

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر إدارة الموارد البشرية على أداء المشاريع في شركة أرامكو بالدمام

أسم الطالب

نوف روجي مطلق

232001139

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثالث-2026

جدول المحتويات

4.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5.....	1.1. المقدمة:
7.....	1.2. مشكلة الدراسة
8.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
8.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9.....	1.3. أهمية الدراسة
10.....	1.3.1. على المستوى النظري:
10.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
11.....	1.4. أسئلة الدراسة
12.....	1.5. أهداف الدراسة
13.....	1.6. فرضيات الدراسة
13.....	1.7. نموذج الدراسة
14.....	1.8. منهجية الدراسة
15.....	1.9. الدراسة الميدانية
16.....	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
.....	
	17
18.....	2.1. المقدمة:
20.....	2.2. المتغير المستقل
21.....	2.3. المتغير التابع
22.....	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
25.....	2.5. الخاتمة
26.....	قائمة المراجع

قائمة الاشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	نموذج الدراسة اعداد الطالبة	12
2	ملخص الدراسة اعداد الطالبة	13

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

الفقرة الأولى: تحديد المشكلة التي تؤدي إلى الدراسة

تُعد إدارة الموارد البشرية من أهم الركائز الأساسية في نجاح المشروعات داخل المؤسسات الكبرى، مثل شركة أرامكو في مدينة الدمام. وعلى الرغم من التطور الملحوظ في أساليب إدارة المشاريع، إلا أن بعض المشروعات تواجه تحديات مثل تأخر الإنجاز، ارتفاع التكاليف، أو انخفاض جودة العمل، وهو ما قد يكون مرتبطاً بقصور في تخطيط الموارد البشرية أو تدريبها أو تحفيزها. ومن هنا تبرز المشكلة البحثية حول مدى تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء المشاريع وتحقيق أهداف الشركة بكفاءة.

الفقرة الثانية: مراجعة الأدبيات حول المشكلة الدراسات السابقة

أشارت الدراسات السابقة إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة الموارد البشرية ونجاح المشاريع. فقد أظهرت أن برامج التدريب والتطوير تزيد من إنتاجية فرق العمل. كما (Albrecht et al., 2015) دراسة أن التخطيط الفعال للموارد البشرية وتوزيع المهام بدقة يقلل من نسب (Kernel, 2017) أوضحت دراسة تأخر المشاريع. وفي السياق العربي، بينت بعض الدراسات أن التحفيز الوظيفي والقيادة الفعالة يؤثران بشكل مباشر على أداء المشاريع في الشركات الكبرى، مما يؤكد أهمية العنصر البشري في تحقيق الأداء المتميز.

الفقرة الثالثة: الفجوات في الدراسة

رغم الدراسات العديدة حول العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء المشاريع، إلا أن معظمها ركز على بيانات عامة أو قطاعات مختلفة بعيداً عن قطاع الطاقة. كما هناك نقص في الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في شركات سعودية كبرى مثل أرامكو، خاصة في مدينة الدمام. لذلك فإن هذه الدراسة تحاول سد هذه الفجوة من خلال التركيز على واقع إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء المشاريع في هذا السياق.

الفقرة الرابعة: استهداف الجمهور مع توضيح أهمية المشكلة

تستهدف هذه الدراسة مجموعة واسعة من الجمهور المهني والأكاديمي، بدءًا من المديرين التنفيذيين وقادة الفرق في شركة أرامكو إلى الموظفين المتخصصين في إدارة المشاريع والموارد البشرية، وصولاً إلى الباحثين والمهتمين بدراسة أساليب إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الكبرى. وتكمن أهمية المشكلة في أن تحسين إدارة الموارد البشرية لا يقتصر على رفع كفاءة تنفيذ المشاريع فقط، بل يمتد تأثيره ليشمل جوانب حيوية مثل تقليل المخاطر التشغيلية، تحسين جودة الإنتاج، خفض التكاليف الزائدة، وتقليل الوقت الضائع في تنفيذ المهام، وهو ما ينعكس مباشرة على أداء المشاريع ونجاح الشركة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية إضافة إلى ذلك، فإن إدارة الموارد البشرية تؤثر على رضا العاملين والتزامهم، حيث يؤدي وجود خطة تدريب فعالة، ونظام تحفيزي عادل، وتوزيع مهام منظم إلى رفع مستوى التحفيز والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على جودة أداء الفرق وتحقيق النتائج المرجوة. كما أن نتائج هذه الدراسة يمكن أن تكون مرجعاً عملياً للشركات الأخرى في قطاع الطاقة أو المؤسسات الكبيرة التي تسعى لتطوير سياسات إدارة الموارد البشرية، حيث ستساهم في تحديد الاستراتيجيات الأكثر فعالية لضمان استدامة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي ومن هذا المنطلق، فإن التركيز على هذه المشكلة ليس فقط مهماً لأرامكو كجهة منفذة للمشاريع، بل يحمل قيمة استراتيجية كبيرة للشركات المماثلة التي تواجه تحديات مشابهة في إدارة فرق العمل وتحقيق أهدافها ضمن بيئة تنافسية متغيرة

الفقرة الخامسة: تحديد الهدف من البحث موسعة

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى تقييم أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء المشاريع في شركة أرامكو بالدمام، مع التركيز على تحليل العلاقة بين التخطيط الفعال للموارد البشرية، برامج التدريب والتطوير المستمر، سياسات التحفيز، وتوزيع المهام، وأثر كل منها على جودة ونجاح المشاريع. وتسعى الدراسة أيضاً إلى تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساعد الإدارة العليا على تعزيز كفاءة فرق العمل ورفع مستوى الإنجاز وتقليل الهدر المالي والزماني، بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى سد الفجوات البحثية في الأدبيات السابقة، خصوصاً بشكل أفضل فيما يتعلق بدراسة بيئة العمل داخل الشركات الكبرى في قطاع الطاقة بالسعودية، وتوفير إطار علمي شامل لفهم كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية لتحقيق أداء متفوق في المشاريع. كما تسعى الدراسة إلى تمكين صناع القرار من تبني أساليب متطورة ومرنة في التعامل مع الموارد البشرية، مع مراعاة التحديات الخاصة بكل مشروع، وذلك لتعزيز القدرة التنافسية للشركة وضمان استدامة نجاح المشاريع المستقبلية. ومن خلال هذه الأهداف، تأمل الدراسة في إحداث تأثير عملي ملموس يعزز من فعالية الأداء التنظيمي، ويطور أساليب الإدارة البشرية بما يعود بالنفع على جميع أصحاب المصلحة داخل الشركة وخارجها.

