

Prepared By:

Mohammed Shami (222000333)

Atheel Alshamrani (222001270)

Islam Alshaer (222001533)



Research Proposal

Governance's Impact on Team Performance in Engineering Consulting Companies in Riyadh

أثر الحوكمة على أداء فرق العمل في شركات الاستشارات الهندسية بالرياض

Supervised by:

Dr. Walid Abdel Jawad Suleiman Siddiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

Table of Contents

الفهرس

Introduction	2
Study problem	3
The importance of the study.....	4
Objectives of the study	5
Study questions.....	6
Previous studies and theoretical framework	7
Theoretical premises of study	11
Methodology and research methods	12
Study tools.....	13
Study Limitation.....	13
List of references and preliminary sources	14
المقدمة	15
إشكالية الدراسة	16
أهمية الدراسة	17
أهداف الدراسة	17
أسئلة الدراسة	18
الدراسات السابقة والإطار النظري	19
المنطلقات النظرية للدراسة	22
منهجية الدراسة	23
أدوات الدراسة	24
حدود الدراسة	24
قائمة مراجع الدراسة	25

Introduction

Due to the significant challenges and rapid changes within the framework of Saudi Arabia's Vision 2030, and the rapid development that encompasses all aspects, it has become imperative to align with strategic objectives. Every project, organization, or management entity needs to define its goals and the means to achieve them through effective governance. Governance plays a prominent role in guiding teams and leadership towards achieving those goals and influencing individuals or groups within the organization. This group can be referred to as the members of engineering consulting firms as a whole.

In general, the role of governance in engineering consulting firms is of utmost importance, as governance represents the fundamental framework and practices that regulate the management and oversight of these companies. Its primary goal revolves around ensuring effective and responsible company management while adhering to legal, ethical standards, and established rules. Successfully achieving governance contributes significantly to achieving strategic objectives and enhancing leadership and success in this vital organizational context.

Study problem

In the current era, significant developments are observed, resulting from the widespread exchange of diverse ideas and opinions among societies. Each society seeks to highlight its unique perspective, leading to differences between developing and non-developing societies in various aspects, including economic, cultural, commercial, educational, and engineering fields. Managing this diversity requires regulation and the establishment of laws governing these aspects and setting principles to guide them. This regulation is referred to as "governance," which deals with a set of rules, guidelines, and internal procedures within administration.

This governance provides guarantees that ensure the interests of stakeholders are upheld and the rights of relevant parties are preserved.

Our focus in this study is on engineering consulting firms, which involve various components. These companies require effective management and precise organization within a framework that respects the national constitution, which defines the principles of organization for members of the administration. These members are bound to work according to the governance principles they belong to and reflect their job performance at the level of the institution. The concept of job performance refers to the employee's ability to carry out the duties and responsibilities of their job with maximum efficiency, minimum time, and cost to

achieve maximum productivity. This occurs within an integrated organizational environment that encourages work and provides management directives.

The importance of the study

The study of the impact of governance on the functional performance in engineering consulting companies is of great significance. It plays a fundamental role in improving company management, increasing transparency, ensuring financial sustainability, attracting investments, developing leadership, adhering to ethical standards, and, therefore, contributes significantly to enhancing the overall functional performance of the company.

Objectives of the study

The study aims to achieve a set of objectives, as follows:

- Understanding the nature of the reciprocal relationship between governance and functional performance.
- Analyzing the role of implementing the principles of efficiency and effectiveness in enhancing functional performance in engineering consulting companies.
- Identifying the governance factors that affect the performance of functional teams.
- Providing recommendations and suggestions for improving the governance of functional teams.
- Addressing the theoretical and philosophical aspects of governance and functional performance.

Study questions

The problem of this study revolves around a primary question:

"What is the extent of governance's impact on the job performance of work teams in engineering consulting companies in Riyadh"?

This primary question can be divided into several sub-questions:

- ❖ Do governance methods affect productivity?
- ❖ What is the material and moral impact of governance on the performance of work teams?
- ❖ What is the role of applying the principles of transparency and clarity in improving job performance in engineering consulting firms?
- ❖ What is the role of applying the principles of accountability and control in improving job performance in engineering consulting firms?
- ❖ What is the role of applying the principles of efficiency and effectiveness in improving job performance in engineering consulting firms?

