

أثر تطبيق الحوكمة على الأداء الوظيفي للعاملين : دراسة

تطبيقية على شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض

The Impact of Governance on Employee Performance: An Empirical
Study of Rubix Information Technology Company in Riyadh

اسم الباحث: بندر عبد الكريم الجميل

الرقم الأكاديمي: ٢٤١٠٠١٣٩٠

الكلية: ميداوشن - إدارة عامة

العام الجامعي

١٤٤٦/١٤٤٧ هـ - ٢٠٢٥ / ٢٠٢٦ م

المقدمة:

برز مصطلح الحوكمة للشركات في أواخر القرن الماضي بحيث أصبح محط أنظار الكثير من أصحاب رؤوس الأموال وأصحاب المصالح الأخرى، لما له من أهمية كبيرة في إدارة الشركات الكبيرة ذات البعد الإقليمي والدولي، كما ارتبط مصطلح الحوكمة ارتباطاً كبيراً بالآزمات المتلاحقة والتي عصفت بالعديد من الدول.

وقد برزت حوكمة الشركات دولياً نتيجة للآزمات المالية التي تعرضت لها العديد من الشركات وتحديدًا سقوط وانهار شركتا إندرون وورلدكوم واللّتين ارتبط انهيارهما بالفساد الإداري أو المحاسبي أو ضعف آليات الرقابة على الأنشطة المالية للمؤسسات (المطيري وآخرون، ٢٠٢٢، ٢٥٧).

كما أن تطبيق الحوكمة وقواعدها ومعاييرها المختلفة في كافة القطاعات والمؤسسات المختلفة أصبح أمر حتمي لا بد منه، وذلك لما له من دور كبير وحيوي تساهم به الحوكمة في العمل على تطوير وتنمية هذه المؤسسات والهيئات؛ فتطبيق الحوكمة يساعد القطاعات والمؤسسات على تحقيق أهدافها وخططها الاستراتيجية بكل كفاءة وفاعلية، وذلك نظرًا لما تساهم به الحوكمة من وضع وتحديد للنظم والقوانين والقواعد والهيكل التي تحكم طبيعة العلاقات في تلك المؤسسات، بل وتعمل على تحديد الصلاحيات والسلطة والمسؤوليات لكافة المستويات الإدارية، كما أنها تلعب دورًا كبيرًا في حماية حقوق كافة المساهمين والموظفين وأصحاب المصالح كافة. (اليامي، السواط، ٢٠٢٢).

حيث ركزت الحوكمة على إحداث طفرة في طبيعة الأداء بجميع جوانبه المؤسسية والبشرية (Hiteva) and Watson, ٢٠١٩ وإحكام الرقابة على ذلك الأداء ومن خلال أسس عديدة أهمها اللامركزية والمسئولية والشفافية والمحاسبة، وذلك ضمانًا لترشيد الأداء وتهذيبه بشكل سليم وصحيح يتوافق مع تحقيق الفعالية المؤسسية والبشرية (Danzer, ٢٠١٩) .

وقد ظهرت أهمية الحوكمة على الصعيد الدولي من خلال اهتمام عدد من المؤسسات الدولية الكبرى منها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وغرفة التجارة الأمريكية بواشنطن من خلال المؤسسات الدولية الخاصة، على الصعيد العربي فإن الدول العربية أصبحت تدرك يقينا على أهمية تطبيق نظم وقواعد الحوكمة لضبط وتطوير أداء نظامها الاقتصادي والتسويقي والتنافسي، فقامت بإصدار لوائح تتناول مبادئ ونظم وقواعد الحوكمة ومنيا اتحاد المصارف العربية ومنظمة التعاون الاقتصادي العربي (المنذري، ٢٠٢٢).

وتتمتع الشركات السعودية بتنوع أعمالها وتعدد مجالاتها، مما أدى إلى تزايد نشاطها، وبالتالي إلى تعقيد الإجراءات الإدارية والمالية، الذي أصبح من الضروري عليها تحديث طرق وأساليب إدارتها، وتأخذ في الاعتبار آليات تضمن للشركات السعودية تنفيذ أهدافها، وضمان استمرارها، ولمجابهة تلك التحسينات برزت الحوكمة كأحد أهم الطرق المتطورة (السلمي، ٢٠٢٤).