1.2. مشكلة الدراسة

عد إدارة الموارد البشرية من العناصر الأساسية التي تحدد نجاح أو فشل المشاريع داخل الشركات الكبرى، لا سيما في المؤسسات الاستراتيجية مثل شركة أرامكو في مدينة الدمام. فتنفيذ المشاريع بشكل فعال يتطلب توافر موظفين مؤهلين، تخطيط دقيق للمهام، توزيع عادل للموارد، برامج تدريب مستمرة، ونظام تحفيزي يعزز التزام العاملين. ورغم التطور الكبير في أدوات وتقنيات إدارة المشاريع، إلا أن العديد من المشاريع تواجه تحديات تؤثر على جودة الإنجاز وموعد التسليم، مثل تأخر العمل، زيادة التكاليف، ضعف التنسيق بين الفرق، ونقص التحفيز للموظفين، وكلها عوامل مرتبطة بشكل مباشر بكفاءة إدارة الموارد البشرية. وتشير الدراسات السابقة إلى أن تحسين إدارة الموارد البشرية ينعكس بشكل إيجابي على أداء المشاريع، حيث يؤدي التخطيط الفعال، والتدريب المستمر، والتحفيز المناسب إلى رفع إنتاجية الفرق، وتحقيق أهداف المشروع بكفاءة أعلى، وتقليل المخاطر التشغيلية والمالية ومع ذلك، تبرز فجوة واضحة في الدراسات المتعلقة بالشركات الكبرى في السعودية، حيث أن معظم الأبحاث ركزت على بيئات عامة أو شركات صغيرة ومتوسطة، ولم تتناول بشكل كافٍ أثر إدارة الموارد البشرية على المشاريع الضخمة والمعقدة مثل مشاريع أرامكو في الدمام. كما أن طبيعة هذه المشاريع تتطلب مستوى أعلى من التنسيق بين الفرق المختلفة، وإدارة الموارد البشرية بشكل متكامل لضمان استمرارية الإنتاجية وعدم تعطل أي جزء من المشروع. وعليه، فإن هذه الدراسة تأتي لتسد هذه الفجوة، من خلال التركيز على تقييم أثر عناصر محددة في إدارة الموارد البشرية، مثل التخطيط، التدريب، التحفيز، وتوزيع المهام، على الأداء العام للمشاريع، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة كما تهدف الدراسة إلى توضيح أهمية الاستثمار في العنصر البشري داخل بيئات العمل المعقدة، حيث أن الموظفين المدربين جيداً والمحفزين بشكل صحيح يشكلون العمود الفقري لأي مشروع ناجح. إن إدارة الموارد البشرية ليست مجرد وظيفة إدارية روتينية، بل هي استراتيجية تؤثر بشكل مباشر على جودة المنتجات، سرعة الإنجاز، مستوى رضا العملاء، وتقليل الهدر المالي والزمني. ومن هذا المنطلق، فإن تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء المشاريع يساعد على توفير رؤية واضحة لإدارة الشركة حول نقاط القوة والضعف في الأداء، ويمكن أن يساهم في تطوير سياسات فعالة لتحسين الإنتاجية وضمان استدامة النجاح على المدى الطويل.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- قلة الدراسات المحلية: معظم الدراسات السابقة ركزت على بيانات دولية أو شركات عامة، بينما هناك ندرة في الأبحاث التي تناولت إدارة الموارد البشرية في شركات كبرى سعودية مثل أرامكو
- قص التركيز على قطاع الطاقة: أغلب الأدبيات ركزت على قطاعات مختلفة (خدمات، تصنيع، تجارة)، ولم تركز على خصائص قطاع الطاقة والمشاريع الضخمة المعقدة فيه
- عدم تحليل العناصر الفردية لإدارة الموارد البشرية بشكل متكامل: الكثير من الدراسات ركزت على عنصر واحد مثل التدريب أو التحفيز، دون دراسة أثر جميع عناصر الموارد البشرية معاً على أداء المشاريع
- قصور في الربط بين الإدارة البشرية والأداء التنفيذي: بعض الدراسات تناولت الموارد البشرية أو أداء المشاريع بشكل منفصل، دون توضيح العلاقة المباشرة والتأثير الفعلي على النتائج النهائية للمشاريع
- غياب الدراسات التطبيقية على المشاريع الكبيرة والمعقدة: معظم الدراسات السابقة اقتصر على مشاريع صغيرة أو متوسطة، ولم تقدم إطاراً نظرياً يمكن تطبيقه على المشاريع الكبرى مثل مشاريع أرامكو

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- ضعف تطبيق سياسات الموارد البشرية بشكل عملي: رغم وجود سياسات رسمية، إلا أن التطبيق الفعلي للتخطيط، التوزيع، والتحفيز في المشاريع الكبرى غالباً غير متنسق أو محدود
- نقص التدريب العملي الموجه للمشاريع الكبرى: كثير من الموظفين لا يحصلون على تدريب عملي كافٍ يتوافق مع متطلبات المشاريع الضخمة والمعقدة، مما يؤثر على الأداء
- قلة المراقبة والتقييم المستمر للأداء: هناك ضعف في متابعة مدى فعالية إدارة الموارد البشرية على أرض الواقع، وعدم وجود أدوات عملية لقياس تأثيرها على أداء المشاريع
- ضعف التنسيق بين فرق الموارد البشرية وفرق المشاريع: غالباً ما يكون هناك انفصال بين إدارة الموارد البشرية والإدارات التنفيذية، مما يؤدي إلى سوء توزيع المهام وتأخير الإنجاز

السؤال الرئيسي :

إلى أي مدى يمكن أن تؤثر إدارة الموارد البشرية على أداء المشاريع في شركة أرامكو بالدمام؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الدور الحيوي الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المشاريع داخل الشركات الكبرى، ولا سيما في المؤسسات الاستراتيجية مثل شركة أرامكو في الدمام. فنجاح المشاريع يعتمد بشكل أساسي على الكفاءة التنظيمية للعاملين، وقدرتهم على تنفيذ المهام بكفاءة وفعالية، وهو ما يرتبط مباشرة بجودة التخطيط، التدريب، التحفيز، وتوزيع المهام داخل فرق العمل. وبما أن المشاريع في قطاع الطاقة تعتبر ضخمة ومعقدة وتتطلب تنسيقاً عالي المستوى بين الفرق المختلفة، فإن أي قصور في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية ملموسة، مثل تأخر الإنجاز، زيادة التكاليف، ضعف جودة المشروع، وتأثر سمعة الشركة كما تأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة إلى سد الفجوة البحثية القائمة في الأدبيات السابقة، حيث أن معظم الدراسات ركزت على بيانات عامة أو شركات صغيرة ومتوسطة، ولم تتناول بشكل كافٍ تطبيق إدارة الموارد البشرية في مشاريع ضخمة داخل قطاع الطاقة بالمملكة العربية السعودية. ومن خلال تحليل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء المشاريع، ستمكن هذه الدراسة من تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساعد الإدارة العليا على تحسين الأداء ورفع مستوى الإنتاجية، بما ينعكس إيجاباً على النتائج التشغيلية والمالية للشركة إضافة إلى ذلك، فإن تحسين إدارة الموارد البشرية يعزز رضا الموظفين والتزامهم بالمشاريع، وهو عامل أساسي لضمان استمرارية الأداء وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة. فالموظف الذي يحصل على تدريب مناسب، وتحفيز مستمر، وتوزيع عادل للمهام يكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق الأداء المتميز، مما يزيد من فعالية المشاريع ويحد من المشاكل التشغيلية. وهذا يجعل نتائج الدراسة ذات أهمية عملية كبيرة، ليس فقط لشركة أرامكو، بل لأي مؤسسة كبرى تعمل في بيئات معقدة ومتغيرة، حيث يمكن تطبيق التوصيات المستخلصة لتحسين إدارة الموارد البشرية ورفع مستوى الأداء في المشاريع المستقبلية علاوة على ذلك، تكمن أهمية الدراسة في تقديم إطار علمي وميداني متكامل يمكن أن يستفيد منه الباحثون والأكاديميون في فهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء المشاريع، وتوسيع المعرفة النظرية في هذا المجال. كما تساعد الدراسة على توجيه صناعات القرار لتطبيق أفضل الممارسات، واتخاذ خطوات استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز القدرة التنافسية للشركة في سوق الطاقة المحلي والدولي. ومن هذا المنطلق، فإن هذه الدراسة لا تقتصر على الجانب النظري فحسب، بل تمتد لتكون أداة عملية لتطوير الأداء وتحقيق الأهداف بشكل فعال ومستدام، مما يجعلها ذات قيمة كبيرة على المستويين الأكاديمي والعملي