Previous studies and theoretical framework

Study by Ben Thabet and Abdi (2010) "Governance in Islamic Banks," Ammar Thalji University, Algeria.

This study dealt with the concept of governance at a time when there was a lot of criticism about the Islamic bank in that, uh, it imitates traditional banks, using tricks and justifications to put them ostensibly under the Islamic framework, and many experts and researchers have begun to criticize it.

Among the results of this study are the following: Banks need to apply governance principles, which have roots in Islamic Sharia, and are stated in line with the people and the extent of their commitment, which requires providing the infrastructure for Islamic finance, which is one of the most important pillars of governance.

This study developed a set of recommendations, including:

- Each Islamic bank or financial institution creates a special department for supervisors of internal law, to ensure that the bank's work is compatible with Islamic Sharia.

- Establishing an audit committee in Islamic banks of members who have experience in accounting and auditing.
- Unifying the Sharia bodies of Islamic banks and financial institutions under one authority and under the supervision of the Islamic Central Bank.

Al-Shammari's study (2009) "Job satisfaction among employees and its effects on their job performance, an applied study on the industrial sector in Al-Khafji Joint Operations".

The aim of this study was to reveal the extent of the impact of job satisfaction in increasing the level of productivity and job performance of workers in Al-Khafji Joint Operations. The study also focused on explaining the state of job satisfaction among the company's employees and its relationship to many factors related to the work environment, including working hours and employee relations among them. And their relationships with their superiors, managers, and leadership positions in Khafji Operations. The descriptive analytical approach was used to describe the phenomenon, then analyze and interpret it, in addition to the observation method, given the researcher's work in the same company as the subject of the study. A questionnaire was developed and distributed to the study sample, which included 30 employees out of the company's total employees. Their job levels varied between managers, department heads, and regular employees, and the researcher reached several results in his study, including:

- More than 70% of employees do not feel that there is communication between senior management, which does not mean that there is no job satisfaction among employees regarding the relationship between managers, leaders, and workers.
- 90% of workers believe that the workplace affects their job performance, which means that the workplace has a significant impact on employee performance.

Study by Al-Qannas (1996) “Human relations and their impact on the performance of employees in the security services,” an applied study on the emirate of the Riyadh region.

This study aimed to identify the extent of implementation of human relations programs and activities, and to identify the extent of the impact of human relations on the performance of employees, as well as the extent of harmony between the emirate’s goals and the motivations and needs of employees. This study relied on the descriptive and analytical approach.

Among the results I found were:

- There is a relationship between the extent of experiencing human relations activities and performance.

- The longer the period of living, the higher the individual's performance level.
- There is a relationship between experiencing active relationships in the work environment and satisfaction with work, its circumstances and conditions.
- Moral support for human relations activities constitutes an important value in job satisfaction.
- Human relations activities and their effectiveness in achieving employees' performance goals contributes to ensuring that these activities continue at the same rates.

Comment on previous studies:

We note that the previous studies that were relied upon in this study varied and varied in their presentation of the topic of governance and job performance. There are similar studies and others that share only one change. In studies related to governance, most studies focused on the role and effectiveness of applying governance principles or mechanisms in improving financial performance or in maintaining on the system of the institution, company or bank. As for previous studies that dealt with the subject of job performance, they focused on the factors that affect job performance and the factors that improve it. It also became clear that

there is a difference and discrepancy between all studies in the goal to be achieved, as well as diversity in their research interest. It also varied in terms of the communities in which the study was conducted.

Theoretical premises of study

This study complements previous studies that have addressed topics related to governance or topics related to functional performance.

This study is unique because it differs from previous studies as it encompassed the governance system and functional performance in engineering consulting firms, shedding light on the positive relationship between effective and well-regulated implementation and improving functional performance.

Methodology and research methods

In the theoretical part of the research, a descriptive and analytical methodology was employed by referring to books, references, and scientific journals from relevant entities (engineering consulting firms, National Water Company, Water and Electricity Regulatory Authority, Communications Authority, Saudi Electricity Company) to describe the concepts, terms, and elements included in the study.

In the practical part of the research, an analytical statistical approach was adopted by referring to publications, records, and statistical reports. The research questionnaire was then distributed within the geographical boundaries of the study area, followed by data collection, analysis, and testing of the study hypotheses.

