

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر القيادة الصحيحة على أداء الموظفين في شركة أرامكو السعودية بمدينة الظهران

أسم الطالب
محمد ناصر
222000664

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. عبدالرحيم نادر
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ
2025
الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
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 الدراسة
7	1.5. أهداف الدراسة
8	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
9-8	1.8. منهجية الدراسة
10-9	1.9. الدراسة الميدانية
11	1.10. مخطط المشروع المقترح
12.....	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13	2.1. المقدمة:
13	2.2. المتغير المستقل
13	2.3. المتغير التابع
13	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
13	2.5. الخاتمة
14-15	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعد القيادة الصحيحة أحد أهم الركائز التي تقوم عليها استدامة الشركات الكبرى ونجاحها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. فهي ليست مجرد إدارة تنفيذية للمهام اليومية، بل هي فن في التأثير والإلهام وتوجيه الطاقات البشرية نحو تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة وفاعلية. إن القيادة الفعالة في بيئات العمل الحديثة، خصوصًا في المؤسسات العملاقة مثل شركة أرامكو السعودية، أصبحت عنصرًا استراتيجيًا لا غنى عنه لضمان النمو والاستقرار التنظيمي والمحافظة على التميز التنافسي في الأسواق العالمية.

فالقيادة الصحيحة لا تتجسد فقط في اتخاذ القرار أو إصدار التعليمات، بل في بناء بيئة عمل إيجابية تُشجع الموظفين على الإبداع، وتدعم روح الفريق الواحد، وتعزز الشعور بالانتماء الوظيفي. القائد الناجح هو الذي يفهم احتياجات موظفيه ويستثمر في تطويرهم المهني، ويوازن بين الحزم في الأداء والمرونة في التعامل. ومن خلال هذا التوازن، تُبنى الثقة المتبادلة بين القائد والموظف، مما ينعكس إيجابًا على مستوى الأداء والإنتاجية وجودة المخرجات.

في الشركات الكبرى مثل أرامكو السعودية، يتضح أثر القيادة الصحيحة بصورة جلية من خلال قدرتها على توجيه آلاف الموظفين من خلفيات مختلفة نحو هدف واحد، مع الحفاظ على روح الانسجام والولاء المؤسسي. فالقائد في مثل هذه البيئات لا يكتفي بإدارة فرق العمل، بل يسعى إلى غرس قيم الاحتراف، والالتزام، والمسؤولية، والابتكار المستمر، وهي القيم التي تشكل جوهر الثقافة التنظيمية للشركات الناجحة.

كما تلعب القيادة الصحيحة دورًا محوريًا في تطوير رأس المال البشري داخل الشركات، إذ تسهم في بناء كواادر قادرة على مواكبة التغيرات التقنية والاقتصادية السريعة. فالمؤسسات الكبرى التي تعتمد على القيادة التحفيزية والتشاركية عادةً ما تحقق أداءً أفضل وتتمتع بقدرة أكبر على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها. هذا بدوره يعزز من استقرار بيئة العمل ويزيد من مرونة المؤسسة في مواجهة التحديات المستقبلية.

من هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر القيادة الصحيحة في تحسين أداء الموظفين داخل الشركات الكبرى، وبشكل خاص في شركة أرامكو السعودية بمدينة الظهران، بوصفها نموذجًا رائدًا للقيادة الإدارية الفعالة في العالم العربي. تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أساليب القيادة الحديثة ومستوى أداء الموظفين، والتعرف على أهم الممارسات القيادية التي تسهم في بناء ثقافة تنظيمية قوية تدعم الإبداع والتميز وتحقق التوازن بين رضا الموظفين ومتطلبات المؤسسة.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه الشركات الكبرى تحديات مستمرة تتعلق بالحفاظ على مستويات أداء عالية للموظفين، في ظل بيئة عمل تنافسية تتطلب قيادة واعية وفعالة. القيادة غير الصحيحة قد تؤدي إلى ضعف التواصل، وانخفاض الدافعية، وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي، مما ينعكس سلباً على الإنتاجية وجودة الأداء. في المقابل، تمثل القيادة الصحيحة عاملاً جوهرياً في تحقيق التوازن بين أهداف الشركة واحتياجات الموظفين.