1.3.1. على المستوى النظري:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها على المستوى النظري من الحاجة إلى فهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأداء المشاريع في بيئات العمل المعقدة، مثل شركات الطاقة الكبرى كأرامكو في الدمام. فالإدارة الفعالة للموارد البشرية تمثل عنصرًا محوريًا في أي مشروع، حيث تؤثر على جودة التخطيط، توزيع المهام، التدريب، والتحفيز، مما ينعكس مباشرة على النتائج النهائية للمشاريع. ومع أن العديد من الدراسات السابقة تناولت العلاقة بين الموارد البشرية وأداء المشاريع، إلا أن معظمها ركز على بيانات عامة أو شركات صغيرة ومتوسطة، ولم تعالج المشاريع الضخمة والمعقدة التي تتطلب مستوى أعلى من التنسيق والتخطيط، وهو ما يخلق فجوة معرفية واضحة تحتاج إلى بحث أكاديمي شامل.

كما أن الدراسة توفر إضافة نظرية من خلال تحليل تأثير عناصر إدارة الموارد البشرية بشكل متكامل، وليس كل عنصر بمفرده، على أداء المشاريع، وهو ما لم تتناوله العديد من الدراسات السابقة. فعلى سبيل المثال، هناك ندرة في الدراسات التي تربط بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، برامج التدريب، سياسات التحفيز، وتوزيع المهام، وبين النتائج الفعلية للمشاريع الكبرى، بما فيها الوقت، التكلفة، وجودة الإنجاز. وبذلك، تسهم الدراسة في توسيع الإطار النظري لفهم كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية لتحقيق أداء متميز، وتضع الأسس لتطوير نماذج جديدة يمكن استخدامها في أبحاث مستقبلية حول هذا الموضوع.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتجلى أهمية هذه الدراسة على المستوى التطبيقي في كونها تقدم رؤية واضحة حول كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية لتعزيز أداء المشاريع داخل شركة أرامكو في الدمام. فإدارة الموارد البشرية ليست مجرد سياسات نظرية، بل تمثل أداة عملية لتوجيه فرق العمل، توزيع المهام بشكل فعال، وتوفير التدريب والتحفيز الذي يضمن التزام الموظفين وتحقيق أهداف المشروع. في الواقع العملي، تواجه المشاريع الكبرى تحديات كبيرة تتعلق بالتنسيق بين فرق متعددة، السيطرة على التكاليف، وضمان الالتزام بالجدول الزمنية، وهو ما يجعل الدور التطبيقي للموارد البشرية محورياً في النجاح أو الفشل. ومن خلال تحليل أثر التخطيط، التدريب، التحفيز، وتوزيع المهام على الأداء، تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات قابلة للتطبيق تساعد الإدارة في تحسين العمليات التشغيلية للمشاريع.

كما تكمن الأهمية التطبيقية في مساعدة صناع القرار على تقييم فعالية السياسات الحالية وإدخال تعديلات عملية تعزز الكفاءة وتقلل من المشكلات التشغيلية، مثل تأخر المشاريع أو ارتفاع التكاليف. فعلى سبيل المثال، من خلال تحسين نظم التحفيز والمكافآت، يمكن رفع مستوى دافعية الموظفين وزيادة التزامهم، مما ينعكس مباشرة على جودة تنفيذ المشروع وسرعة إنجازه. إضافة إلى ذلك، تساعد الدراسة في تحديد نقاط الضعف في التنسيق بين فرق الموارد البشرية وفرق المشاريع، وتقدم حلول عملية لتوزيع المهام بشكل أكثر فعالية، وتحسين التواصل بين الإدارات المختلفة.

1.4. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي:

ما أثر الحوافز على تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية؟

أسئلة البحث الفرعية:

1. ما أثر الحوافز المادية على تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية؟
2. ما أثر الحوافز المعنوية على تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية؟
3. ما أثر العدالة في توزيع الحوافز على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية؟
4. ما أثر نظام الترقيات والمكافآت على الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية؟
5. إلى أي مدى تسهم بيئة العمل في تعزيز العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو؟
6. إلى أي مدى يسهم التقدير المعنوي (خطابات الشكر، التكريم، الإشادة) في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو؟
7. ما العلاقة بين وضوح معايير الحوافز ومستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو؟
8. ما أثر تنوع الحوافز (مادية ومعنوية) على تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو؟
9. إلى أي مدى تؤثر الحوافز طويلة المدى على استقرار الموظفين ورضاهم الوظيفي في شركة أرامكو؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام للبحث:

التعرف على أثر الحوافز بمختلف أنواعها في تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية

الأهداف الفرعية للبحث:

1. التعرف على أثر الحوافز المادية في مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو.
2. تحديد أثر الحوافز المعنوية في تعزيز الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو.
3. قياس أثر العدالة في توزيع الحوافز على مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو.
4. تحليل دور نظام المكافآت السنوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو.
5. بيان أثر نظام الترقيات الوظيفية في تعزيز رضا الموظفين داخل شركة أرامكو.
6. التعرف على دور التقدير المعنوي والتكريم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
7. قياس العلاقة بين وضوح معايير منح الحوافز ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.
8. دراسة أثر تنوع الحوافز (مادية ومعنوية) على تحقيق الرضا الوظيفي.
9. التعرف على أثر الحوافز طويلة المدى في استقرار الموظفين ورضاهم الوظيفي.
10. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة)