Study tools

Based on the approach that will be followed in the research, the questionnaire tool will be used to identify the opinions of employees in engineering consulting companies in Riyadh about the impact of governance on them to answer the study questions.

Study Limitation

- **Temporal Boundaries:** 2023.
- **Spatial Boundaries:** Engineering consulting companies in Riyadh city.
- **Human Boundaries:** Employees working in engineering consulting companies.
- **Subject Boundaries:** The impact of governance on team performance.

List of references and preliminary sources

1. Al Saud, Saud (2007), Public Administration in the Kingdom of Saudi Arabia, 1st edition, Riyadh: King Fahd National Library.
2. ElBaradei, Bassiouny (2007), Developing Managers' Skills in Evaluating the Performance of Public Administrators, Egypt: Eitrak for Publishing and Distribution.
3. Al-Hiti, Salah (2009), Analysis of Contemporary Perspectives on Public Administration Foundations, Jordan: Dar Al-Yazouri Scientific Publishing and Distribution.
4. Ben Drouish, Adnan bin Haider (2008), Corporate Governance and the Role of the Board of Directors, Arab Banks Union, Lebanon.
5. Hassan, Mohammed Al-Hussein (1999), Encyclopedia of Sociology, 1st edition, Arab Encyclopedia House, Beirut.
6. Khedr, Ahmed Ali (2012), Corporate Governance, Dar Al-Fikr Al-Jami's, Egypt.
7. Khedr, Ahmed (2012), Disclosure and Transparency as Principles of Corporate Governance in Company Law, Dar Al-Fikr Al-Jami's, Egypt.
8. Sayed, Mohamed Gad El-Rab (2002), Strategies for Development and Performance Improvement, Faculty of Commerce at Ismailia, Suez Canal University, Egypt.

المقدمة

نظراً للتحديات الكبيرة والتغيرات السريعة في إطار رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية، والتطور السريع الذي يشمل جميع الجوانب، أصبح أمراً ضرورياً مواكبة الأهداف الاستراتيجية. كل مشروع أو منظمة أو إدارة تحتاج إلى تحديد أهدافها وسبل تحقيقها من خلال تنفيذ حوكمة فعالة. الحوكمة تلعب دوراً بارزاً في توجيه الفرق والقيادات نحو تحقيق تلك الأهداف وتأثيرها على الأفراد أو الجماعات داخل المنظمة. يُمكن تسمية هذه الجماعة بأعضاء شركات الاستشارات الهندسية بأكملها.

وبشكل عام، يعتبر دور الحوكمة في شركات الاستشارات الهندسية أمراً بالغ الأهمية، حيث تمثل الحوكمة الإطار والممارسات الأساسية التي تنظم إدارة ورقابة هذه الشركات. يتمحور هدفها الرئيسي حول ضمان إدارة الشركة بفعالية وبمسؤولية، بمراعاة الامتثال للمعايير القانونية والأخلاقية والقواعد المعمول بها. تحقيق الحوكمة بنجاح يساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز الريادة والنجاح في هذا السياق التنظيمي الحيوي.

إشكالية الدراسة

في العصر الحالي، يُلاحظ تطورًا كبيرًا ينجم عن انتشار وتبادل الأفكار والآراء المتنوعة بين المجتمعات. يسعى كل مجتمع لتسليط الضوء على وجهة نظره الفريدة، والتي يترتب عليها اختلافات بين المجتمعات النامية وغير النامية في مختلف الجوانب، سواء الاقتصادية، أو الثقافية، أو التجارية، أو التعليمية، أو الهندسية. يتطلب هذا التنوع التنظيم ووضع قوانين

تنظم هذه الجوانب وتضع مبادئ توجيهها. يُطلق على هذا التنظيم مصطلح "الحوكمة"، والذي يتعامل مع مجموعة من القواعد والتوجيهات والإجراءات الداخلية في الإدارة. هذه الحوكمة توفر الضمانات التي تحقق اهتمام المديرين بحقوق المساهمين والمحافظة على مصالح الأطراف ذوي المصلحة.

