

أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين
في أرامكو السعودية

في المملكة العربية السعودية بمدينة الرياض

حسين محمد عثمان الصومالي

الرقم الجامعي : 2021205061

1- مشروع تخرج

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

1. مقدمة:

تلعب استراتيجيات إدارة الموارد البشرية دوراً محورياً في تشكيل أداء وإنتاجية الموظفين داخل المنظمات. ويعد موضوع إدارة الموارد البشرية من الموضوعات الهامة التي تعد محور إدارة العمل من خلال الاختيار والتعيين والتوظيف والتقييم والترقيات. وتعتبر الموارد البشرية من المجالات التي شهدت تطوراً كبيراً في الوقت الراهن نظراً لأهميتها في نجاح المنظمة (الغامدي، 2022).

وينطبق هذا بشكل خاص على الشركات العالمية مثل أرامكو السعودية، حيث تعد الإدارة الفعالة لرأس المال البشري ضرورية للنجاح المستدام. يمكن أن يؤثر إدخال ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية بشكل كبير على سلوك الموظف وتحفيزه وأدائه العام. في سياق أرامكو السعودية، وهي شركة طاقة متعددة الجنسيات، يعد فهم تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين أمراً بالغ الأهمية لتعزيز الفعالية التنظيمية. يتعمق هذا البحث في تعقيدات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في أرامكو السعودية ويستكشف تأثيرها على أداء الموظفين.

وفي قطاع الطاقة الديناميكي والتنافسي، تواجه أرامكو السعودية تحديات فريدة في جذب القوى العاملة ذات المهارات العالية والاحتفاظ بها وتطويرها. باعتبارها شركة نفط وغاز مملوكة للدولة، يجب أن تتماشى استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مع أهداف الشركة الشاملة وقيمتها والسياسات الثقافية المتنوعة في المملكة العربية السعودية. إن إدخال ممارسات إدارة الموارد البشرية المبتكرة لا يؤثر فقط على الأداء الفردي للموظفين ولكنه يساهم أيضاً في الثقافة التنظيمية الشاملة وفعاليتها.

وفي هذا السياق، يصبح التزام أرامكو السعودية بتعزيز بيئة عمل إيجابية، وتعزيز تطوير الموظفين، ومواءمة الأهداف الفردية مع الأهداف التنظيمية أمراً بالغ الأهمية.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على الطرق المتعددة الأوجه التي تؤثر بها هذه الاستراتيجيات على أداء الموظفين، ودراسة ممارسات الشركة في التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وإشراك الموظفين لتوفير فهم شامل من الموضوع.

إن الغرض من هذا البحث سوف يكشف الاستراتيجيات التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في شركة أرامكو وكيف يؤثر ذلك على أداء الموظفين.

2. مشكلة البحث:

يحدد البحث مشكلة هامة تستدعي التحقيق وهو كيف تؤثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تستخدمها أرامكو السعودية على أداء موظفيها. ينشأ هذا التساؤل من الاعتراف المتزايد بأن الموظفين هم أحد الأصول القيمة في مشهد الأعمال المعاصر. إن التحديات والفرص المحددة في قطاع الطاقة إلى جانب السياق الثقافي الفريد للمملكة العربية السعودية والتي تجعل من الضروري فهم كيفية تصميم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتعزيز أداء الموظفين في أرامكو السعودية. إن معالجة هذه المشكلة أمر ضروري ليس فقط لتحسين المنظمة ولكن أيضاً للمساهمة في الفهم الأوسع لممارسات إدارة الموارد البشرية في صناعة الطاقة العالمية.

