

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

اثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة بيكر هيوز

بمدينة الظهران

أسم الطالب

سعود سليمان بن سعد الخضير

222001274

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي2

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخرأ الذي وفقني لإتمام هذا المشروع، وأسأله أن يجعله علماً نافعاً وجهداً مباركاً.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذي المشرف على هذا المشروع، لما قدمه لي من توجيه علمي سديد، وملاحظات قيمة، ودعم مستمر كان له الأثر الكبير في إنجاز هذا البحث بالشكل المطلوب.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى إدارة شركة [Baker Hughes](#) في مدينة [الظهران](#)، وإلى جميع الموظفين الذين تعاونوا معي في تعبئة الاستبيانات وتقديم المعلومات، فلولاً الله ثم تعاونهم بعد توفيق الله لما اكتمل هذا العمل.

ولا يفوتني أن أعبر عن امتناني العميق لأسرتي الكريمة على دعمهم المتواصل وتشجيعهم الدائم، ووقوفهم إلى جانبي طوال فترة إعداد هذا المشروع.

وفي الختام، أسأل الله أن يوفقنا جميعاً لما فيه الخير، وأن يكون هذا العمل إضافة علمية تسهم في فهم أثر القيادة التحويلية في تعزيز رضا الموظفين ورفع كفاءة بيئة العمل.

والله ولي التوفيق ،،،

الإهداء

إلى من كان لهم الفضل بعد الله في مسيرتي العلمية...

إلى امي وابي، الذين غرسا في نفسي حبّ الطموح والسعي نحو النجاح، وكان دعاؤهما ودعمهما أعظم سندٍ لي في كل خطوة.

إلى أسرتي الغالية، الذين شاركوني لحظات التعب قبل الفرح، ووقفوا بجانبني حتى إتمام هذا المشروع.

إلى أساتذتي الكرام، الذين أناروا لي طريق العلم والمعرفة، وكان لتوجيهاتهم الأثر الكبير في إنجاز هذا البحث.

وإلى كل من دعمني ولو بكلمة طيبة أو نصيحة صادقة...

أهدي هذا العمل المتواضع، راجياً من الله أن يكون ثمرة جهدٍ نافع، وأن يسهم في تسليط الضوء على أهمية القيادة التحويلية في تعزيز رضا الموظفين داخل بيئة العمل في شركة [Baker Hughes](#) بمدينة [الظهران](#).

مستخلص الدراسة

الهدف:

التعرف على واقع القيادة التحويلية في شركة بيكر هيوز بالظهران.
تحليل أثر القيادة التحويلية وممارسات التشغيل على رضا الموظفين.
دراسة العلاقة بين رضا الموظفين ومستوى أداء الخدمات التشغيلية.
اقتراح توصيات لتحسين بيئة العمل ورفع الأداء التشغيلي.

المنهجية:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث الهادف إلى قياس أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة بيكر هيوز بمدينة الظهران. تم جمع البيانات الأولية من خلال استبانة إلكترونية صُممت بالاعتماد على مقياس القيادة التحويلية ومقياس رضا الموظفين المستخدمين في الأدبيات الإدارية الحديثة. شملت عينة الدراسة موظفي الشركة في مختلف الإدارات، وتم اختيارها باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل مناسب لآراء العاملين. جرى تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية وصفية واستنتاجية، مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية واختبار الارتباط والانحدار، بهدف تحديد مستوى القيادة التحويلية السائد وقياس مدى تأثيرها على رضا الموظفين.

النتائج:

توصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على مستوى رضا الموظفين في شركة [Baker Hughes](#) بمدينة [الظهران](#). وأظهرت النتائج أن أبعاد القيادة التحويلية، والمتمثلة في التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي، تسهم بشكل مباشر في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

كما بينت النتائج أن القادة الذين يتبنون أسلوب القيادة التحويلية يساهمون في رفع مستوى الالتزام التنظيمي، وتحسين بيئة العمل، وزيادة الدافعية والإنتاجية لدى العاملين

التطبيقات والأهمية:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في إبراز الدور الحيوي للقيادة التحويلية في تحسين بيئة العمل داخل الشركات، خاصة في قطاع النفط والغاز الذي يتسم بالتنافسية العالية والضغط التشغيلية.