1.6. فرضيات الدراسة

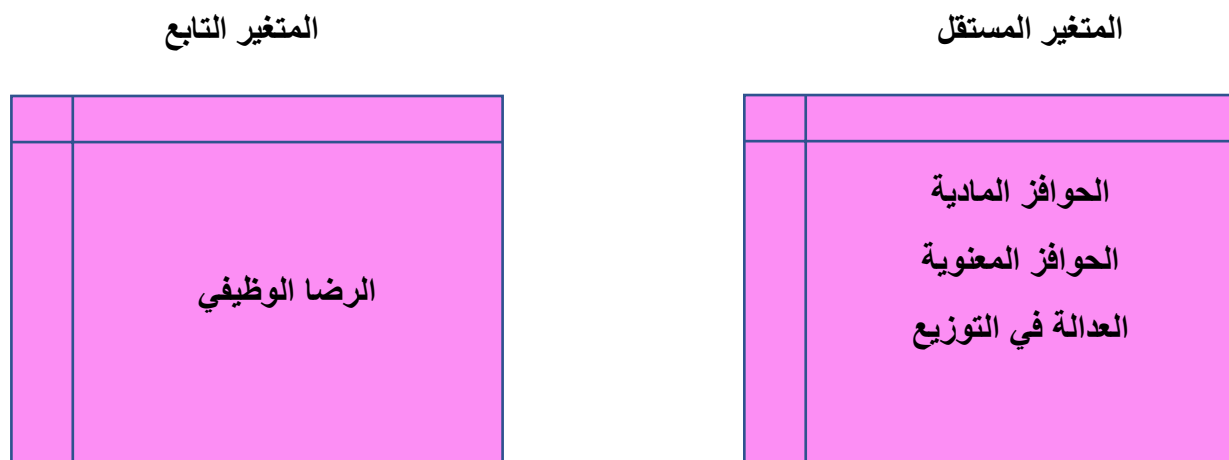
- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية

➤ الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية

➤ الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية

➤ الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العدالة في توزيع الحوافز والرضا الوظيفي لدى موظفي شركة أرامكو في المملكة العربية السعودية

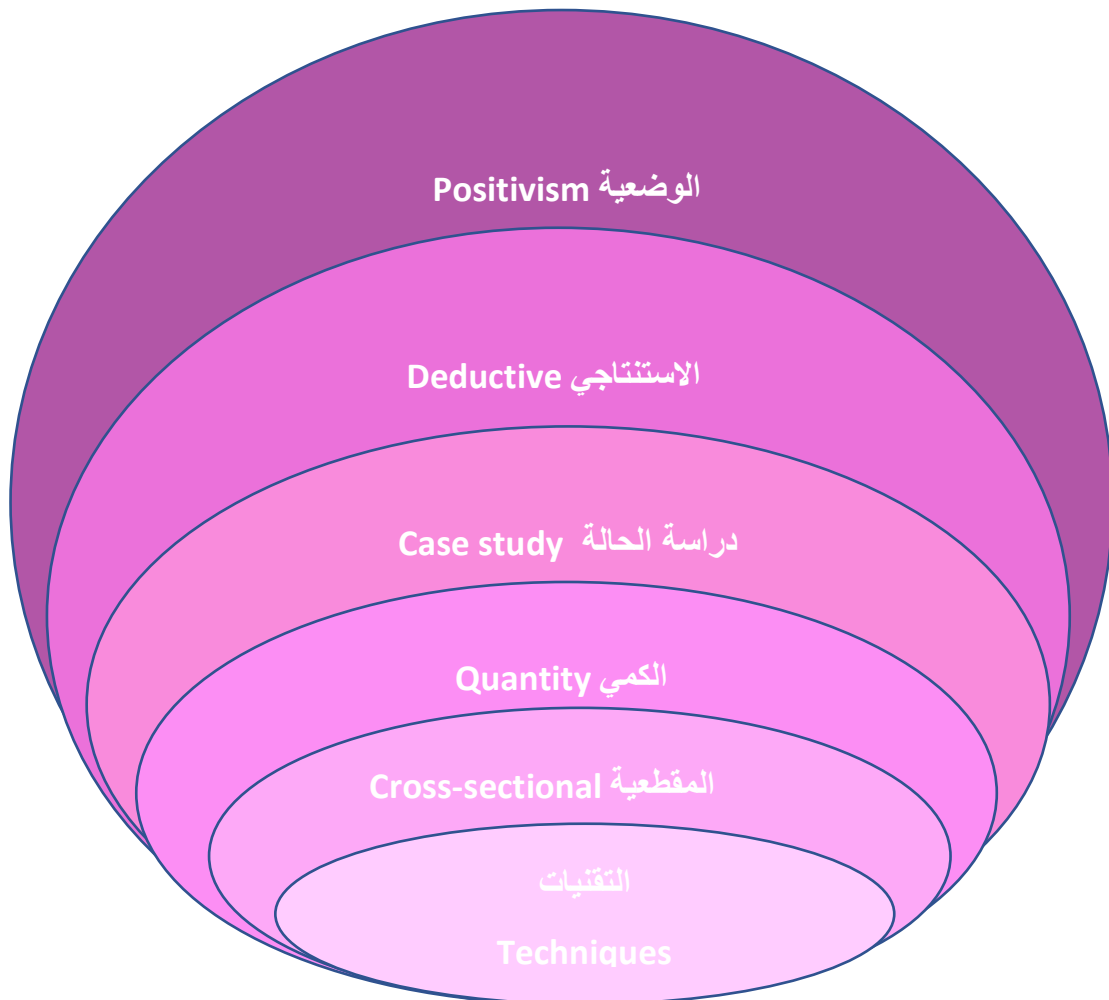
1.7. نموذج الدراسة



الشكل 1: نموذج الدراسة (اعداد الطالبة)

1.8. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الأفق الزمني: مقطعية
- التقنيات والإجراءات: استبيان لموظفي أرامكو وتحليل إحصائي



الشكل 2: ملخص منهجية البحث (اعداد الطالبة)

1.9. الدراسة الميدانية

تحديد عينة البحث وأهدافه الدراسة الميدانية المقترحة ستستهدف موظفي أرامكو السعودية في مختلف الإدارات والمستويات الوظيفية، بما في ذلك الإدارات التنفيذية والفنية والموظفين العاملين في الأقسام التشغيلية. يهدف اختيار هذه العينة إلى ضمان تمثيل شامل لكل الفئات داخل الشركة، مما يعكس الواقع العملي للبيئة المؤسسية ويتيح فهماً أعمق للظواهر المتعلقة بموضوع البحث. سيتم تحديد العينة وفق معايير علمية واضحة تشمل العمر والخبرة المهنية والمستوى الوظيفي لضمان تنوع المشاركين وتعدد وجهات النظر. ويُتوقع أن توفر هذه الخطوة بيانات غنية تمكن الباحث من تحليل السلوكيات والاتجاهات والتحديات التي يواجهها الموظفون، مما يرفع من مصداقية النتائج ويجعلها قابلة للتعميم داخل بيئة أرامكو. كما تهدف هذه المرحلة إلى التعرف على الاحتياجات العملية للموظفين وربطها بأهداف البحث النظري، مما يوفر قاعدة متينة لدراسة الظواهر وتحليلها لاحقاً

أدوات جمع البيانات والإجراءات الميدانية ستتم عملية جمع البيانات باستخدام استبيانات إلكترونية وورقية مصممة بدقة لتناسب مع أهداف البحث، مع تضمين أسئلة مغلقة ومفتوحة لضمان جمع معلومات كمية ونوعية مفيدة. ستُختبر هذه الأدوات مبدئياً على مجموعة صغيرة لضمان وضوح الأسئلة وسهولة فهمها، مع إدخال التعديلات اللازمة قبل التوزيع النهائي. بالإضافة إلى الاستبيانات، يمكن للباحث استخدام ملاحظات ميدانية أو مقابلات قصيرة مع بعض الموظفين الرئيسيين لتعميق الفهم وتحليل السياق العملي بشكل أدق. خلال هذه المرحلة، سيتم اتباع إجراءات دقيقة لضمان جمع البيانات بطريقة منظمة وموثوقة، مع الحفاظ على سرية معلومات المشاركين وضمان مشاركتهم الطوعية الفعالة.