ما هو أثر استخدام استراتيجيات الموارد البشرية الفعالة على أداء الموظفين في شركة أرامكو؟

2.1 الفجوة النظرية

تكمن الفجوة النظرية التي تناولها هذا البحث في العمق المحدود للأدبيات الموجودة التي تستكشف على وجه التحديد العلاقة المعقدة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين في سياق الشركات متعددة الجنسيات العاملة في قطاع الطاقة، مع التركيز على أرامكو السعودية. في حين أن هناك مجموعة كبيرة من الأبحاث حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء. إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تبحث في الفروق الدقيقة في هذا الارتباط ضمن الثقافة التنظيمية الفريدة وبيئة التشغيل في أرامكو السعودية. يسعى هذا البحث إلى المساهمة في المشهد النظري من خلال توفير فهم أكثر دقة وسياقًا للآليات التي من خلالها تؤثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في هذه الصناعة المحددة والإعداد التنظيمي.

2.2 الفجوة العملية

وعلى المستوى العملي، يهدف البحث إلى معالجة الفجوة بين الرؤى النظرية والتوصيات القابلة للتنفيذ فيما يتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية في أرامكو السعودية. في حين أن الأطر النظرية ضرورية لفهم المبادئ الأساسية، فإن التطبيق العملي لهذه النظريات في البيئة الديناميكية والمعقدة لشركة طاقة متعددة الجنسيات يتطلب نهجًا مخصصًا. وتهدف هذه الدراسة إلى سد الفجوة من خلال تقديم رؤى وتوصيات عملية يمكن لأرامكو السعودية تنفيذها مباشرة لتعزيز فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لديها، وبالتالي تحسين أداء الموظفين. ومن خلال تقديم إرشادات قائمة على الأدلة ومرتكزة على السياق الفريد للشركة، يهدف هذا البحث إلى المساهمة ليس فقط في المناقشات الأكاديمية ولكن أيضًا في النجاح العملي والاستدامة لشركة أرامكو السعودية في مشهد الطاقة العالمي.

3. أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في قدرته على إثراء ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل أرامكو السعودية وغيرها من الشركات متعددة الجنسيات التي تواجه تحديات مماثلة. من خلال الكشف عن تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، يمكن للنتائج توجيه القادة التنظيميين ومخصصي الموارد البشرية في تحسين مناهجهم. علاوة على ذلك، يحمل البحث أهمية للباحثين والممارسين المهتمين بإدارة الموارد البشرية عبر الثقافات، حيث يستكشف تطبيق هذه الاستراتيجيات في البيئة الثقافية والتجارية المميزة لقطاع الطاقة في المملكة العربية السعودية. ومن المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة في رؤى قيمة تتجاوز السياق المحدد لأرامكو السعودية، مما يجعلها ذات صلة بجمهور أوسع مهتم بإدارة الموارد البشرية.

3.1 الأهمية النظرية

تكمن الأهمية النظرية لهذا البحث في قدرته على تعزيز فهم التفاعل المعقد بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين ضمن السياق المعقد لشركة طاقة متعددة الجنسيات مثل أرامكو السعودية. يتميز قطاع الطاقة بتحدياته المتميزة، بما في ذلك التقدم التكنولوجي السريع والتأثيرات الجيوسياسية والمشهد المتغير باستمرار للطلب العالمي على الطاقة. غالبًا ما تفتقر الأطر النظرية الحالية إلى التفاصيل المطلوبة لفهم الفروق الدقيقة في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في مثل هذه الصناعة الديناميكية.

يسعى هذا البحث إلى المساهمة في العمق النظري من خلال دراسة كيفية تعامل استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في أرامكو السعودية مع هذه التحديات، وتشكيل سلوك الموظفين وتحفيزهم وأدائهم. ومن خلال معالجة هذه الفجوة النظرية، تهدف الدراسة إلى تحسين فهمنا الأوسع لإدارة الموارد البشرية في قطاع الطاقة، وتقديم رؤى يمكن تطبيقها ليس فقط على أرامكو السعودية ولكن أيضًا على الشركات متعددة الجنسيات المماثلة التي تواجه تعقيدات مماثلة.