ومن هنا تبرز مشكلة الدراسة في التساؤل عن مدى تأثير القيادة الصحيحة على أداء الموظفين في الشركات الكبرى، وبالأخص في شركة أرامكو السعودية بمدينة الظهران، لما تتميز به من بيئة عمل احترافية ونظام إداري متطور

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع القيادة وأثرها على الأداء، إلا أن معظمها ركز على المؤسسات الحكومية أو الصغيرة والمتوسطة. هناك نقص واضح في الدراسات النظرية التي تربط بين القيادة الصحيحة كأسلوب إداري متكامل وأداء الموظفين في بيئات عمل ضخمة ومعقدة مثل الشركات الكبرى.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى العملي، تفتقر بعض الشركات إلى تطبيق فعلي لأساليب القيادة الحديثة، حيث ما زالت بعض الإدارات تعتمد على الأساليب التقليدية التي تحد من الإبداع والمشاركة. كما تفتقر الأبحاث المحلية إلى دراسات تطبيقية ميدانية متعمقة داخل الشركات الكبرى السعودية، مما يجعل هذه الدراسة محاولة لسد هذه الفجوة.

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي التالي :

ما أثر القيادة الصحيحة على أداء الموظفين في الشركات الكبرى؟

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة الصحيحة في تطوير أداء الموظفين وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات الكبرى. فالشركات اليوم لا تعتمد فقط على الإمكانيات المالية أو التقنية لتحقيق النجاح، بل تعتمد بشكل أساسي على الكفاءات البشرية وطريقة إدارتها وقيادتها. وتزداد هذه الأهمية في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، التي تتطلب قادة قادرين على توجيه الأفراد وتحفيزهم والمحافظة على استقرار الأداء رغم الضغوط والتغيرات المستمرة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تتمثل الأهمية النظرية للدراسة في مساهمتها بتعميق الفهم العلمي لمفهوم القيادة الصحيحة وأثرها على أداء الموظفين، من خلال الربط بين المفاهيم الإدارية الحديثة والنظريات التنظيمية الكلاسيكية والمعاصرة. كما تسهم في إثراء الأدبيات العربية في مجال القيادة، إذ تقدم إطاراً نظرياً متكاملًا يمكن أن يُستخدم كمرجع للدراسات المستقبلية التي تتناول العلاقة بين القيادة والأداء في بيئات العمل الكبرى. بالإضافة إلى ذلك، فإنها تسلط الضوء على الفجوة بين الأساليب القيادية التقليدية والحديثة، وتوضح أهمية التحول نحو القيادة التحفيزية والتشاركية كمدخل أساسي لتحسين الأداء المؤسسي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

أما الأهمية التطبيقية فتتمثل في أن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تساعد الإدارات العليا في الشركات الكبرى، وخاصة في أرامكو السعودية، على تطوير أساليب القيادة الإدارية وتبني استراتيجيات أكثر فعالية في تحفيز الموظفين وتحسين بيئة العمل. كما تساهم الدراسة في تقديم توصيات عملية يمكن تطبيقها لتطوير برامج تدريبية تهدف إلى إعداد قادة يمتلكون مهارات القيادة الصحيحة القادرة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات العاملين.

وتُعد هذه الدراسة أيضًا ذات فائدة للباحثين وصناع القرار في مجال إدارة الموارد البشرية، إذ توفر بيانات ميدانية موثوقة يمكن الاستفادة منها في تصميم سياسات تهدف إلى رفع كفاءة الأداء المؤسسي من خلال القيادة الفعالة

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما أثر القيادة الصحيحة على أداء الموظفين في الشركات الكبرى؟
2. كيف تسهم أساليب القيادة التحفيزية والتشاركية في تحسين الأداء الوظيفي؟
3. ما العلاقة بين القيادة الصحيحة ومستوى رضا الموظفين في شركة أرامكو السعودية؟
4. ما أهم الممارسات القيادية التي تؤدي إلى رفع كفاءة الأداء الوظيفي؟

