبيقية وتوفير رؤى عملية يمكن تطبيقها لتحسين الأداء الوظيفي في هذه البيئة الفريدة

سؤال البحث الرئيسي

ما هو تأثير القيادة التحويلية على الأداء ؟

هذا السؤال يوجه البحث نحو فهم العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الوظيفي في سياق شركة أرامكو، مما يمكن أن يساهم في تحديد مدى أهمية هذا الأسلوب القيادي وتأثيره على النتائج العملية للشركة مما يساعد في تحديد كيفية تحسين ممارسات القيادة لتحقيق نتائج أفضل.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في شركة أرامكو، أيضاً في إمكانية تعزيز الإنتاجية والكفاءة التشغيلية، وتحفيز الموظفين مما يسهم في تحسين الأداء العام للشركة ورفع مستوى رضا العملاء والموظفين، دراسة تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي في أرامكو تعد أمراً أساسياً نظراً لدور أرامكو البارز في قطاع النفط، يمكن تعزيز الكفاءة والإنتاجية مما يؤدي إلى تعزيز التنافسية وقدرة الشركة على التكيف في سوق متغير وتعزيز صورتها كمؤسسة رائدة في مجالها.

1.3.1 أهمية نظرية

أهمية البحث نظرياً تكمن في عدة نقاط:

١. تعزيز الفهم النظري للقيادة التحويلية*: يساعد البحث في توسيع المعرفة النظرية حول كيفية تأثير القيادة التحويلية على الأداء الوظيفي، والتي تُعتبر مفتاحاً لإدارة
 ٢. سد الفجوات البحثية*: الدراسات السابقة قد تكون محدودة في تفاصيل تأثير القيادة التحويلية على أداء الموظفين بالتفصيل داخل شركات الطاقة مثل أرامكو، مما يتيح للبحث فرصة لسد هذه الفجوات
 ٣. نقص الدراسات العملية والتطبيقية*: قلة الدراسات التي تقدم إطاراً تطبيقياً واضحاً لتنفيذ مفاهيم القيادة التحويلية وقياس تأثيرها على الأداء الوظيفي بشكل عملي.
- ومن فجوات الدراسات السابقة تشمل:

١. *قلة الدراسات التفصيلية في شركات الطاقة*: نقص في البحوث التي تركز بشكل خاص على كيفية تطبيق ونتائج القيادة التحويلية داخل شركات الطاقة كبيرة الحجم مثل أرامكو.
 ٢. *ضرورة تطوير مفاهيم جديدة*: يمكن تحقيق ذلك من خلال اقتراح مفاهيم تشمل تحليل البيانات الكبيرة لفهم التأثيرات القيادية بشكل أعمق، واستخدام تقنيات التعلم الآلي لتوقع التغيرات في الأداء الوظيفي، وتطوير نماذج القياس المتقدمة لتقييم التأثيرات على مستوى الفرق العمل.
- باختصار، يقدم البحث فرصة لتوسيع الفهم النظري والعملية لكيفية تأثير القيادة التحويلية في أرامكو، ويقدم مقترحات لتعزيز الأبحاث المستقبلية في هذا المجال

1.3.2 الأهمية العملية

الأهمية التطبيقية للبحث تكمن في عدة جوانب:

- تلعب القيادة التحويلية دوراً مهماً في الإدارة بشكل عام والمؤسسات التعليمية ولها تأثير إيجابي
١. تحسين الإدارة واتخاذ القرارات: يمكن للبحث أن يوفر رؤية قيمة لمتخذي القرار داخل أرامكو وشركات أخرى حول كيفية التحسين
 ٢. زيادة الإنتاجية والكفاءة: من خلال فهم القيادة التحويلية، يمكن لارامكو تحسين الإنتاجية والكفاءة في استخدام الموارد البشرية والمالية.
 ٣. خطة مستقبلية للمنظمة ورؤية ورسالة واضحة ليست مستحيلة الوقوع، وعندما يريد التغيير والتطوير في المنظمة البد أن يختار نموذج التغيير الذي يتناسب مع عمل المنظمة وثبتت فاعليته ونجاحه بهذا التغيير وانتقاله إلى الأفضل. ومن أهم وظائف القائد التحويلي: أنه يقوم بإدارة الفترة الانتقالية، والتخلص من النظام القديم، والانتقال إلى الاستراتيجية الجديدة (

بامرحول وآخرون (٢٠٢٠)

نتائج البحث المترتبة على الممارسين ومتخذي القرار تشمل:

تحسين استراتيجيات القيادة وتنمية

استخدام الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي

تحقيق نمو مستدام وتعزيز السمعة

بالتالي، يعزز البحث فعالية و كفاءة الشركات من خلال القيادة التحويلية، مما يسهم في تحقيق أهداف الأعمال .