3.2 الأهمية العملية

يحمل هذا البحث أهمية عملية كبيرة لشركة أرامكو السعودية وغيرها من المنظمات العاملة في سياقات مماثلة. وباعتبارها حجر الزاوية في اقتصاد المملكة العربية السعودية، فإن نجاح أرامكو السعودية المستدام يعتمد على الإدارة الفعالة لرأسمالها البشري. ومن خلال الخوض في التطبيق العملي لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية داخل الشركة، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم توصيات قابلة للتنفيذ تتوافق مع أهداف المنظمة والمشهد الثقافي والاقتصادي الفريد للمملكة العربية السعودية. ومن المتوقع أن تزود هذه

النتائج قيادة أرامكو السعودية وممارسي الموارد البشرية بروى قائمة على الأدلة لتحسين استراتيجياتهم في التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وإشراك الموظفين. علاوة على ذلك، فإن التوصيات العملية الناشئة عن هذا البحث قد تكون بمثابة معيار للشركات المتعددة الجنسيات الأخرى في قطاع الطاقة، حيث تقدم دروسًا قابلة للنقل حول تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز أداء الموظفين والفعالية التنظيمية. وفي جوهر الأمر، تمتد الآثار العملية لهذا البحث إلى ما هو أبعد من حالة أرامكو السعودية المحددة، مما يساهم في خطاب أوسع حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الفعالة في الصناعات العالمية المعقدة.

4. أسئلة البحث:

لمعالجة مشكلة البحث بشكل منهجي ، توجه العديد من الأسئلة الرئيسية التحقيق. تتضمن هذه الأسئلة:

- 1 . كيف تتوافق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في أرامكو السعودية مع الأهداف التنظيمية والسياق الثقافي؟
- 2 . ما هي ممارسات إدارة الموارد البشرية المحددة التي تنفذها أرامكو السعودية لتحسين أداء الموظفين؟
- 3 . ما هو التأثير المتصور لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تحفيز الموظفين ورضاهم والأداء العام؟
- 4 . كيف ينظر الموظفون إلى دور إدارة الموارد البشرية في تشكيل تطورهم المهني في أرامكو السعودية؟

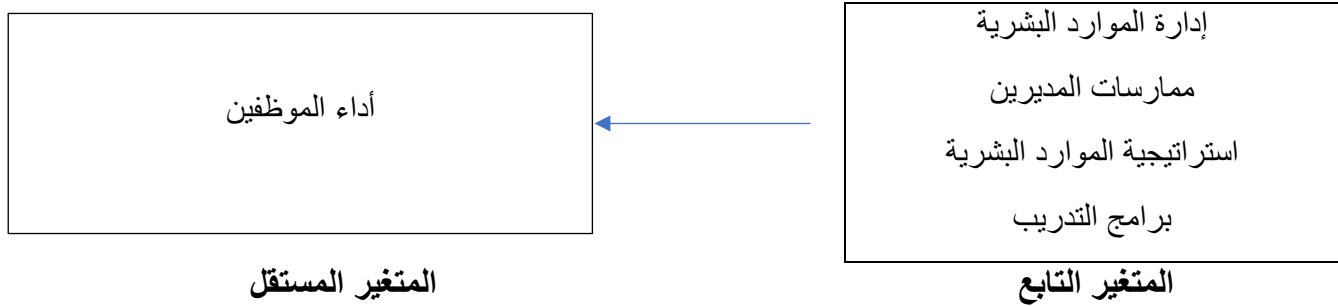
تم تصميم هذه الأسئلة لتوفير فهم شامل للتفاعل بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين ضمن السياق التنظيمي والثقافي الفريد لأرامكو السعودية.

5. أهداف البحث:

بناء على أسئلة البحث ، فإن الأهداف الشاملة لهذه الدراسة هي:

- 1 . تحليل مواءمة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في أرامكو السعودية مع أهداف المنظمة والفروق الثقافية الدقيقة.
 - 2 . تحديد وفحص ممارسات إدارة الموارد البشرية المحددة التي تنفذها أرامكو السعودية لتعزيز أداء الموظفين.
 - 3 . تقييم التأثير المتصور لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تحفيز الموظفين ورضاهم والأداء العام.
 - 4 . استكشاف وجهات نظر الموظفين حول دور إدارة الموارد البشرية في تشكيل تطورهم المهني في أرامكو السعودية.
- وتوجه هذه الأهداف عملية البحث، وتوفر إطاراً منظماً للتحقيق في العلاقة المعقدة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين في أرامكو السعودية.