ومن المعلوم أن الشفافية والرقابية هي من أسس حوكمة الشركات، فنتيجة لضعف حوكمة الشركات، وضعف الشفافية والإفصاح لم تتعافى الشركات بشكل سريع بالعديد من دول العالم، فكان لزاماً على الحكومة والشركات وضع حوكمة، وميثاق تسيير عليه الشركة، وهذا ما حرصت عليه المملكة، فبالنظر إلى رؤية المملكة ٢٠٣٠م والتي كان من أهدافها: الوصول بمساهمة القطاع الخاص في إجمالي الناتج المحلي من ٤٠% إلى ٦٥%، وأيضاً من أهدافها رفع نسبة الاستثمارات الأجنبية المباشرة من إجمالي الناتج المحلي من ٣,٨% إلى المعدل العالمي ٥,٧% ولا سبيل لهذين الهدفين إلا بوجود حوكمة محفزة للإنتاجية والابتكار من جهة، ومن جهة أخرى محفزة للاستثمار، وهذه من أهم نتائج الحوكمة، كما أنها تحافظ على استقرار الشركة في وجه الأزمات والانهيئات المالية. (المقدم، العزمي، ٢٠٢٤).

كما أن مبدأ تحسين الأداء الوظيفي في إطار معطيات القرن الواحد والعشرين يقوم على تعميق مبادئ وآليات الحوكمة، والتي حظيت باهتمام الباحثين والقادة المعنيين بالإدارة، واستلهموا كثيرًا من مبادئها وآلياتها في إجراءات تحسين وتطوير الأداء، حيث تُعدّ وجهاً حديثاً من وجوه التحسين والتطوير في حقل الإدارة والمنظمات المعاصرة (الحميدي، والشعبي، ٢٠٢٤، ٦٢٢). وقد ذهبت معظم الدراسات إلى القول بأن الحوكمة هي أحد العوامل الرئيسية المؤثرة في تحسين أداء المنظمات دراسات: البلوشي (٢٠٢٣)، وأحمد (٢٠٢٢)، والنسر ومفتاح (٢٠٢٢)، و Krajcsak & Bui (٢٠٢٣). ونظرًا لكون الحوكمة تتعلق بالتعامل مع كافة مكونات المؤسسة بما فيها العنصر البشري الذي يتم تقييمه من خلال مخرجات أدائه الوظيفي والمهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفي إطار معين من الضوابط والأسس (Torcel-Pagnon et al., ٢٠١٩) يأتي دور الحوكمة فيما يخص حوكمة أداء العنصر البشري وعبر ممارسات القيادة الإدارية بالمؤسسة لكي تسهم في تعزيز كل ما يحقق لهذا الأداء أوجه مناسبة تحفزه نحو أداء سليم فعال، وعبر تبني القيادة الإدارية لتطوير ذلك الأداء وفق أسس وضوابط الحوكمة خاصة تلك المتعلقة بالشفافية والمسؤولية والمحاسبة واللامركزية وتفويض الصلاحيات التي تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للموارد البشرية. وقد ذهبت معظم الدراسات إلى القول بأن تطبيق معايير ومبادئ الحوكمة تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين دراسات: عساف، وشقير (٢٠٢٥)، وعمر (٢٠٢١)، واليامي، والسواط (٢٠٢٢)، والوكيل (٢٠٢١)، والحميدي (٢٠٢٤)، و Aryanti & Sadalia (٢٠٢١)، و Seeda & Wasef (٢٠٢٤).