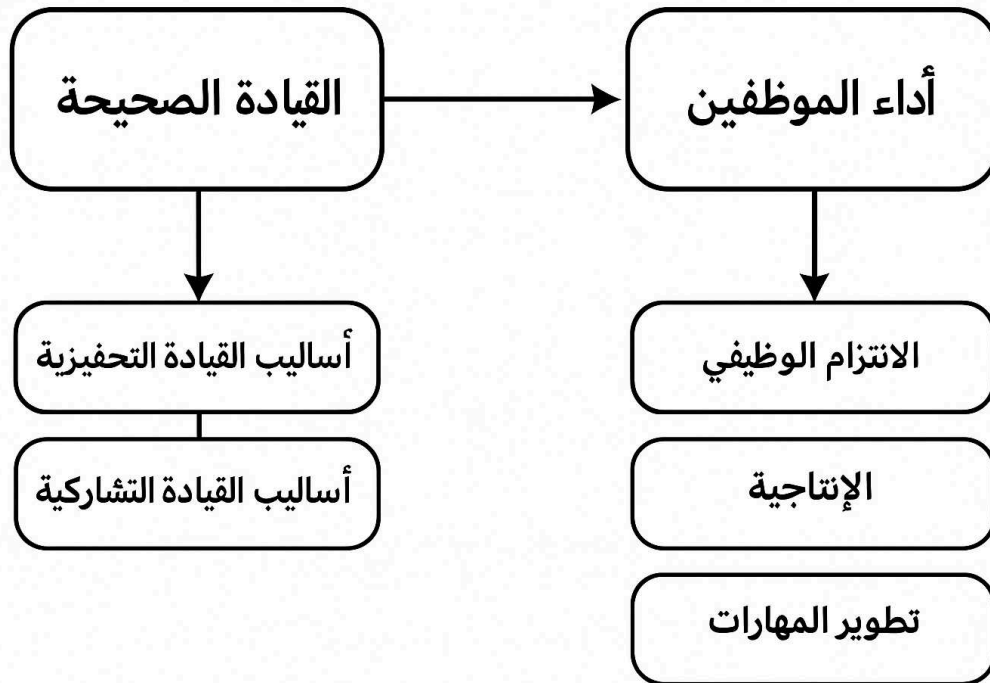
1.5. أهداف الدراسة

- تحليل أثر القيادة الصحيحة على أداء الموظفين في الشركات الكبرى.
- تحديد العلاقة بين أنماط القيادة الحديثة ومستوى رضا الموظفين.
- دراسة تأثير القيادة التحفيزية في تحسين الإنتاجية داخل بيئة العمل.
- تقديم مقترحات عملية لتطوير القيادة الإدارية في شركة أرامكو السعودية

1.6. فرضيات الدراسة

- **الفرضية الصفرية (H1):**
"لا يوجد تأثير معنوي للقيادة الصحيحة على أداء الموظفين في شركة أرامكو السعودية بمدينة الظهران."
- **الفرضية البديلة (H2):**
"يوجد تأثير إيجابي ومعنوي للقيادة الصحيحة على أداء الموظفين في شركة أرامكو السعودية بمدينة الظهران."
- **الفرضية الاتجاهية (H3):**
"زيادة تطبيق أساليب القيادة التحفيزية في شركة أرامكو تؤدي إلى رفع مستوى التزام الموظفين وتحسين جودة الأداء."
- **الفرضية غير الاتجاهية (H4):**
"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الصحيحة ومستوى أداء الموظفين في شركة أرامكو السعودية بمدينة الظهران."

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

عتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لكونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والسلوكية في بيئات العمل الكبيرة مثل شركة أرامكو السعودية. يهدف هذا المنهج إلى وصف العلاقة بين القيادة الصحيحة وأداء الموظفين، وتحليل مدى تأثير أساليب القيادة المختلفة على الجوانب العملية للأداء الوظيفي.

سيتم جمع البيانات من خلال استبيان ميداني يوزع على عينة مختارة من موظفي شركة أرامكو بمدينة الظهران من مختلف الإدارات والمستويات الإدارية. يتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة تقيس أثر القيادة التحفيزية والتشاركية على الالتزام الوظيفي والإنتاجية وتطوير المهارات.

وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل المتوسطات والانحراف المعياري ومعامل الارتباط (Pearson Correlation) لاختبار صحة الفرضيات وتحديد قوة العلاقة بين المتغيرات.

1.9. الدراسة الميدانية

تُعد الدراسة الميدانية الجزء التطبيقي الأهم في هذا البحث، إذ تهدف إلى قياس أثر القيادة الصحيحة على أداء الموظفين داخل الشركات الكبرى من خلال التطبيق العملي على شركة أرامكو السعودية بمدينة الظهران، بوصفها نموذجًا متقدمًا في الإدارة والقيادة الحديثة في بيئة عمل متعددة الثقافات والاختصاصات.

اعتمدت الدراسة الميدانية على الاستبيان بوصفه الأداة الرئيسية لجمع البيانات، لما يتمتع به من دقة في رصد الاتجاهات والآراء حول الظواهر الإدارية والسلوكية. تم إعداد الاستبيان بعناية ليشمل محورين رئيسيين؛ الأول يقيس أساليب القيادة الصحيحة (القيادة التحفيزية، القيادة التشاركية، القيادة العادلة)، والثاني يقيس أداء الموظفين من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية هي: الالتزام الوظيفي، والإنتاجية، وتطوير المهارات.

تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من موظفي شركة أرامكو السعودية، شملت الإدارات التشغيلية والإدارية والفنية، وذلك لضمان تنوع المشاركين واختلاف تجاربهم القيادية. بلغ حجم العينة (100) موظف

من مختلف المستويات الإدارية (العليا، والوسطى، والتنفيذية)، لضمان شمولية النتائج وموضوعيتها. كما روعي عند اختيار العينة التمثيل الجغرافي داخل أقسام الشركة في الظهران، مما عزز من مصداقية النتائج.