6. فرضية البحث:



الفرضية الرئيسية H1:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين.

الفرضية الفرعية الأولى Ha:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين ممارسات المديرين وأداء الموظفين.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية وأداء الموظفين.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية لبرامج التدريب على أداء الموظفين.

7. نموذج البحث:

إن إجراء البحث داخل حدود أرامكو السعودية نفسها يوفر فرصة فريدة ومفيدة للتعمق في تعقيدات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمة وتأثيرها على أداء الموظفين. تعمل أرامكو، باعتبارها شركة طاقة عالمية عملاقة، في صناعة معقدة وديناميكية حيث تعتبر إدارة رأس المال البشري أمرًا محوريًا. ومن خلال اختيار أرامكو كموقع لتطبيق الأبحاث، تكتسب الدراسة وصولاً لا مثيل له إلى التنفيذ الفعلي لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في منظمة ذات مكانة دولية كبيرة. إن رغبة الشركة في المشاركة في البحث تسهل جمع البيانات الحقيقية والحديثة، مما يضمن أن النتائج ليست قوية من الناحية النظرية فحسب، بل ذات صلة عملية أيضاً بالتحديات التي تواجهها الشركات الكبيرة في قطاع الطاقة.

علاوة على ذلك، فإن موقع أرامكو الفريد في المشهد الثقافي والاقتصادي للمملكة العربية السعودية يوفر خلفية ممتازة لاستكشاف التفاعل بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والفروق الثقافية الدقيقة. تشكل الأعراف المجتمعية والممارسات التجارية المميزة في المملكة البيئة التنظيمية، مما يؤثر على كيفية وضع وتطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. ومن خلال إجراء البحث في أرامكو، تكتسب الدراسة رؤى حول كيفية تصميم ممارسات إدارة الموارد البشرية لتتوافق مع القيم الثقافية، والمساهمة ليس فقط في المعرفة الأكاديمية ولكن أيضاً بتقديم توصيات عملية للشركات العاملة في سياقات ثقافية مماثلة، ويسمح التطبيق المباشر للبحث داخل أرامكو بفهم دقيق للتحديات والفرص الخاصة بصناعة الطاقة في المملكة العربية السعودية، مما يعزز في نهاية المطاف إمكانية تعميم نتائج الدراسة وتطبيقها على مؤسسات مماثلة في جميع أنحاء العالم.

باختصار إن اختيار أرامكو السعودية كموقع لتطبيق هذا البحث يضمن إجراء تحقيق قوي في تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين داخل شركة ذات أهمية عالمية، إن المزيح الفريد من تعقيد الصناعة والنطاق التنظيمي والتميز الثقافي يجعل من أرامكو مكاناً مثاليًا ليس فقط لتعزيز الفهم الأكاديمي ولكن أيضاً لتوفير رؤى قابلة للتنفيذ لمحترفي وقادة الموارد البشرية الذين يتعاملون مع تحديات إدارة رأس المال البشري في قطاع الطاقة.

8. دراسة حالة لشركة أرامكو

تعتبر أرامكو السعودية، والمعروفة رسميًا باسم شركة الزيت العربية السعودية، واحدة من أكبر شركات الطاقة وأكثرها تأثيرًا في العالم. تأسست في عام 1933 باسم شركة كاليفورنيا العربية ستاندرد أويل، وكانت عبارة عن تعاون بين شركة ستاندرد أويل أوف كاليفورنيا (شيفرون الآن) وحكومة المملكة العربية السعودية. وقد أرست هذه الاتفاقية التاريخية الأساس لاستكشاف واستخراج الموارد النفطية في المملكة العربية السعودية، وهي خطوة من شأنها أن تغير المشهد الاقتصادي في المنطقة والعالم بشكل كبير.