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تواجه العديد من الشركات الكثير من المشكلات التي تتعلق بالتطور في أعمالها وصعوبة في تحقيق رؤية واضحة لتحقيق أهدافها، وذلك يعود للعديد من الأسباب أبرزها التطورات والتغيرات التي شهدها بيئة الأعمال على مدار الأعوام الماضية، ونظرًا لأهمية النظام الإداري داخل أي شركة أو منظمة في العمل

على تسيير وتحديد طبيعة العمل والتعامل داخل الشركات المختلفة، وبناء على ما توصل إليه علم الإدارة الحديث الذي توصل إلى الحوكمة كنظام وأسلوب إداري حديث يتوافق مع أهداف الشركة ويساهم في تحقيقها، ويساعد المؤسسات في العمل على تحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل كبير وتقدم مستويات عالية من الأداء، ويساعد العاملين على تحقيق معدلات عالية من الإنتاجية؛ بالإضافة إلى المساهمة في تطوير أداء العاملين بما يتماشى مع التطورات التي تحدث في بيئة الأعمال (اليامي، والسواط، ٢٠٢٢).

يؤدي استخدام مبادئ حوكمة الشركات إلى معالجة أسباب التعارض بين مصالح الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة، مثل الإدارة العليا للمؤسسة والقيادات الإدارية الداخلية، والعاملين داخل الشركة والجهات التي تتبعها الشركة أو تخضع لرقابتها، وذلك للتأثير الإيجابي لمبادئ الحوكمة على أداء المؤسسة، ولما كانت الحوكمة قد أصبحت من المعايير الأساسية التي تشدد عليها هيئات وسلطات رقابية ودولية وفي مقدمتها لجنة بازل للرقابة المصرفية، وأن الإدارة السليمة والبيئة الرقابية الفعالة شرطان ضروريان لقيام نظام إداري ومالي سليم لتحقيق أهداف الشركة وتطوير أدائها (محمد، وسلامة، ٢٠٢٢، ص ٣).

إن الأزمات المالية والمشكلات الماضية قد أدت إلى تداعي أكبر الشركات العالمية، وبسبب ذلك قد أخذت الانهيارات دورا في التركيز ومكانا في الاهتمام لحوكمة الشركات لإيجاد المعالجات الممكنة لتلك الأزمات التي حدثت في البيئة المحلية والعالمية للأعمال، وتم إجراء مجموعة واسعة من الدراسات والتقارير للنقص في العلاقة بين حوكمة الشركات والأداء الوظيفي للعاملين، إلا أنه لا يزال هناك قلة البحوث في بيئة الأعمال في المملكة العربية السعودية التي تبحث في أثر تطبيق الحوكمة على الأداء الوظيفي للعاملين بشكل عام وفي شركات القطاع الخاص بشكل خاص، والذي يفسر دوافع هذه الدراسة أي أنه لا يزال يوجد فراغ في الكتابات والدراسات العلمية حول العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي

للعاملين على شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية وعلى حد علم الباحث أن الدراسات التي تحدثت عن العلاقة بين أثر تطبيق الحوكمة على الأداء الوظيفي تمثلت في دراسة الحميدي (٢٠٢٤)، تناولت الدراسة أثر الحوكمة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي، ودراسة اليامي، والسواط (٢٠٢٢) وتناولت أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران، دراسة المطيري وآخرون (٢٠٢٢)، وتناولت الحوكمة وأثرها على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية (دراسة تطبيقية على عدد من المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية)، ودراسة العنزي والشمري (٢٠٢٥)، وتناولت أثر الحوكمة الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي المراكز الصحية بمحافظة القريات، دراسة الهزايمة، والجوفي (٢٠٢٥)، وتناولت أثر تطبيق قواعد الحوكمة على أداء الموظفين من وجهة نظر الموظفين الإداريين في جامعة الملك عبد العزيز. من الدراسات التي أجريت على نطاق المملكة العربية السعودية أو ببعض البيئات العربية أنها ركزت على منظمات القطاع العام وخاصة في التعليم والصحة بالإضافة إلى بعض القطاعات الأخرى، في حين تركز الدراسة الحالية على إحدى شركات القطاع الخاص والذي أصبح شريك أساسي في العملية التنموية سواء داخل المملكة العربية السعودية أو خارجها، وقد قدمت الدراسات السابقة التي أجريت في بيئات الأعمال والبيئات المكانية المختلفة أدلة متباينة حول أثر تطبيق الحوكمة على الأداء الوظيفي للعاملين، وخلصت معظم الدراسات إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية بين تطبيق الحوكمة على الأداء الوظيفي للعاملين مع تباين درجة الارتباط بين الدراسات بشكل عام وكذلك بين أبعاد ومجالات الحوكمة في تأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين.