وتساعد نتائج الدراسة إدارة الشركة على تبني برامج تدريبية لتطوير مهارات القادة في مجال القيادة التحويلية، مما ينعكس إيجاباً على رضا الموظفين وتقليل معدل دوران العمل ورفع الكفاءة التنظيمية.

كما تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالقيادة الإدارية والرضا الوظيفي، وتفتح المجال أمام دراسات مستقبلية في بيئات عمل مشابهة

الكلمات المفتاحية:

القيادة التحويلية – الرضا الوظيفي – رضا الموظفين – التأثير المثالي – التحفيز الإلهامي – الاستشارة الفكرية – الاهتمام الفردي – قطاع النفط والغاز – شركة بيكر هيويز – الظهران

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
9	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
10	1.1. المقدمة
11	1.2. مشكلة الدراسة
	Error! Bookmark not defined.
12	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
13	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
13	1.3. أهمية الدراسة
13	1.3.1. على المستوى النظري
14	1.3.2. على المستوى التطبيقي
14	1.4. أسئلة الدراسة
15	1.5. أهداف الدراسة
15	1.6. فرضيات الدراسة
16	1.7. نموذج الدراسة
17	1.8. الدراسة الميدانية
17	1.9. مخطط المشروع
18	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
19	2.1. المقدمة
20	2.2. المتغير المستقل
22	2.3. المتغير التابع
24	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
25	2.5. الخاتمة
27	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
28	3.1. المقدمة
28	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
29	3.3. تصميم البحث
30	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

30	3.5. طريقة جمع البيانات
30	3.6. أنواع البيانات
31	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
32	3.8. الخاتمة
33	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
34	4.1. المقدمة
34	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
35	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
35	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
37	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
38	4.6. الخاتمة
39	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
40	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
40	5.2. توصيات الدراسة
41	5.3. الخاتمة
42	قائمة المراجع
	الملاحق
	Error! Bookmark not defined.

جدول الأشكال

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

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

- تواجه شركات النفط والغاز تحديات متزايدة في تحسين كفاءة الإنتاج وتقليل التكاليف التشغيلية، نتيجة تقلبات أسعار النفط وتعقيد عمليات الاستكشاف والإنتاج. شركة بيكر هيوز، بصفتها واحدة من الشركات الرائدة في خدمات النفط والغاز، تحتاج باستمرار إلى تطوير حلول مبتكرة لتحسين عمليات الحفر والصيانة وتقليل المخاطر التشغيلية، مما يجعل دراسة هذه المشكلات ضرورية لفهم طرق تعزيز الأداء وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
- أظهرت الدراسات السابقة أن تحسين كفاءة الحفر والصيانة يقلل بشكل كبير من تكاليف الإنتاج ويزيد موثوقية العمليات. على سبيل المثال، أظهرت دراسة منشورة في مجلة *Journal of Petroleum Technology* عام 2022 أن استخدام التقنيات الرقمية والتحليل التنبؤي في شركات الخدمات النفطية يحسن أداء المعدات ويقلل فترات التوقف. بالإضافة إلى ذلك، بينت أبحاث أخرى أن الابتكار في معدات الحفر وتطبيق استراتيجيات صيانة فعالة يلعب دوراً محورياً في تعزيز استدامة العمليات وتحسين رضا العملاء.
- رغم الدراسات السابقة، هناك نقص في الأبحاث التطبيقية التي تركز على شركة بيكر هيوز بشكل محدد، وخاصة حول كيفية دمج الحلول الرقمية والتقنيات الحديثة في تحسين العمليات التشغيلية بشكل مباشر. كما أن الدراسات المتاحة لم تتناول بشكل كافٍ تأثير هذه الحلول على تقليل المخاطر التشغيلية وتحقيق رضا العملاء بصورة شاملة.