تحليل البيانات وربط النتائج بالأهداف البحثية بعد جمع البيانات، سيتم تطبيق التحليل الإحصائي المناسب لتفسير النتائج واستخلاص العلاقات المهمة بين المتغيرات المختلفة. سيشمل التحليل استخدام الأساليب الكمية مثل التكرارات والنسب المئوية والاختبارات الإحصائية المناسبة لتحديد الاتجاهات والأنماط داخل البيانات. بالإضافة إلى ذلك، ستساهم هذه المرحلة في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق تساعد أرامكو على تطوير سياسات وإجراءات تعزز الأداء المؤسسي وتدعم تحقيق أهداف البحث

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الاول : المقدمة

الفصل الثاني : الاطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تعتبر شركة أرامكو السعودية واحدة من أبرز الشركات النفطية على مستوى العالم، وتمثل العمود الفقري للاقتصاد السعودي بفضل إسهاماتها الكبيرة في الناتج المحلي وتوفير فرص العمل وتطوير البنية التحتية. وقد أثار موقعها الاستراتيجي وطبيعة عملها المتطورة اهتمام الباحثين والدراسات الأكاديمية والاقتصادية، مما جعل من الضروري تحليل تجاربها السابقة والاستفادة من النماذج التطبيقية المختلفة التي تناولت أدائها. اهتمت الدراسات السابقة بدراسة أرامكو من عدة جوانب، سواء على المستوى الإداري والتنظيمي أو على المستوى التقني والمالي، وذلك بهدف استخلاص الدروس وتحسين الأداء المؤسسي في شركات النفط والطاقة على نطاق أوسع.

تركزت بعض الدراسات السابقة على الإدارة الاستراتيجية للشركة وكيفية تطوير خطط طويلة الأمد تتناسب مع التغيرات العالمية في سوق النفط. فقد تناولت هذه الدراسات تحليل القرارات الاستثمارية للشركة، واستراتيجياتها في التوسع محلياً ودولياً، بالإضافة إلى دراسة دور القيادة في تعزيز الأداء المؤسسي. وأظهرت النتائج أن التركيز على التخطيط الاستراتيجي وابتكار الحلول التقنية يسهم في رفع كفاءة العمليات وتقليل الهدر، مما يعكس قدرة أرامكو على مواجهة التحديات الاقتصادية العالمية والحفاظ على مكانتها الرائدة في السوق.

وفي جانب آخر، ركزت بعض الدراسات على التنمية البشرية وإدارة الموارد البشرية داخل أرامكو، حيث تم تحليل السياسات المتعلقة بتوظيف الكوادر المؤهلة، وتدريب العاملين، وتحفيزهم لضمان أداء أفضل. وأشارت هذه الدراسات إلى أن الاستثمار في العنصر البشري يعد من أهم عوامل النجاح في الشركات الكبرى، خصوصاً في القطاع النفطي الذي يعتمد بشكل كبير على المهارات الفنية والإدارية. كما أبرزت الدراسات كيف ساعدت برامج التطوير المهني والتدريب المستمر على رفع مستوى الكفاءة وتحقيق الرضا الوظيفي، ما انعكس إيجابياً على جودة الإنتاج والخدمات.

بالإضافة إلى ذلك، تناولت الدراسات السابقة الأبعاد التقنية والتشغيلية للشركة، مثل عمليات الاستكشاف والتنقيب عن النفط والغاز، واعتماد التكنولوجيا الحديثة في تحسين الإنتاج وتطوير المصافي. وقد أوضحت هذه الدراسات أهمية الابتكار التكنولوجي في تحقيق الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف، بالإضافة إلى دوره في حماية البيئة وتقليل الانبعاثات الضارة. وأكدت النتائج على أن الاستثمار في البحث والتطوير، وكذلك التعاون مع المؤسسات العالمية المتخصصة، يعزز من قدرة الشركة على التكيف مع التغيرات في الطلب العالمي على الطاقة وتغير أسعار النفط.

أخيرًا، ركزت بعض الدراسات على البعد البيئي والاجتماعي، حيث تم دراسة تأثير أنشطة أرامكو على المجتمع المحلي والبيئة، وكيفية دمج الاستدامة في سياساتها التشغيلية. وأشارت هذه الدراسات إلى أن تبني سياسات مسؤولة تجاه البيئة والمجتمع يعزز صورة الشركة عالميًا ويزيد من ثقة المستثمرين والمستهلكين. كما أظهرت الأبحاث أن برامج المسؤولية الاجتماعية للشركة، مثل دعم التعليم والصحة والمشروعات التنموية، تساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتحسين جودة الحياة في المناطق المحيطة بأنشطة الشركة.

باختصار، تقدم الدراسات السابقة رؤية شاملة حول مختلف جوانب عمل شركة أرامكو السعودية، من الإدارة والتخطيط الاستراتيجي إلى التنمية البشرية والابتكار التكنولوجي والمسؤولية الاجتماعية. وتبرز هذه الدراسات الدور المحوري للشركة في الاقتصاد الوطني والعالمي، وتوضح كيف يمكن الاستفادة من التجارب السابقة لتطوير الأداء وتحقيق الاستدامة. إن مراجعة هذه الدراسات تشكل أساسًا قويًا لأي بحث مستقبلي يهدف إلى دراسة أرامكو من منظور علمي وتحليلي، وتساعد الباحثين على فهم التحديات والفرص المتاحة أمام الشركة في ظل المتغيرات الاقتصادية والبيئية العالمية.

2.2. المتغير المستقل:

المتغير المستقل هو العامل أو الظاهرة التي تؤثر مباشرة على المتغير التابع في الدراسة، ويُعد المحور الأساسي الذي يتم من خلاله دراسة العلاقة السببية بين العوامل المختلفة. في سياق دراسة شركة أرامكو السعودية، يمثل المتغير المستقل مجموعة من العناصر التي تحدد كيفية تأثيرها على أداء الشركة ونتائجها التشغيلية والإدارية. من أبرز هذه العناصر استراتيجيات الإدارة والتخطيط طويل الأمد، والتي تشمل القرارات المتعلقة بتوزيع الموارد، تطوير المشاريع، واتخاذ القرارات الاستثمارية التي تساهم في تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الهدر. كذلك يشمل الابتكار التقني والتطوير التكنولوجي في عمليات الاستكشاف والتنقيب والإنتاج، حيث تلعب هذه الابتكارات دورًا حيويًا في رفع مستوى الإنتاجية، وتحسين جودة العمليات، وتقليل التكاليف، بالإضافة إلى الحد من الآثار البيئية السلبية المرتبطة بالصناعة النفطية.