ومن هذا المنطلق، فإن هذه الدراسة سوف تتناول الحوكمة التي تعتبرها العديد من المؤسسات مفتاح

الحصول على التسيير الجيد والفعال لدى مواردها البشرية بما يخدم نجاحها الإداري، من خلال دورها

الكبير في تعزيز أداء العاملين الذي يعتبر كمؤشر هام على مدى تقدمها (بوزيدي وعزيز، ٢٠١٩، ص ١٢٩).

كما أن قدرة المؤسسة على إدارة الموارد البشرية والمادية والتفاعل الإداري بين أفرادها بطريقة مثالية وفعالة، يقود إلى تحسين الأداء الوظيفي، ومن أجل تحقيق غايات وأهداف المؤسسة، تم تصميم استراتيجيات مبنية على أساس الأداء الوظيفي (١٧٠, ٢٠١٣, Alharbi& Alyahya).

وبناءً على ما سبق تسعى هذه الدراسة لتحديد أثر تطبيق الحوكمة بأبعادها المختلفة على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين بها وذلك من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير تطبيق مبادئ الحوكمة على أداء العاملين ومعدلات إنتاجيتهم في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها. وتتبع منه الأسئلة الفرعية التالية:

١- ما أثر تطبيق مبادئ الحوكمة (العدالة، الشفافية، المشاركة، المساواة) على أداء العاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟

٢- ما مدى مساهمة العدالة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظرهم؟

٣- كيف يؤثر مستوى الشفافية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها.

٤- ما العلاقة بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ومستوى أدائهم الوظيفي في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟

٥- كيف تؤثر آليات المساواة داخل الشركة على تحفيز الموظفين وتحقيق الأداء الفعال في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:

الأهمية النظرية:

- تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية من أهمية موضوع الحوكمة وواقعها في الشركات ولما له من أثر في فاعلية الأداء المؤسسي وإيجابية النتائج في الشركة أو سلبياتها.
- إثراء ميدان البحث العلمي عن موضوع أثر الحوكمة من خلال تطبيق مبادئها وتأثيرها على تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الخاص.
- الكشف عن فاعلية تطبيق الحوكمة على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.

الأهمية التطبيقية:

- ستلعب النتائج والتوصيات التي سيتم التوصل إليها دورًا رئيسيًا في معرفة أثر الحوكمة وتطبيقها على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات من وجهة نظرهم.
- توضيح الدور الهام للحوكمة في تنمية قابلية شركات القطاع الخاص ليكون أكثر استجابة للتغيرات المستمرة في بيئة الأعمال.
- المساعدة في وضع وتخطيط الإجراءات والتعليمات الملائمة والناجحة لتطوير وزيادة مستوى أداء الموظفين في الشركة.
- قد يستفيد منها الباحثون في إجراء المزيد من الدراسات التي لم تتمكن الدراسة الحالية من معالجتها.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل رئيسي إلى: معرفة أثر تطبيق مبادئ الحوكمة (العدالة، الشفافية، المشاركة، المساءلة) على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟ وينبثق منه الأهداف الفرعية التالية:

١- التعرف على مدى مساهمة العدالة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظرهم؟

٢- التعرف على تأثير مستوى الشفافية على أداء الموظفين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها.

٣- التعرف على العلاقة بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ومستوى أدائهم الوظيفي في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟

٤- معرفة أثر تطبيق المساءلة داخل الشركة على تحفيز الموظفين وتحقيق الأداء الفعال في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) لتطبيق الحوكمة على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض ، ويتفرع منها الفرضيات التالية:

١- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للشفافية كأحد معايير الحوكمة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض.