قائمة مراجع

- حمادة حمدي عبدالحيمد علي (٢٠٢١م)
https://jaaralexu.journals.ekb.eg/article_197008_8f54d78a21f6b5be02_0b8d59d3d18366.pdf
- علوان (٢٠١٧م)
<https://www.ajsp.net/research/%D8%A3%D8%AB%D8%B1%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%8A%D9%84%D9%8A%D8%A9%D9%81%D9%8A%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86.pdf>
- عطا الله فاحس العنزي (٢٠٢٣م)
<https://journals.ku.edu.kw/joe/index.php/joe/article/view/3753/2947>
- حمد الزيد (٢٠١٧م)
<https://theses-algerie.com/3280472755157823/articles-scientifiques-et-publications/universite-djillali-liabes---sidi-bel-abbes/%D8%A3%D8%AB%D8%B1%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%8A%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D8%B9%D9%84%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A-%D9%84%D8%AF%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86>
- عبد الله الدريويش (٢٠١٨م)
<https://theses-algerie.com/2704392631942305/these-de-doctorat/universite-larbi-ben-m-hidi---om-el-bouaghi/%D9%81%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%8A%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%AA%D8%AD%D8%B3%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%AF%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B8%D9%8A%D9%81%D9%8A-%D9%84%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A8%D9%8A%D9%86>

- محمد الحسنيين&واصل جميل(٢٠١٨م)
https://www.google.com.sa/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwibjJKw3fyGAxUiTKQEHf4bDDwQFnoECBYQAQ&url=https%3A%2F%2Fjaaralexu.journals.ekb.eg%2Farticle_197008_8f54d78a21f6b5be020b8d59d3d18366.pdf&usg=AOvVaw27Y5ewHlCBmlkxakeMHFZ&opi=89978449
- عبد الرحمن صالح (٢٠١٨). "الثقافة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي".، صفحات ١٣٠-١٥٠
- بامرحول وآخرون (٢٠٢٠م)
https://aja.journals.ekb.eg/article_326850_b5e3454efebb96c169d8e5182e161690.pdf
- مركز أبحاث أرامكو
<https://www.aramco.com/ar/news-media/news/2019/beijing-research-center-award>
- استبيان المتغير المستقل(القيادة التحويلية)
<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/3964/1/%D8%AF%D9%88%D8%B1%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%AD%D9%88%D9%8A%D9%84%D9%8A%D8%A9.pdf>
- استبيان المتغير التابع(الأداء الوظيفي)
https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/10387/1/Boudjakaina_Mostapha.pdf
- + الذكاء الاصطناعي
- محمد العلي (٢٠١٥). "القيادة التحويلية وأثرها على الأداء الوظيفي". مجلة الإدارة والقيادة، صفحات ٧٨-٩٥
- تمت إعادة صياغته بعض المعلومات .

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

مبدأوشن

د منى مصطفى العشري

نشكر لكم وقتكم وتعاونكم.

الملاحق

المحور الأول: 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:

استبيان المتغير المستقل:

استبيان القيادة التحويلية:

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

بعد التأثير المثالي

١	يتخطى مسؤولي شركة ارامكو مصلحتهم الخاصة من أجل تحقيق مصلحة مؤسستهم					
٢	يحظى مسؤولي شركة ارامكو بالاحترام من طرف موظفيهم					
٣	يتمتع مسؤولي شركة ارامكو بمستوى عالي من الأخلاق 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 مؤسستهم					
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 مؤسستهم بدرجة عالية من الثقة.					
١٠	يمنح مسؤولي شركة ارامكو حوافز للموظفين بغية تحقيق أهداف مؤسستهم					

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

بعد التمكين

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

الملاحق 2

المحور الأول: المعلومات الشخصية والوظيف

المعلومات الشخصية لعينة الدراسة و المؤهل العلمي:

الجنس:

☐ ذكر ☐ أنثى

ثانيا: المعلومات الوظيفية في عينة الدراسة

الرتبة الوظيفية :

☐ ملحق إدارة رئيسي ☐ متصرف إداري ☐ رئيسي ☐ مستشار ☐ عون مكلف بتسيير الملف أو المكتب أو المصلحة ☐ اذكر الرتبة

المؤهل العلمي :

☐ تعليم متوسط ☐ تعليم ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه

سنوات الخبرة:

☐ أقل من ٥ سنوات. ☐ من ٦ إلى ١٠ سنوات. ☐ من ١١ إلى ٢٠ سنة. ☐ من ٢١ إلى ٣٢ سنة (2)

السن :

☐ ٢٩ إلى ٢٥ ☐ ٣٩ إلى ٣٠ ☐ ٤٩ إلى ٤٠ ☐ ٥٩ إلى ٥٠

الحالة العائلية :

☐ أعزب ☐ متزوج ☐ أرمل ☐ مطلق

استبيان المتغير التابع :

تحسين الأداء الوظيفي:

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق	..
١						عملك يناسب كفاءتك
٢						الواجبات المسندة إليك واضحة تماما
٣						تستخدم كل طاقتك في عملك
٤						لديك الرغبة في انجاز الأعمال اليومية التي تتطلبها وظيفتك
٥						تتجز عملك في الوقت المحدد دون تأخير
٦						لديك الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتك الخاطئة

٧	لديك الاستعداد لتولي مسؤولية أعلى				
٨	تقوم بتنظيم أعباء العمل يوميا مع التقيد بالقواعد والتنظيمات للوصول إلى الأداء الجيد				
٩	هناك معرفة وإلمام لدى الموظفين بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم				
١٠	يبدل الموظفون الجهد الكافي لانجاز الأعمال في الوقت المحدد				
١١	يتحلى المرؤوسون بالقدرة على التصرف في المواقف الحرجة				
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	تشجع الموظفين على التعاون مع زملائهم في العمل				
١٨	تتنافس 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 لديك 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 انجاز 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				