- تستهدف هذه الدراسة المديرين التنفيذيين والمهندسين والعاملين في قطاع النفط والغاز، بالإضافة إلى الباحثين الأكاديميين في مجالات إدارة العمليات والهندسة البترولية. تكمن أهمية المشكلة في أن تحسين العمليات التشغيلية لشركة بيكر هيوز لا يسهم فقط في تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة، بل يدعم الابتكار ويعزز القدرة التنافسية في سوق خدمات النفط والغاز العالمي.
- يهدف هذا البحث إلى تحليل تحديات العمليات التشغيلية لشركة بيكر هيوز وتحديد الحلول الممكنة لتحسين كفاءة الحفر والصيانة وتقليل المخاطر التشغيلية. كما يسعى البحث إلى تقديم توصيات عملية لتطبيق التقنيات الحديثة والرقمية لتعزيز أداء الشركة ودعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

1.2. مشكلة الدراسة

- تواجه شركات النفط والغاز تحديات مستمرة في تحسين كفاءة العمليات التشغيلية، بما في ذلك الحفر، الصيانة، وإدارة المعدات. شركة بيكر هيوز، كأحدى الشركات الرائدة في تقديم الخدمات النفطية، تحتاج إلى تطوير استراتيجيات فعالة للاستفادة من التقنيات الحديثة والرقمية لتعزيز الأداء، وتقليل المخاطر التشغيلية، وتحسين رضا العملاء. عدم معالجة هذه التحديات قد يؤدي إلى ارتفاع التكاليف التشغيلية وانخفاض القدرة التنافسية في السوق العالمي.
- تشير الدراسات السابقة إلى أهمية الابتكار والتقنيات الرقمية في تحسين كفاءة عمليات الحفر والصيانة وتقليل فترات التوقف. ومع ذلك، هناك نقص في الدراسات النظرية التي تركز على دمج هذه التقنيات ضمن

بيئات الشركات النفطية بشكل شامل، خاصة فيما يتعلق بتحليل أثرها على الأداء العام وموثوقية المعدات في سياق الشركات متعددة الخدمات مثل بيكر هيوز.

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

1.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي

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

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

1.3. أهمية الدراسة

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

1.3.1. على المستوى النظري:

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

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

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

1.4. أسئلة الدراسة

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

ما مستوى رضا الموظفين عن بيئة العمل في الشركة؟

هل تؤثر القيادة التحويلية وممارسات التشغيل على رضا الموظفين؟

ما أثر رضا الموظفين على جودة وأداء الخدمات التشغيلية؟

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

1.5. أهداف الدراسة

التعرف على واقع القيادة التحويلية في شركة بيكر هيويز بالظهران.
تحليل أثر القيادة التحويلية وممارسات التشغيل على رضا الموظفين.
دراسة العلاقة بين رضا الموظفين ومستوى أداء الخدمات التشغيلية.
اقتراح توصيات لتحسين بيئة العمل ورفع الأداء التشغيلي.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى (H1):

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

الفرضية الثانية (H2):

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

الفرضية الثالثة (H3):

تؤثر ممارسات التشغيل بشكل إيجابي في تحسين أداء الخدمات بالشركة.

الفرضية الرابعة (H4):

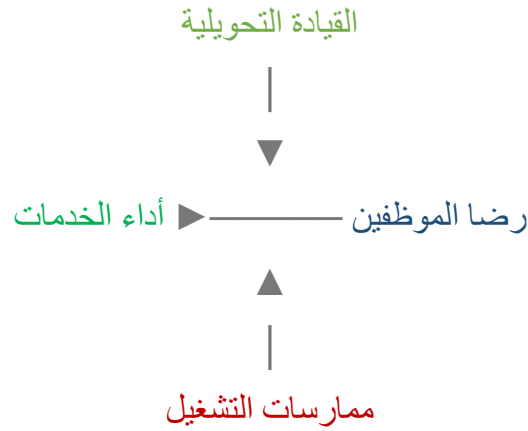
رضا الموظفين يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء الخدمات التشغيلية.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل: القيادة التحويلية وممارسات التشغيل

المتغير التابع: رضا الموظفين وأداء الخدماء

العلاقة المفاهيمية كالتالي



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

1.8. الدراسة الميدانية

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

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

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

1.9. مخطط المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	مقدمة - مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة
الفصل الثاني: الإطار النظري	استعراض الدراسات السابقة
الفصل الثالث: منهجية البحث	فلسفة البحث - منهجية البحث - استراتيجية البحث نوع البحث الافق الزمني - طرق جمه تحليل البيانات
الفصل الرابع: التحليل الاحصائي	تحليل البيانات - نتائج التحليل
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة	مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

أهمية إجراء مراجعات للأدبيات

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

مقدمة موجزة عن محتويات الفصل

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

3. أهمية مراجعة الأدبيات الموجودة

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

4. الدراسات السابقة الأدبية

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

2.2. المتغير المستقل

التعريف

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

2. تطوره التاريخي

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

3. الأبعاد الرئيسية

حدد برنارد باس أربعة أبعاد رئيسية للقيادة التحويلية:

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

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

4. النظريات المرتبطة

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

• نظرية بيرنز في القيادة: (Burns' Leadership Theory) التي تميز بين القيادة التحويلية والتبادلية.