٢- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للمشاركة كأحد معايير الحوكمة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض.

٣- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للعدالة كأحد معايير الحوكمة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض.

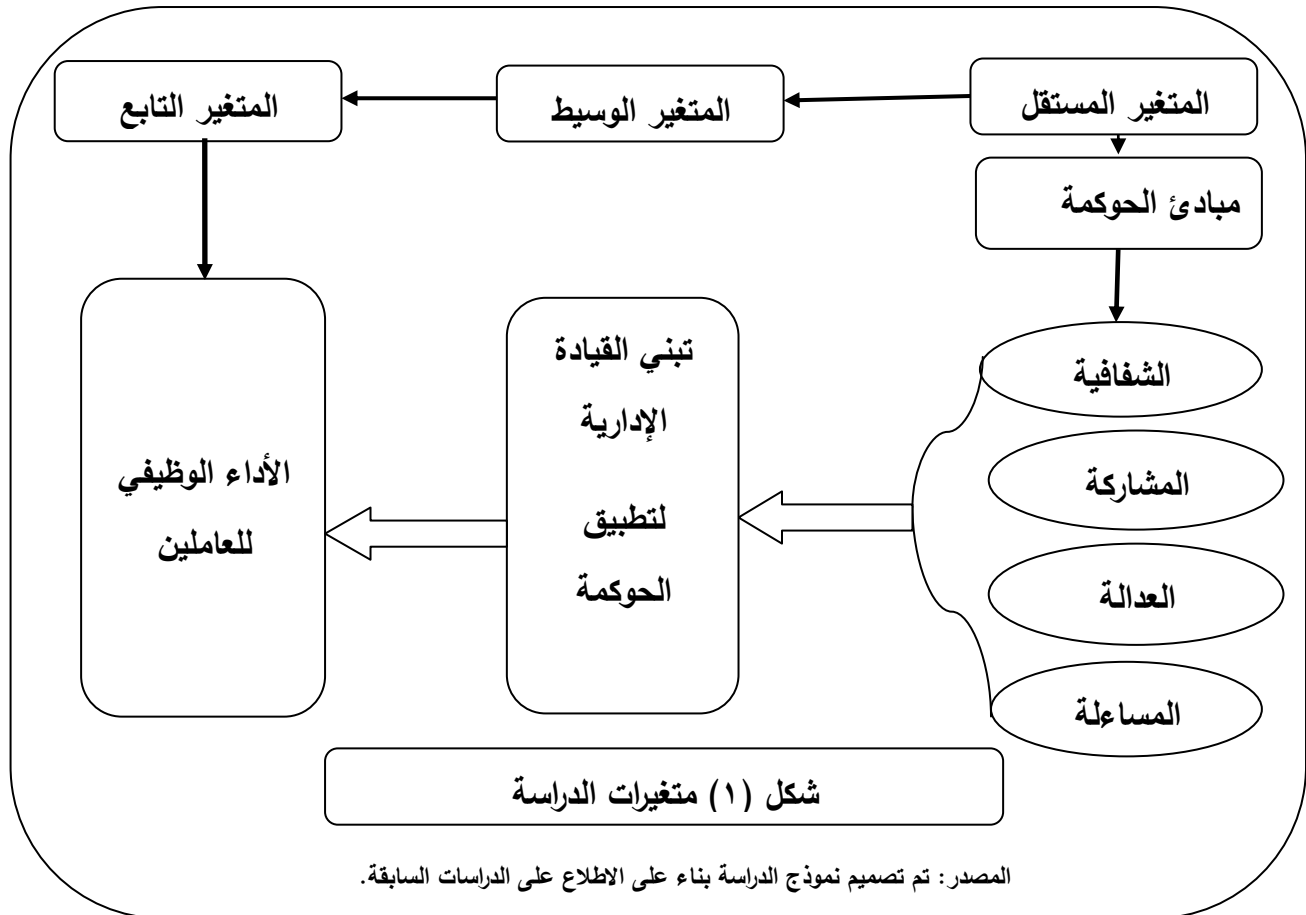
٤- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$) للمساءلة كأحد معايير الحوكمة ومستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض.