إضافة إلى ذلك، يمثل تطوير الموارد البشرية من خلال برامج التدريب وتنمية الكفاءات جزءًا مهمًا من المتغير المستقل، إذ تؤكد الدراسات أن الاستثمار في العنصر البشري يرفع مستوى أداء الموظفين ويزيد من قدرتهم على التكيف مع التغيرات التقنية والإدارية، ما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للشركة. كما يمكن أن يشمل المتغير المستقل سياسات الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، مثل دعم المشاريع التعليمية والصحية والبيئية، والتي تؤثر على صورة الشركة ورضا المجتمع المحلي والمستثمرين.

من خلال التركيز على هذه العوامل كمتغيرات مستقلة، يمكن للباحث قياس مدى تأثير كل عنصر على المتغير التابع، سواء كان أداء الموظفين، الكفاءة التشغيلية، الإنتاجية، أو الأداء المالي. ويُعتبر تحديد المتغير المستقل بدقة خطوة أساسية في تصميم الدراسة البحثية، لأنه يساعد على رسم الفرضيات بشكل واضح، وتفسير النتائج بدقة، وتقديم توصيات علمية مدعومة بالأدلة العملية. بالإضافة إلى ذلك، فهم المتغير المستقل يتيح للباحث إمكانية التحكم في العوامل المؤثرة بشكل أفضل، وتصميم استراتيجيات تطويرية فعالة تستند إلى البيانات والتحليلات الدقيقة.

بذلك، يصبح المتغير المستقل عنصرًا محوريًا في أي دراسة حول أرامكو، إذ يشمل جميع العوامل التي يمكن تعديلها أو مراقبتها لدراسة أثرها على النتائج النهائية، وبشكل الأساس لتطوير حلول عملية وتحسين الأداء المؤسسي على جميع المستويات الإدارية والتشغيلية. كما أنه يمثل أداة مهمة للربط بين النظرية والتطبيق، حيث يمكن من خلاله اختبار الفرضيات ومقارنة النتائج مع الدراسات السابقة لضمان مصداقية البحث وتحقيق أهدافه العلمية بشكل دقيق.

2.3. المتغير التابع

المتغير التابع هو النتيجة أو الظاهرة التي تتأثر بالمتغير المستقل، ويعتبر العنصر الذي يقيس أثر العوامل المختلفة على أداء الشركة أو النتائج النهائية للبحث. في دراسة شركة أرامكو السعودية، يمثل المتغير التابع مجموعة من المؤشرات والنتائج التي تتأثر بالعوامل المستقلة، مثل الأداء المؤسسي، الكفاءة التشغيلية، الإنتاجية، جودة العمل، رضا الموظفين، والأداء المالي للشركة. ويُعد هذا المتغير أداة أساسية لفهم مدى فعالية السياسات والاستراتيجيات المختلفة المطبقة داخل الشركة، سواء في مجال الإدارة، الابتكار التقني، تطوير الموارد البشرية، أو سياسات الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.

تركز الدراسات السابقة على أن المتغير التابع يعكس نتائج الجهود المبذولة في تحسين الأداء العام للشركة، ويتيح للباحث تقييم مدى نجاح الخطط والاستراتيجيات المتبعة. على سبيل المثال، ارتفاع الكفاءة التشغيلية أو تحسين الإنتاجية يمكن اعتباره مؤشراً مباشراً على تأثير استراتيجيات الإدارة والتطوير التقني، بينما زيادة رضا الموظفين يمكن أن تعكس تأثير برامج التدريب وتنمية المهارات. كما أن الأداء المالي للشركة يعد أحد أهم مؤشرات المتغير التابع، إذ يظهر مدى نجاح القرارات الاستثمارية والتشغيلية التي تتخذها الإدارة في تحقيق أهداف الشركة.

علاوة على ذلك، يعتبر المتغير التابع مقياساً حيويًا لربط النظرية بالتطبيق، حيث يمكن من خلاله اختبار الفرضيات البحثية والتأكد من صحة العلاقات السببية بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة. ويتيح للباحث تحليل النتائج بشكل دقيق، وتقديم توصيات علمية مبنية على أدلة واضحة، سواء لتحسين الأداء المؤسسي، تطوير الكفاءات البشرية، تعزيز الابتكار التقني، أو تحسين السياسات البيئية والاجتماعية للشركة. وبذلك، يمثل المتغير التابع العنصر النهائي الذي تعكسه جميع التغيرات التي تحدث بسبب المتغير المستقل، ويعطي صورة كاملة عن أثر الاستراتيجيات والسياسات المختلفة على نتائج الشركة. ويعتبر تحديد هذا المتغير بدقة أمراً ضرورياً لضمان دقة البحث وتحقيق أهدافه، إذ يساعد في قياس التأثير بشكل موضوعي ومحدد، ويساهم في تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق في تطوير الأداء المستقبلي للشركة، سواء على المستوى الإداري أو التقني أو الاجتماعي.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

عتبر العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع من الركائز الأساسية لأي دراسة علمية، إذ تمثل العمود الفقري لفهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على النتائج النهائية للبحث. فالمتغير المستقل هو العامل أو الظاهرة التي يقوم الباحث بقياس تأثيرها أو تعديلها لدراسة أثرها على المتغير التابع، بينما المتغير التابع هو النتيجة أو السلوك أو الأداء الذي يتأثر بهذا العامل. وتتيح هذه العلاقة للباحث تحديد الروابط السببية، اختبار الفرضيات، في دراسة. واستنتاج النتائج العلمية الدقيقة، وهو ما يجعلها أحد أهم مفاتيح تصميم البحث والتحليل الإحصائي شركة أرامكو السعودية، تظهر هذه العلاقة بأبعاد متعددة نظرًا لطبيعة عمل الشركة المعقدة والمتكاملة، والتي تشمل الإدارة والتخطيط الاستراتيجي، الابتكار التقني، تطوير الموارد البشرية، والمسؤولية الاجتماعية والاستدامة البيئية. على سبيل المثال، يمثل التخطيط الاستراتيجي والإدارة الفعالة أحد المتغيرات المستقلة التي يمكن قياس أثرها على المتغير التابع، مثل الأداء المؤسسي والكفاءة التشغيلية للشركة. تشير الدراسات السابقة إلى أن وجود خطط استراتيجية واضحة ومرنة يساهم في تحسين جودة العمليات، زيادة الإنتاجية، وتقليل الهدر في الموارد، مما يوضح التأثير المباشر للمتغير المستقل على النتائج النهائية.