• نظرية باس: (Bass's Transformational Leadership Theory) التي طورت الأبعاد الأربعة

وأدخلت أدوات لقياسها مثل استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ).

2.3. المتغير التابع

التعريف

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

2. تطوره التاريخي

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

3. الأبعاد الرئيسية

يتكون رضا الموظفين من عدة أبعاد رئيسية، أبرزها:

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

4. النظريات المرتبطة

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

- نظرية ماسلو للحاجات (Maslow's Hierarchy of Needs) التي توضح أن إشباع الحاجات الأساسية والعليا يؤدي إلى رضا أكبر.

• نظرية هيرزبرغ (Herzberg's Two-Factor Theory) التي تميز بين العوامل المحفزة (مثل الإنجاز والتقدير) والعوامل الوقائية (مثل الأجر وظروف العمل)

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1. من ناحية العلاقة

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

1. من ناحية الصراعات والفجوات

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

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

1.1. الخاتمة

1. تلخيص للنتائج

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

2. مناقشة آثار البحث المستقبلية

رغم وجود اتفاق واسع على العلاقة الإيجابية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين، إلا أن هناك فجوات بحثية تستدعي المزيد من الدراسات المستقبلية، خصوصًا في السياق المحلي السعودي. فمعظم الأبحاث ركزت على بيئات غربية أو آسيوية، بينما لا تزال هناك حاجة لدراسات معمقة في شركات الطاقة العالمية

العاملة في المملكة مثل بيكر هيوز. كما أن التباين في النتائج بين القطاعات المختلفة يفتح المجال لدراسة العوامل الوسيطة أو المعدلة، مثل الثقافة التنظيمية أو السياسات الإدارية، لفهم طبيعة العلاقة بشكل أدق.

3.المساهمات الإجمالية للبحث

يسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية من خلال تقديم دراسة تطبيقية في بيئة عمل سعودية فريدة، وهي شركة بيكر هيوز بمدينة الظهران، مما يضيف بعداً محلياً إلى الأدبيات العالمية حول القيادة التحويلية ورضا الموظفين. كما يساهم في سد الفجوة البحثية المتعلقة بقطاع الطاقة في المملكة، ويوفر نتائج يمكن أن يستفيد منها صناع القرار في تطوير أساليب القيادة وتحسين رضا الموظفين، بما يعزز الأداء المؤسسي والاستدامة التنظيمية

2. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

2.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة المتبعة في بحث أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة بيكر هيويز بمدينة الظهران. ويتضمن الفصل عرضاً لتصميم البحث، ومجتمع الدراسة، وعينة البحث، وأداة جمع البيانات، وأنواع البيانات، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

2.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تعتمد هذه الدراسة على متغيرين رئيسيين هما

أولاً: القيادة التحويلية (المتغير المستقل)

ويقصد بها نمط القيادة الذي يسعى إلى إلهام الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أهداف المنظمة من خلال التأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي، والاستثارة الفكرية، والاهتمام الفردي ويتم قياسها من خلال استبانة تتضمن مجموعة من الفقرات التي تعكس أبعاد القيادة التحويلية

ثانياً: رضا الموظفين (المتغير التابع)

ويقصد به درجة شعور الموظف بالرضا والارتياح تجاه بيئة العمل، والرواتب، والعلاقات الإدارية، وفرص التطور المهني داخل الشركة.

ويتم قياسه من خلال استبانة تحتوي على عبارات تقيس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين.

2.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

نوع المنهج:

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

المنهج المستخدم:

- كمي (Quantitative): باستخدام الاستبيان لجمع البيانات من الموظفين.
- نوعي (Qualitative): عبر مقابلات شبه منظمة مع مدراء الإدارات.

مجتمع الدراسة:

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

2.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي شركة بيكر هيوز بمدينة الظهران.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية من موظفي الشركة، لضمان تمثيل مختلف الأقسام والمستويات الوظيفية.