نموذج الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة كما في الشكل (١) من المتغير المستقل (الحوكمة) والذي يحدد الباحث

أبعاده بما يلي (الشفافية، والمشاركة، والعدالة، والمساءلة) ، والمتغير الوسيط والذي يتضمن تبني القيادة

الإدارية لتطبيق الحوكمة، كما اشتمل النموذج على المتغير التابع وهو (الأداء الوظيفي للعاملين).



مفاهيم الدراسة وتعريفاتها الإجرائية:

الحوكمة: هي إحدى الأنظمة التي تدار من خلالها الشركات والهيئات والمؤسسات المختلفة، حيث إنها

تعتبر آلية تساعد كافة الأطراف على التعامل وفق نظام وقواعد واضحة ومحددة، أي إنها نظام يوجه

ويضبط أعمال المؤسسة، ويهدف من خلال ذلك تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار

الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف المؤسسات (السنوسي، ٢٠١٦).

وتعرف إجرائيًا على أنها مجموعة الإجراءات والوسائل والأنشطة والتعليمات التي تقوم بها شركة روبيكس لتقنية المعلومات من أجل توجيه ومراقبة مجموعة الأعمال.

الأداء الوظيفي: عرفه عمرو (٢٠٢١) بأنه مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله، وتتضمن جوده منظمة للأداء، وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص. ويعرفه الباحث إجرائيًا: بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث على مقياس جودة الأداء المستخدم في الدراسة الحالية.

الشفافية: تعرف الشفافية بمدى وضوح المعلومات المقدمة للمنظمة وبشكل دقيق غير مضلل، ومدى دقتها، وموضوعيتها، ونزاهتها، بحيث تسهم في تحسين القرار الإداري، وزيادة الإنتاجية على الصعيد الإداري والفردى (عيسى، ٢٠١٩). وتعرف إجرائيًا بأنها مدى وضوح وواقعية المعلومات الخاصة بشركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض والتي ترتبط بخضوعها للمراقبة المستمرة.

المشاركة: " مدى قدرة المواطنين على المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم الاستراتيجيات بالإضافة إلى قياس مستوى حرية التعبير في الشركة محل القياس (البسام، ٢٠٢٢).

ويمكن تعريفها إجرائيًا على أنها: قدرة العاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض على مشاركة الإدارة في اتخاذ قراراتها ورسم استراتيجياتها.

المساءلة: هي المعيار الذي يهتم بتقويم سلوك العاملين، من خلال المتابعة والتقييم لمدى مطابقة سلوكيات الأفراد مع اللوائح المتبعة، والالتزام بتطبيق معيار المساءلة يعني ضمان خضوع كافة الأطراف ذات الصلة بالمنظمة للسؤال والتحقيق من دون تمييز أو استثناء (عيسى، ٢٠١٧).

ويمكن تعريفها إجرائيًا على أنها : عملية رقابية يجري من خلالها مساءلة الشخص المسؤول عن القرارات والأفعال التي يقوم بها وتفسيرها، وقبول تحمله للمسؤولية الكاملة عن كل ذلك.

العدالة: إن العدالة تعني توفير الفرص لكافة الأفراد تحت نفس الظروف، وذلك من خلال تحقيق مبدأ المشاركة الفعالة بهدف إحداث التعاون بين جميع أفراد المجتمع من دون تمييز، وذلك من خلال توفير فرص متكافئة للمشاركة في عملية صناعة القرارات (اليامي، السواط، ٢٠٢٢، ٤٩).

وتعرف إجرائيًا على أنها مدى تحقيق شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض للمساواة والنزاهة بين موظفيها.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة:

سيعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، ذلك المنهج البحثي الذي يعرف بأنه "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج" (مطاوع، وخليفة، ٢٠١٤). وسيستخدم هذا المنهج لدراسة أثر تطبيق الحوكمة على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بشركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض ويبلغ عددهم (٩٥ عاملاً)، وسيتم إجراء الدراسة على جميع العاملين بالشركة.