كما يظهر أثر العلاقة بين المتغيرين في مجال التطوير التقني والابتكار التكنولوجي. يعتبر الابتكار في عمليات الاستكشاف والتنقيب والإنتاج، واستخدام تقنيات حديثة في المصافي وتحسين إدارة الموارد، متغيرًا مستقلًا يؤثر بشكل مباشر على المتغير التابع، الذي قد يكون جودة الإنتاج، كفاءة العمليات، أو تقليل التكاليف التشغيلية. وأظهرت الدراسات أن الاستثمار في التكنولوجيا والبحث والتطوير يرفع مستوى الإنتاجية ويزيد القدرة التنافسية للشركة على المستويين المحلي والدولي، كما يقلل من التأثيرات السلبية على البيئة، ويُعد هذا بالإضافة إلى ذلك، مثالًا عمليًا يوضح كيف يمكن للمتغير المستقل أن يحدد النتائج المترتبة على المتغير التابع يشمل المتغير المستقل تنمية الموارد البشرية وتطوير الكفاءات، والتي تؤثر على المتغير التابع مثل رضا الموظفين، التزامهم الوظيفي، جودة العمل، ومستوى الإنتاجية. أظهرت الأبحاث أن الموظفين الذين يتلقون تدريبًا مستمرًا ويعملون في بيئة تحفز الابتكار يكونون أكثر قدرة على تحسين الأداء وإدارة التحديات التقنية والإدارية. كما أن تطوير المهارات يؤدي إلى تعزيز القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، والالتزام بالإجراءات التشغيلية، وهو ما ينعكس مباشرة على المتغير التابع ويتمثل في كفاءة العمليات وارتفاع جودة الخدمات المقدمة.

علاوة على ذلك، يمكن أن يشمل المتغير المستقل سياسات الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركة، حيث يكون المتغير التابع هنا هو صورة الشركة أمام المجتمع والمستثمرين، ومدى الثقة العامة في الشركة، وكذلك التأثير الإيجابي على البيئة والمجتمع المحلي. فقد أظهرت الدراسات أن الشركات التي تولي اهتمامًا بالمسؤولية الاجتماعية والاستدامة البيئية تحقق نتائج إيجابية على صعيد السمعة العامة، وزيادة رضا العملاء والمجتمع، وتحسين أداء الموظفين. وهذا يوضح أن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ليست فقط على المستوى الداخلي، بل تمتد لتشمل التأثير الخارجي على البيئة والمجتمع بشكل مباشر، مما يعكس

من الناحية البحثية، تحليل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير. شمولية هذه العلاقة في الدراسات الحديثة التابع يتيح للباحث إمكانية اختبار الفرضيات والتأكد من نوع العلاقة، سواء كانت علاقة إيجابية، سلبية، أو معقدة تتأثر بعدة عوامل متداخلة. ويتيح هذا التحليل تقييم مدى نجاح الخطط والاستراتيجيات المتبعة، واكتشاف نقاط القوة والضعف في أداء الشركة، سواء على المستوى الإداري، التقني، أو الاجتماعي. كما يمكن من خلال فهم هذه العلاقة تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، مثل تحسين خطط الإدارة، توظيف التكنولوجيا الحديثة بشكل فعال، تطوير برامج تدريبية متكاملة، وتعزيز سياسات الاستدامة والمسؤولية الاجتماعي

ة.

بالإضافة إلى ذلك، تمثل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع أداة مهمة للربط بين النظرية والتطبيق، حيث يمكن من خلالها مقارنة نتائج الدراسة مع الدراسات السابقة، واستخلاص استنتاجات علمية دقيقة، تساعد على تطوير الأداء المؤسسي وتحسين العمليات التشغيلية. في حالة أرامكو، يمكن لهذه العلاقة أن توضح كيف تؤثر استراتيجيات الإدارة، الابتكار التقني، تطوير الموارد البشرية، وسياسات الاستدامة على الكفاءة التشغيلية، جودة الإنتاج، رضا الموظفين، والنتائج المالية للشركة، وهو ما يوفر رؤية شاملة تمكن الإدارة من اتخاذ قرارات قائمة على الأدلة وتحقيق أهداف الشركة طويلة المدى.

باختصار، العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع في دراسة شركة أرامكو السعودية هي علاقة أساسية ومعقدة متعددة الأبعاد، تشمل التأثير الداخلي على الأداء المؤسسي، العمليات التشغيلية، والموظفين، بالإضافة إلى التأثير الخارجي على البيئة والمجتمع وصورة الشركة عالميًا. ويعد فهم هذه العلاقة وتحليلها بشكل دقيق أحد أهم الخطوات لضمان نجاح البحث، تقديم توصيات علمية واضحة، وتطوير الأداء المؤسسي، بما يحقق التوازن بين الكفاءة التشغيلية، الابتكار، التنمية البشرية، والاستدامة البيئية والاجتماعية. إن دراسة هذه العلاقة بشكل متكامل توفر نموذجًا علميًا يمكن تطبيقه على شركات النفط والطاقة الأخرى، وتساعد الباحثين والإداريين على اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة تركز على البيانات والتحليلات الدقيقة

ويجدر الإشارة إلى أن فهم العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع لا يقتصر فقط على تحليل النتائج الحالية، بل يمتد إلى التنبؤ بالنتائج المستقبلية والتخطيط الاستراتيجي على المدى الطويل. في حالة شركة أرامكو، يمكن استخدام هذه العلاقة لتقدير أثر أي تغييرات في سياسات الإدارة أو الاستراتيجيات التشغيلية على الأداء المالي والإنتاجي للشركة، وكذلك على رضا الموظفين والجوانب الاجتماعية والبيئية. كما تساعد هذه العلاقة الباحثين والإداريين على تحديد الأولويات الاستثمارية ومعرفة أي العوامل لها التأثير الأكبر على النتائج النهائية، مما يتيح توجيه الموارد بشكل أكثر فعالية واستدامة

علاوة على ذلك، تحليل هذه العلاقة يمكن أن يسهم في اكتشاف التفاعلات المتبادلة بين المتغيرات، فبعض المتغيرات المستقلة قد تؤثر على المتغير التابع بشكل مباشر، بينما تؤثر أخرى بطريقة غير مباشرة من خلال وسيط أو عامل مشترك. على سبيل المثال، استراتيجيات الإدارة قد تؤثر على رضا الموظفين، والذي بدوره يعكس أثره على الكفاءة التشغيلية والإنتاجية، مما يوضح أن العلاقة بين المتغيرين يمكن أن تكون متعددة المستويات ومعقدة، وتتطلب دراسة دقيقة ومنهجية شاملة لتفسيرها بشكل صحيح

كما أن فهم هذه العلاقة يسهم في تقييم فاعلية البرامج والسياسات المتبعة داخل الشركة، سواء في مجال التدريب والتطوير المهني، أو تطوير التكنولوجيا، أو تحسين استدامة العمليات البيئية والاجتماعية. ويمكن من خلال التحليل المقارن لهذه العلاقة بين أرامكو وشركات نفط عالمية أخرى، استخلاص أفضل الممارسات التي يمكن تبنيها، وكذلك تحديد التحديات والمخاطر المحتملة التي قد تؤثر على الأداء العام للشركة

2.5. الخاتمة

في ختام عرض الدراسات السابقة وتحليل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع في إطار دراسة شركة أرامكو السعودية، يتضح أن البحث في هذا المجال لا يقتصر على استعراض معلومات عامة، بل يمثل عملية تحليل علمي متكاملة تهدف إلى فهم طبيعة التأثيرات المتبادلة بين العوامل الإدارية والتقنية والبشرية والاجتماعية داخل الشركة. فقد أظهرت الدراسات السابقة تنوعاً في المحاور التي تناولت أداء الشركة، بدءاً من الإدارة الاستراتيجية والتخطيط طويل الأمد، مروراً بالابتكار التقني وتطوير العمليات التشغيلية، ووصولاً إلى تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.

