

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:
7	1.6. فرضيات الدراسة:
7	1.7. نموذج الدراسة:
7	1.8. منهجية الدراسة:
7	1.9. الدراسة الميدانية:
7	1.10. مخطط المشروع المقترح:
8	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة:
9	2.1. المقدمة:
9	2.2. المتغير المستقل:
9	2.3. المتغير التابع:
9	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:
9	2.5. الخاتمة:
10	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 كوادِر 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 وتحقيق 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 سلبيًا على الإنتاجية وجودة الأداء. في المقابل، تمثل القيادة الصحيحة عاملاً جوهريًا 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

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

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 142-115
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 101-77
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 89-54
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 120-93
5. الأحمدى، ماجد بن إبراهيم (2023) دور القيادة في تعزيز الالتزام الوظيفي وأثره على الأداء المؤسسي مجلة التنمية الإدارية العدد 36 ص 70-41
6. Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2004) Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership Thousand Oaks CA Sage Publications