عينة الدراسة:

سيتم إجراء الدراسة بشكل شمولي من خلال توزيع الاستبانة على جميع أفراد مجتمع الدراسة وتضم الرئيس التنفيذي للشركة ومدراء الأقسام والمهندسين والإداريين والموظفين العاديين أي جميع العاملين بالشركة عدا عمال الخدمات.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- ١- الحدود المكانية: شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض.
- ٢- الحدود الزمانية: سيتم جمع البيانات خلال شهر سبتمبر عام ٢٠٢٥م.
- ٣- الحدود البشرية: تتمثل في العاملين بشركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أحمد، علي عرفان علي (٢٠٢٢). أثر تطبيق آليات حوكمة الشركات على تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة دراسة تطبيقية على إحدى شركات المقاولات (شركة ريدكون للتعمير)، *المجلة العلمية للدراسات البيئية والتجارية، جامعة قناة السويس، م (١٣)، ع (٤)، ١٤٨ - ١٨١*.
- البسام، بسام بن عبدالله (٢٠٢٢). *إدارة المالية العامة حوكمة وتخطيط مالي*. دار الفجر للنشر والتوزيع.
- البلوشي، أحمد بن محمد بن شهاب (٢٠٢٣). *أثر الحوكمة على الأداء المؤسسي من وجهة نظر موظفي محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان*، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرقية، عمان.

- بوزيدي، فؤاد، وعزيز، فيروز (٢٠١٩). دور مبادئ الحوكمة في تعزيز أداء العاملين في المؤسسات الرياضية دراسة ميدانية بمندوبية الجهوية للشباب والرياضة بتونس، *مجلة علوم الأداء الرياضي*، ع (١)، ١٢٧ - ١٤٢.
- الحميدي، عمر بن عبد العزيز، وشعبي، فيصل بن أحمد (٢٠٢٤). أثر الحوكمة على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي بمكة المكرمة، *المجلة العربية للنشر العلمي*، ع (٧١)، ٧، ٦٢٠ - ٦٥٧.
- السلمي، نوال بنت مطر بن عون (٢٠٢٤). علاقة آليات حوكمة الشركات بالأداء المالي للشركات السعودية (دراسة على شركة المواد الأساسية السعودية المساهمة المدرجة في سوق الأوراق المالية السعودي " تداول"، *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، ع (٥٩)، مج (٥)، ١١٧-١٦٢.
- السنوسي، إدريس (٢٠١٦). *أثر الحوكمة في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان*. (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- عساف، أنس، وشقير، نعمة (٢٠٢٥). أثر تطبيق معايير الحوكمة على الأداء الوظيفي دراسة على بلدية أريحا، *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر*، ٩ (٤٦)، ١٢٣-١٤٨.
- عمرو، فريال عبد العزيز (٢٠٢١). أثر تطبيق الحوكمة على جودة الأداء الوظيفي للعاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل دولة فلسطين- *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، ٥، ع (٤٧)، ٣٢ - ٥٦.