يتركز اهتمامنا في هذه الدراسة على شركات الاستشارات الهندسية، حيث يتعامل مع مختلف عناصرها. هذه الشركات تحتاج إلى إدارة فعّالة وتنظيم دقيق في إطار يحترم الدستور الوطني الذي يحدد مبادئ التنظيم لأعضاء الإدارة. هؤلاء الأعضاء ملزمون بالعمل وفقًا لمبادئ الحوكمة التي ينتمون إليها ويعكسون أدائهم الوظيفي بمستوى تلك المؤسسة. تشير مفهوم الأداء الوظيفي إلى قدرة العامل على أداء واجبات ومسؤوليات وظيفته بأقصى كفاءة وبأقل وقت وتكلفة لتحقيق أقصى إنتاج. يحدث ذلك في إطار بيئة تنظيمية متكاملة وتشجع على العمل وتوفير التوجيهات الإدارية.

أهمية الدراسة

دراسة تأثير الحوكمة على الأداء الوظيفي في شركات الاستشارات الهندسية تمتلك أهمية بالغة، إذ تلعب دورًا أساسيًا في تحسين إدارة الشركة، وزيادة مستوى الشفافية، وضمان الاستدامة المالية، وجذب الاستثمارات، وتنمية القيادة، والالتزام بالمعايير الأخلاقية، وبالتالي، تساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الوظيفي للشركة بشكل عام.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، وذلك من خلال:

- فهم طبيعة العلاقة المتبادلة بين الحوكمة والأداء الوظيفي.
- تحليل دور تنفيذ مبدأ الكفاءة والفعالية في تعزيز الأداء الوظيفي في شركات الاستشارات الهندسية.
- التعرف على عوامل الحوكمة التي تؤثر على أداء الفرق الوظيفية.
- تقديم توصيات واقتراحات لتحسين حوكمة الفرق الوظيفية.
- تناول الجوانب النظرية والفلسفية للحوكمة والأداء الوظيفي.

أسئلة الدراسة

تتمحور مشكلة هذه الدراسة حول سؤال رئيسي، وهو:

"ما مدى تأثير الحوكمة على الأداء الوظيفي لفرق العمل في شركات الاستشارات الهندسية في الرياض؟"

ويمكن تقسيم هذا السؤال الرئيسي إلى عدة أسئلة فرعية:

- ❖ هل أساليب الحوكمة تؤثر على الإنتاجية؟
- ❖ ما هو تأثير الحوكمة ماديًا ومعنويًا على أداء فرق العمل؟
- ❖ ما هو دور تطبيق مبدأ الشفافية والوضوح في تحسين الأداء الوظيفي في شركات الاستشارات الهندسية؟
- ❖ ما هو دور تطبيق مبدأ المساءلة والرقابة في تحسين الأداء الوظيفي في شركات الاستشارات الهندسية؟
- ❖ ما هو دور تطبيق مبدأ الكفاءة والفعالية في تحسين الأداء الوظيفي في شركات الاستشارات الهندسية؟

الدراسات السابقة والإطار النظري

دراسة بن ثابت وعبدي (2010) "الحوكمة في المصارف الإسلامية" جامعة عمارثلي الجزائر.

حيث تناولت هذه الدراسة مفهوم الحوكمة في الوقت الذي كثرت فيه الانتقادات حول المصرف الإسلامي في أنه يحاكي البنوك التقليدية مستخدماً الحيل والتبريرات ليضعها تحت الإطار الإسلامي في الظاهر، وأصبح الكثير من الخبراء والباحثين ينتقدونها.

من نتائج هذه الدراسة ما يلي: البنوك في حاجة إلى تطبيق مبادئ الحوكمة، التي لها جذور في الشريعة الإسلامية، ويرد ببيانها تمثيلاً مع الناس ومدى التزامها وهو ما يتطلب توفير البنية الأساسية للتمويل الإسلامي الذي هو من أهم أركان الحوكمة.

وضعت هذه الدراسة مجموعة من التوصيات منها:

- يقوم كل بنك من البنوك أو المؤسسات المالية الإسلامية بإنشاء قسم خاص للمشرفين على القانون الداخلي، للتأكد من أن عمل البنك يتوافق مع الشريعة الإسلامية.
- إنشاء لجنة لمراجعة الحسابات في المصارف الإسلامية من الأعضاء الذين لديهم خبرة في المحاسبة ومراجعة الحسابات.
- توحيد الهيئات الشرعية للمصارف والمؤسسات المالية الإسلامية تحت سلطة واحدة وتحت إشراف البنك المركزي الإسلامي.