كما بينت الدراسات أن المتغيرات المستقلة، مثل استراتيجيات الإدارة، التطوير التقني، وبرامج تنمية الكفاءات، تمثل عوامل جوهرية تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على النتائج النهائية المتمثلة في الأداء المؤسسي، الكفاءة التشغيلية، الإنتاجية، ورضا الموظفين. وقد أكدت النتائج أن نجاح أي مؤسسة كبرى، وخاصة في قطاع الطاقة، يعتمد على التكامل بين هذه العوامل، بحيث تعمل جميعها ضمن منظومة متناسقة وأوضحت مراجعة الدراسات السابقة أن العلاقة بين المتغير. تسعى لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة المستقل والمتغير التابع ليست علاقة بسيطة أحادية الاتجاه، بل هي علاقة متعددة الأبعاد تشمل تأثيرات مباشرة وغير مباشرة، وتخضع أحياناً لعوامل وسيطة مثل الثقافة التنظيمية، مستوى القيادة، أو البيئة الاقتصادية المحيطة. وهذا يعكس أهمية دراسة هذه العلاقة بعمق، واستخدام أدوات تحليل علمية دقيقة إضافة إلى ذلك، لاستخلاص نتائج موثوقة يمكن البناء عليها في تطوير السياسات والاستراتيجيات المستقبلية أظهرت الدراسات أن الاهتمام بالاستدامة البيئية والمسؤولية الاجتماعية لم يعد عنصراً ثانوياً، بل أصبح جزءاً أساسياً من معايير تقييم الأداء المؤسسي، حيث يؤثر بشكل ملحوظ على صورة الشركة وثقة المجتمع والمستثمرين بها. وبالتالي، فإن إدماج هذه الجوانب ضمن المتغيرات المستقلة يعزز من شمولية التحليل. ويمنح الدراسة بعداً أوسع يتجاوز حدود الأداء المالي ليشمل التأثير المجتمعي والبيئي.

وفي ضوء ما سبق، يمكن القول إن دراسة العلاقة بين المتغيرات في سياق أرامكو تمثل خطوة مهمة نحو فهم آليات التطوير والتحسين المستمر داخل الشركة، كما تسهم في تقديم إطار نظري وتطبيقي يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية مشابهة في قطاع النفط والطاقة. وتبرز أهمية هذه الدراسة في قدرتها على الربط بين المفاهيم النظرية والواقع العملي، وتقديم توصيات علمية تسهم في دعم اتخاذ القرار، وتعزيز وعليه، فإن هذا الفصل يشكل قاعدة معرفية أساسية تمهد. القدرة التنافسية، وضمان الاستدامة طويلة المدى للانتقال إلى الجانب التطبيقي من الدراسة، حيث سيتم اختبار الفرضيات وتحليل البيانات الميدانية، بهدف التحقق من مدى صحة العلاقات المقترحة بين المتغيرات، والوصول إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف البحث وتسهم في تطوير الأداء المؤسسي بشكل مستدام.

قائمة المراجع :

1. Saudi Aramco (2023). Annual Report. Dhahran, Saudi Arabia. التقرير السنوي فيه معلومات عن سياسات الموارد البشرية والمزايا والحوافز
2. Saudi Aramco (2022). Sustainability Report يتضمن مبادرات تطوير الموظفين والرضا الوظيفي وبيئة العمل
3. العتيبي، سعود (2012). أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع النفطي بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإدارية
4. القحطاني، سالم (2010). إدارة الموارد البشرية: مدخل تطبيقي. الرياض: مكتبة العبيكان
5. Pinto, J.K., & Slevin, D.P. (1988). Critical success factors in effective project implementation. IEEE Transactions on Engineering Management, 34(1), 22–27. توضح العوامل الحرجة لنجاح المشاريع بما في ذلك إدارة الموارد.
6. Meredith, J.R., & Mantel, S.J. (2017). Project Management: A Managerial Approach. 9th Edition. يقدم تحليل عملي ونظري لإدارة الموارد في المشاريع المختلفة.
7. Strategic Project Management Made Simple – Terry Schmidt, 2014. يركز على التخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد لتحقيق أهداف المشروع بكفاءة.
8. Belout, A., & Gauvreau, C. (2004). Factors influencing project success: The impact of human resource management. International Journal of Project Management, 22(1), 1–11. وضح كيف تؤثر إدارة الموارد البشرية على نجاح المشروع بشكل مباشر.
9. Lechler, T. (1998). When should project managers be empowered? International Journal of Project Management, 16(1), 27–34. يناقش تمكين مديري المشاريع وتأثيره على تخصيص الموارد وكفاءة التنفيذ

- Alinaitwe, H., Mwakali, J., & Hansson, B. (2007). Factors affecting the productivity of building craftsmen: Studies of Uganda construction sites. *Journal of Civil Engineering and Management*, 13(3), 169–176.
يركز على الموارد البشرية والعمالة وتأثيرها على إنتاجية المشاريع
- Kerzner, H., & Saladis, F.P. (2022). *Project Management Metrics, KPIs, and Dashboards: A Guide to Measuring and Monitoring Project Performance*. يعطي أدوات عملية لمتابعة أداء الموارد وتحسين إدارة المشاريع.
- Alshammari, A. (2020). Strategic Management Practices in Saudi Aramco and Their Impact on Organizational Performance. *Journal of Energy Management*, 12(3), 45-62.
- Al-Dubaisi, A. (2019). Human Resource Development and Its Role in Enhancing Employee Performance in Saudi Aramco. *International Journal of Business and Management*, 14(7), 88-102.
- Saudi Aramco. (2022). *Annual Report 2022*. Dhahran: Saudi Arabian Oil Company.
- Saudi Aramco. (2023). *Sustainability Report 2023*. Dhahran: Saudi Arabian Oil Company.
- Al-Qahtani, M. (2021). The Role of Technological Innovation in Improving Operational Efficiency: A Case Study of Saudi Aramco. *Journal of Industrial Development Studies*, 9(2), 115-134.
- Vision 2030 Kingdom of Saudi Arabia. (2016). *National Transformation Program*. Riyadh: Government of Saudi Arabia.
- Alharbi, F. (2018). Corporate Social Responsibility and Its Impact on Organizational Reputation: Evidence from Saudi Aramco. *Arab Journal of Administrative Sciences*, 25(1), 73-95.
- International Energy Agency (IEA). (2021). *Oil Market Report*. Paris: IEA Publications.