- عيسى، لورنس (٢٠١٧). **أثر معايير الحوكمة على أداء العاملين في المستشفيات (مجمع فلسطين الطبي أنموذجاً - ٢٠١٣-٢٠١٧**. (رسالة ماجستير)، جامعة القدس، فلسطين.
- عيسى، محمد عبدالله (٢٠١٩). **أثر الإفصاح على الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية على القيمة السوقية للشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان للأوراق المالية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- محمد، خالد أحمد، وسلامة، علي بن رمضان علي (٢٠٢٢). **تقييم مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في المؤسسات الحكومية دراسة ميدانية على مؤسسات التقنية العليا بنطاق مدينة طرابلس الكبرى، مجلة دراسات الإنسان والمجتمع، ع (١٨)، م (١٨)، ١ - ٢٥**.
- مطاوع، ضياء الدين، والخليفة، حسن عطيفة حمدي (٢٠١٤). **مبادئ البحث ومهاراته في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية**. الدمام :مكتبة المتنبي، المملكة العربية السعودية.
- المطيري، ساطي مساعد وآخرون (٢٠٢٢). **الحوكمة وأثرها على أداء العاملين في المستشفيات الحكومية (دراسة تطبيقية على عدد من المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، مجلة الشرق الأوسط للنشر العلمي، م (٥)، ع (٤)، ٢٥٥ - ٢٧٠**.
- المقدم، مصطفى صلاح، والعزمي، عبدالله أسامه منصور (٢٠٢٤). **أثر تطبيق أبعاد الحوكمة على أداء الشركات العائلية بالمملكة العربية السعودية، مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، م (٤)، ع (٤)، ١٢٣٥ - ١٢٨٧**.
- المنذري، طالب بن علي بن عبدالله (٢٠٢٢). **أثر أبعاد الحوكمة على الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي في سلطنة عمان**، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشارقة.

- النسر، عبد الكريم ساسي، مفتاح، حورية الهادي (٢٠٢٢). دور تطبيق مبادئ الحوكمة في تحسين أداء المؤسسات المالية، دراسة ميدانية بفروع مصرف الجمهورية بالزاوية، *مجلة دراسات الإنسان والمجتمع*، ع (١٨)، ١-٣٧.
- الهزيمة، أحمد صالح، والجوفي، محمد عبد السلام (٢٠٢٥). أثر تطبيق قواعد الحوكمة على أداء الموظفين من وجهة نظر الموظفين الإداريين في جامعة الملك عبد العزيز، *المجلة العربية للإدارة*، مج (٤٥)، ع (٥)، ١-١٤.
- الوكيل، منال محمد (٢٠٢١). تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على حي شرق مدينة نصر، *المجلة العربية للإدارة*، مج ٤١، ع ٤، ١٠٧-١٢٧.
- اليامي، داحن بن محمد زياد آل سنان، والسواط، طلق بن عوض الله محمد (٢٠٢٢). أثر تطبيق معايير الحوكمة على أداء العاملين في القطاع الصحي الحكومي بمنطقة نجران، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، م (٦) ع (١٧)، ٤١-٦٨.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Alharbi, A.M. Alyahya, S.M. (٢٠١٣). Impact of organizational culture on employee performance. *International review of management and business research Journal*, ٢ (١): ١٦٦- ١٨٩.
- Aryanti, M, & Sadalia, I, (٢٠٢١). The Effect of Good Governance on Performance Employees through Intellectual Capital in the Sumatera Utara Regional Police, *International Journal of Research and Review*, ١, (٢), ٢٠٩- ٢١٧.
- Bui, H, Krajcsak, Z., (٢٠٢٤). The impacts of corporate governance on firms' performance: from theories and approaches to empirical findings, *Journal of Financial Regulation and Compliance* ,Vol. ٣٢ No. ١, ١٨-٤٦

- Danzer, Natalia. (٢٠١٩). "Job satisfaction and self-selection into the public or private sector: Evidence from a natural experiment", *Labour Economics* , Vol. ٥٧, April, pp. ٤٦- ٦٢.
- Hiteva, Ralitsa and Watson, Jim.(٢٠١٩). "Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation", *Environmental Innovation and Societal Transitions* , Vol. ٣٢, Issue ١, September, pp. ١٤٠- ١٥٢.
- Seeda, A., & Wasef, N., (٢٠٢٤), The Effect of Governance on the Performance of Governmental Organizations in Egypt, *Journal of Culture and Science for Humanities*, (١), ١٢٣- ١٥٢.
 - Torcel- Pagnon Laurence; Vincent, B.; Patrick, M. and Myint T. T. H. (٢٠١٩). "Guidance for the governance of public-private collaborations in vaccine post-marketing settings in Europe", *Vaccine* , Vol. ٣٧, Issue ٢٥, May, pp. ٣٢٧٨- ٣٢٨٩.