2.5. طريقة جمع البيانات

تم جمع البيانات باستخدام استبانة إلكترونية تم توزيعها على موظفي شركة بيكر هيوز بمدينة الظهران.

وتضمنت الاستبانة جزئين:

1. بيانات ديموغرافية (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).
2. عبارات تقيس القيادة التحويلية ورضا الموظفين باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (من 1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).

2.6. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات

البيانات الأولية: تم جمعها من خلال الاستبانة الموزعة على موظفي الشركة
البيانات الثانوية: تم الحصول عليها من الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة
التحويلية والرضا الوظيفي

2.7. إجراءات التحليل الإحصائي

وذلك من خلال (SPSS) تم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي

التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين
تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين

وتم اعتماد مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ للحكم على معنوية النتائج الإحصائية

2.8. الخاتمة

عرض هذا الفصل منهجية الدراسة المتبعة، من حيث تصميم البحث، ومجتمع الدراسة، وأداة جمع البيانات، والأساليب الإحصائية المستخدمة. ويشكل هذا الفصل الأساس الذي سيتم من خلاله عرض نتائج الدراسة وتحليلها في الفصل التالي.

3. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض نتائج الدراسة الميدانية التي تناولت أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة بيكر هيوز بمدينة الظهران، وذلك من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة.

كما يتضمن الفصل عرض الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة، واختبارات الصدق والثبات، وتحليل إجابات أفراد العينة، واختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة.

3.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

أولاً: توصيف عينة الدراسة (الإحصاءات الوصفية

تم توزيع الاستبانة على عينة من موظفي شركة بيكر هيوز في مدينة الظهران، حيث تم تحليل الخصائص الديموغرافية للعينة والتي تشمل:

* العمر

* المؤهل العلمي

* سنوات الخبرة

* المسمى الوظيفي

وأظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة من ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، مما يعكس قدرة الموظفين على تقييم نمط القيادة في بيئة العمل بشكل دقيق.

3.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

1 اختبار الصدق

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والموارد البشرية، حيث تم تعديل بعض الفقرات لتتناسب مع بيئة العمل في قطاع النفط والغاز.

2 اختبار الثبات

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، حيث أظهرت النتائج أن قيمة الثبات كانت مرتفعة (أكبر من 0.70)، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية.

3.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

◆ القيادة التحويلية

أظهرت النتائج أن مستوى ممارسة القيادة التحويلية في الشركة كان مرتفعاً، حيث حصلت فقرات مثل:

القائد يشجع الابتكار

القائد يهتم باحتياجات الموظفين

القائد يوضح رؤية العمل

على متوسطات حسابية مرتفعة، مما يدل على تبني الإدارة لأساليب قيادية حديثة.

♦ رضا الموظفين

بينت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين كان جيداً، خاصة في الجوانب التالية:

بيئة العمل

فرص التدريب والتطوير

العلاقة مع الرؤساء

بينما كان الرضا أقل نسبياً في جانب الحوافز والترقيات.

3.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية ورضا الموظفين في شركة بيكر هيويز بمدينة الظهران.

تم استخدام تحليل الارتباط والانحدار البسيط، وأظهرت النتائج:

وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي

كلما زادت ممارسة القيادة التحويلية زاد مستوى رضا الموظفين

وهذا يدل على أن القيادة التحويلية تساهم في تحسين الأداء الوظيفي والاستقرار التنظيمي.

3.6. ربط النتائج بالدراسات السابقة

تتفق نتائج هذه الدراسة مع العديد من الدراسات التي أكدت أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

كما تدعم النتائج أهمية الاهتمام بالتدريب القيادي في المؤسسات الصناعية لتعزيز بيئة العمل وتحقيق التميز المؤسسي.

3.7. الخاتمة

خلصت الدراسة إلى أن القيادة التحويلية تعد من العوامل الأساسية التي تؤثر في رضا الموظفين داخل شركة بيكر هيويز بمدينة الظهران، حيث تسهم في رفع الروح المعنوية وتحفيز الإبداع وتحسين العلاقات التنظيمية.

4. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

4.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

تتمثل الحدود المستقبلية في إمكانية توسيع نطاق البحث ليشمل:

- شركات أخرى في قطاع الطاقة والنفط داخل المملكة وخارجها.
- مقارنة القيادة التحويلية بأنماط قيادية أخرى مثل القيادة التبادلية أو القيادة الخادمة.
- دراسة تأثير القيادة التحويلية على متغيرات أخرى مثل الأداء الوظيفي والولاء التنظيمي والإبداع الوظيفي.
- إجراء الدراسة على مستويات تنظيمية مختلفة وليس على الموظفين فقط.

4.2. توصيات الدراسة:

بناءً على نتائج الدراسة، توصي بما يلي:

- تعزيز تطبيق أسلوب القيادة التحويلية داخل شركة بيكر هيوز لما له من أثر إيجابي على رضا الموظفين.
- تدريب القادة والمديرين على مهارات القيادة التحويلية مثل التحفيز والإلهام والتواصل الفعال.

تحسين بيئة العمل بما يدعم مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار.

إجراء تقييم دوري لمستوى رضا الموظفين وربطه بأساليب القيادة المستخدمة.

تعزيز برامج التطوير المهني والترقيات لتحفيز الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي.

4.3. الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة بيكر هيويز بمدينة الظهران، حيث أظهرت أن أسلوب القيادة التحويلية يلعب دوراً مهماً في رفع مستوى رضا الموظفين وتحفيزهم وزيادة ارتباطهم بالمنظمة. كما تبين أن القائد التحويلي يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية تقوم على الإلهام والتشجيع والمشاركة.

وبناءً على ذلك، فإن تبني هذا النمط القيادي يُعد من العوامل الأساسية التي تساعد المؤسسات على تحسين أدائها وتحقيق أهدافها التنظيمية، خاصة في بيئات العمل التنافسية.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

قائمة الملاحق

مقدمة الاستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحث بإعداد هذا الاستبيان استكمالاً لمتطلبات مشروع التخرج في [جامعة ميداووشن](#)، وذلك بعنوان:

بمدينة [الظهران](#) “[Baker Hughes](#)” أثر القيادة التحويلية على رضا الموظفين في شركة

ويهدف هذا البحث إلى التعرف على مدى تأثير نمط القيادة التحويلية على مستوى رضا الموظفين داخل الشركة.

نؤكد لكم أن جميع المعلومات التي سيتم الحصول عليها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا في حدود الدراسة الأكاديمية.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم.

ثانياً: نموذج الاستبيان

العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ 25 – 35 سنة

☐ 36 – 45 سنة

☐ أكثر من 45 سنة

سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنوات

☐ 5 – 10 سنوات

☐ 11 – 15 سنة

☐ أكثر من 15 سنة

نموذج عن رضا وتطور الموظفين في شركة بيكر هيويز بمدينة الظهران:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScEBFTQyZktJJJe_FTjLB6leKFr0chlE6g32BHgErEzIt6p_-g/viewform?usp=publish-editor

الاستبيان الأول: القيادة التحويلية

م	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1	يوضح القائد رؤية واضحة لمستقبل العمل	☐	☐	☐
2	يشجع القائد الموظفين على الابتكار والإبداع	☐	☐	☐
3	يعامل القائد الموظفين بعدالة واحترام	☐	☐	☐
4	يستمع القائد لآراء الموظفين ومقترحاتهم	☐	☐	☐
5	يحفز القائد الموظفين لتحقيق أهداف أعلى	☐	☐	☐
6	يهتم القائد بتطوير مهارات الموظفين	☐	☐	☐
7	يعزز القائد روح العمل الجماعي	☐	☐	☐
8	يساعد القائد في حل المشكلات بطرق مبتكرة	☐	☐	☐

الاستبيان الثاني: رضا الموظفين

م	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1	أشعر بالرضا عن بيئة العمل في الشركة	☐	☐	☐
2	أشعر بالتقدير من قبل الإدارة	☐	☐	☐
3	الراتب والمزايا مناسبة لجهودتي	☐	☐	☐
4	توجد فرص واضحة للترقية والتطور	☐	☐	☐
5	أشعر بالأمان الوظيفي	☐	☐	☐
6	العلاقة بيني وبين زملائي جيدة	☐	☐	☐
7	أشعر بالفخر لانتمائي للشركة	☐	☐	☐
8	أوصي الآخرين بالعمل في الشركة	☐	☐	☐