تميزت السنوات الأولى لشركة أرامكو السعودية باكتشافات مهمة لاحتياطيات النفط، بما في ذلك حقل الغوار الضخم، والذي يظل أكبر حقل نفط تقليدي على مستوى العالم. على مر العقود، خضعت الشركة لعدة تحولات، حيث انتقلت من الشراكة مع شركات النفط العالمية إلى التأمين الكامل في عام 1980. واستحوذت الحكومة السعودية على الملكية الكاملة لشركة أرامكو السعودية، مما

عزز مكانة الشركة كحارس للثروة النفطية الهائلة في المملكة. وقد سمح هذا التحول المحوري للشركة بالعمل كمؤسسة متكاملة للنفط والغاز، تسيطر على جميع جوانب الصناعة، من الاستكشاف والاستخراج إلى التكرير والتوزيع.

لعبت أرامكو السعودية دورًا حاسمًا في تشكيل التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، حيث ساهمت بشكل كبير في ازدهار البلاد. إن التزام الشركة بالابتكار التكنولوجي والتميز التشغيلي والممارسات المستدامة مكنها من الحفاظ على مكانتها الرائدة في سوق الطاقة العالمية. بفضل شبكة واسعة من منشآت النفط والغاز، وبرنامج استكشاف قوي، وتركيز ثابت على الإدارة المسؤولة للموارد، تواصل أرامكو السعودية دورها كلاعب رئيسي في تلبية الطلب العالمي على الطاقة وفي الوقت نفسه دفع النمو الاقتصادي في المملكة. إن تاريخ أرامكو السعودية ليس مجرد سرد لإنجازات الشركة، بل هو سرد للتطور المتشابك لشركة الطاقة العملاقة والأمة التي تخدمها، مما يعكس التأثير الأوسع لصناعة النفط على الجغرافيا السياسية العالمية والديناميكيات الاقتصادية.

9. منهجية البحث

فلسفة البحث:

تعتمد الدراسة على الفلسفة الكمية، مما يعني أن البحث يركز على جمع البيانات بشكل رقمي واستخدام التحليل الإحصائي لفهم العلاقات والتأثيرات بين متغيرات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين في أرامكو السعودية.

منهج البحث:

يعتمد البحث المنهج الاستنتاجي، حيث يتم استخدام البيانات الكمية لاستنتاج العلاقات والتأثيرات بين متغيرات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين.

استراتيجية البحث:

يعتمد البحث الاستراتيجية المسحية، حيث يتم جمع البيانات من خلال استخدام الأساليب الكمية مثل الاستبانة لفحص العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين.

نوع البحث:

يعتمد البحث على الأسلوب الكمي، حيث يتم التركيز على تحليل البيانات الكمية واستنتاج العلاقات والتأثيرات بين المتغيرات.

الأفق الزمني:

يستخدم البحث الأفق الزمني المقطعي، حيث يتم جمع البيانات من مشاركين مختلفين في نقطة زمنية واحدة فقط.

طرق جمع وتحليل البيانات:

يتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات، حيث يتم تطبيق الدراسة الكمية من خلالها.

يتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات التحليل الإحصائي المناسبة لفحص العلاقات وتأكيد الفروض البحثية.

تتبع الدراسة هذه الخطوات والمنهجية للتأكد من جودة البيانات وصحة الاستنتاجات المستخلصة حول أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في أرامكو السعودية.

10. هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الأول: المقدمة

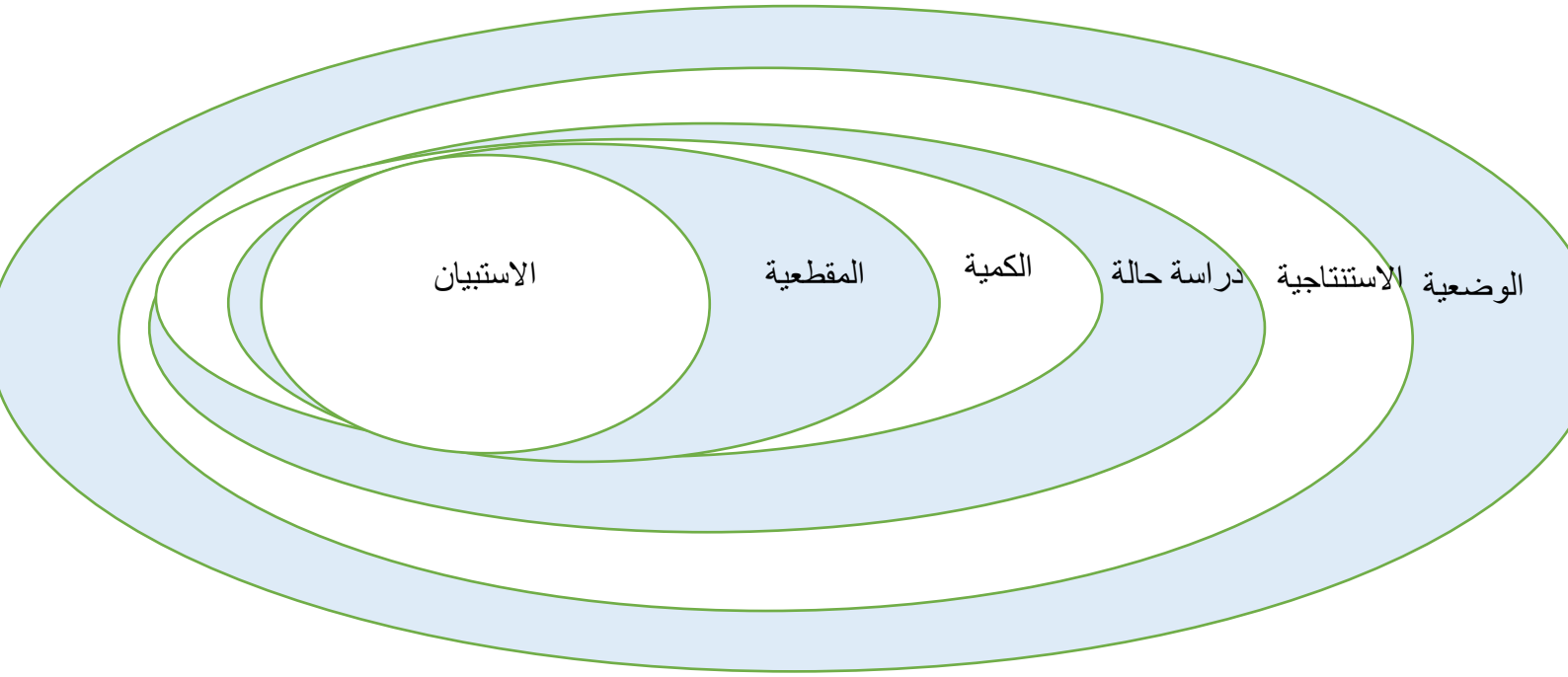
الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

10. بصلة البحث



قائمة المحتويات

1	 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	 1. المقدمة
2	 2. مشكلة البحث
3	 1.2 الفجوة النظرية
3	 2.2 الفجوة العملية
3	 3. أهمية البحث
3	 3.1 الأهمية النظرية
4	 3.2 الأهمية العملية
4	 4. أسئلة البحث
5	 5. أهداف البحث
5	 6. فرضية البحث
6	 7. نموذج البحث
6	 8. دراسة حالة لشركة أرامكو
7	 9. منهجية البحث
8	 10. هيكل المشروع المقترح
9	 11. بصلة البحث
10	 12. قائمة المحتويات
11	 13. المراجع

المراجع

العكاري , كاتيا (2022). "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين في الشركة الدولية لدرفلة الحديد.

الغامدي , سلوى (2022). أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الأداء الوظيفي (دراسة حالة – شركة المجدوعي القابضة). المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات . المجلد الثالث – الإصدار الخامس والثلاثون.

العربي , تيقاوي (2016). إستراتيجية إدارة الموارد البشرية و أثارها على أداء الموظفين في المؤسسات الخدمية. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية.

جبارة , سمية (2023). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين بالمصارف السودانية. مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث. المجلد الثالث . العدد الثامن.