بعد جمع البيانات، تم فرز الاستبيانات والتحقق من اكتمالها وصحتها، ثم أُدخلت النتائج في برنامج التحليل الإحصائي **SPSS** لتحليلها باستخدام مجموعة من الأدوات مثل **التحليل الوصفي**، **والانحدار البسيط**، **ومعامل الارتباط (Pearson)** لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل (القيادة الصحيحة) والمتغير التابع (أداء الموظفين).

كما تمت مقارنة النتائج الميدانية مع ما ورد في الدراسات السابقة لتحديد أوجه التشابه والاختلاف بين النتائج النظرية والتطبيقية، وذلك لتقديم رؤية واقعية وشاملة حول دور القيادة في تحسين الأداء داخل بيئة عمل ضخمة مثل أرامكو السعودية.

ومن خلال هذه الدراسة الميدانية، يسعى الباحث إلى التحقق من صحة فرضيات البحث التي تفترض وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الصحيحة وأداء الموظفين. كما تسعى الدراسة إلى تحديد أكثر الأساليب القيادية تأثيراً في رفع الإنتاجية وتحقيق الالتزام الوظيفي، بما يساهم في بناء نموذج قيادي عملي يمكن تطبيقه في مؤسسات سعودية أخرى تسعى للتميز في الأداء والتنظيم.

1.10. مخطط المشروع المقترح

محتوى الفصل	الفصل
مقدمة - مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة - المفاهيم والأسس النظرية للقيادة وأداء الموظفين	الفصل الثاني: الإطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الأفق الزمني - طرق جمع وتحليل البيانات	الفصل الثالث: منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

المراجع:

1. الشمري، عبدالله بن محمد (2021) أثر القيادة التحويلية في رفع أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية السعودية مجلة العلوم الإدارية جامعة الملك سعود المجلد 33 العدد 2 ص 115-142
2. الزهراني، خالد بن حسين (2020) العلاقة بين أساليب القيادة الإدارية ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية مجلة الإدارة والاقتصاد جامعة الملك عبدالعزيز العدد 45 ص 77-101
3. الحربي، فهد بن ناصر (2022) القيادة الفعالة وأثرها في تحسين الأداء التنظيمي دراسة ميدانية في المؤسسات الخاصة بمدينة جدة مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية العدد 18 ص 54-89
4. العمري، سعيد بن عبدالله (2021) أثر القيادة التحفيزية في تطوير أداء الموظفين في بيئة العمل السعودية مجلة العلوم الإنسانية جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية العدد 29 ص 93-120
5. الأحمدى، ماجد بن إبراهيم (2023) دور القيادة في تعزيز الالتزام الوظيفي وأثره على الأداء المؤسسي مجلة التنمية الإدارية العدد 36 ص 41-70
6. Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2004) Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership Thousand Oaks CA Sage Publications
7. Yukl, G. A. (2013) Leadership in Organizations 8th Edition Pearson Education New York

**Northouse, P. G. (2019) Leadership Theory and Practice 8th Edition .8
Sage Publications California**

**Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2022) Organizational Behavior 19th .9
Edition Pearson Education London**

**Khalid, S. & Ahmed, N. (2019) The Impact of Leadership Styles on.10
Employee Performance A Case Study in UAE Service Sector
International Journal of Business Management Vol 14 No 3 pp 45-61**

**Alotaibi, M. A. (2020) Leadership Styles and Their Influence on.11
Employee Productivity in Saudi Organizations Arabian Journal of
Management Studies Vol 8 Issue 2 pp 101-130**

**Alghamdi, F. (2021) Transformational Leadership and Job Satisfaction.12
in the Saudi Private Sector Journal of Business and Social Research Vol
6 No 4 pp 87-112**

**Mohammed, A. & Khan, R. (2020) The Effect of Leadership Behavior.13
on Employee Motivation Evidence from Middle Eastern Companies
Journal of Leadership and Management Studies Vol 9 No 1 pp 33-58**

**14. الزايدى، عبدالرحمن بن صالح (2022) أثر العدالة التنظيمية في تعزيز أداء الموظفين من خلال
القيادة الفعالة مجلة الاقتصاد والإدارة جامعة الملك عبدالعزيز العدد 47 ص 65-92**

**15. السهلي، فيصل بن راشد (2020) القيادة الإدارية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي دراسة
تطبيقية على الشركات العائلية السعودية مجلة جامعة نايف للعلوم الإدارية العدد 25 ص 88-117**