دراسة الشمري (2009) "الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على أدائهم الوظيفي دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة".

حيث كان الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن مدى تأثير الرضا الوظيفي في زيادة مستوى الإنتاجية وأدائهم الوظيفي للعاملين في عمليات الخفجي المشتركة، كما اهتمت الدراسة بشرح حالة الرضا الوظيفي لدى موظفي الشركة وارتباطها بالعديد من العوامل ذات الصلة ببيئة العمل من ساعات العمل وعلاقات الموظفين فيما بينهم وعلاقاتهم مع رؤسائهم ومدراءهم والمراكز القيادية في عمليات الخفجي، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة ثم تحليلها وتفسيرها بالإضافة إلى أسلوب الملاحظة نظرا لعمل الباحث في نفس الشركة موضوع الدراسة، وتم تطوير استبانة وتم توزيعها على عينة الدراسة التي شملت 30 موظفا من إجمالي موظفي الشركة تنوعت مستوياتهم الوظيفية ما بين مدراء ورؤساء أقسام وموظفين اعتياديين، وتوصل الباحث في دراسته إلى عدة نتائج منها:

- أن أكثر من 70% من العاملين لا يشعرون بأنه يوجد تواصل بين الإدارة العليا مما لا يعني أنه لا يوجد رضا وظيفي لدى العاملين عن العلاقة بين المدراء والقادة والعاملين.
- 90% من العاملين يقرون أن مكان العمل يؤثر على أدائهم الوظيفي، مما يعني أن لمكان العمل تأثير كبير على أداء الموظفين.

دراسة القناص (1996) "العلاقات الإنسانية وتأثيرها على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية" دراسة تطبيقية على
امارة منطقة الرياض.

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تنفيذ برامج وأنشطة العلاقات الإنسانية، والتعرف مدى تأثير العلاقات
الإنسانية على أداء العاملين، وكذا مدى انسجام أهداف الامارة مع دوافع وحاجات العاملين، وقد اعتمدت هذه الدراسة
على المنهج الوصفي التحليلي.

من بين النتائج التي تفصلت اليها:

- أن هناك علاقة بين مدى معيشة أنشطة العلاقات الإنسانية وبين الأداء.
- كلما طالت مدة المعيشة كلما ارتفع مستوى أداء الفرد.
- هناك علاقة بين معيشة أنشطة العلاقات الإنسانية في بيئة العمل والرضا عن العمل وظروفه وأوضاعه.
- أن الدعم المعنوي لأنشطة العلاقات الإنسانية يشكل قيمة مهمة في الرضا عن العمل.
- أن أنشطة العلاقات الإنسانية وفعاليتها في تحقيق العاملين لأهدافهم في الأداء يساهم في التأكيد على استمرار تلك الأنشطة بالمعدلات نفسها.

التعقيب على الدراسات السابقة:

نلاحظ أن الدراسات السابقة التي اعتمد عليها في هذه الدراسة اختلفت وتنوعت في طرحها لموضوع الحوكمة والاداء الوظيفي فهناك دراسات مشابهة وأخرى تشترك في كتغير واحد فقط، في الدراسات الخاصة بالحوكمة ركزت أغلب الدراسات على دور وفعالية تطبيق مبادئ أو آليات الحوكمة في تحسين الأداء المالي أو في الحفاظ على نظام المؤسسة أو الشركة أو المصروف أما بالنسبة للدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأداء الوظيفي فركزت على العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي والعوامل التي تحسن فيه، كما اتضح أن هناك اختلاف وتباين بين كل الدراسات في الهدف المراد الوصول إليه، وكذا التنوع في اهتمامهم البحثي، كما تنوعت من حيث المجتمعات التي أجريت فيها الدراسة.

المنطلقات النظرية للدراسة

هذه الدراسة تأتي استكمالاً للدراسات السابقة التي تناولت مواضيع عن الحوكمة أو التي تناولت مواضيع عن الأداء الوظيفي.

هذه الدراسة فريدة من نوعها لأنها اختلفت عن الدراسات السابقة فهي شملت منظومة الحوكمة والأداء الوظيفي في الشركات الاستشارات الهندسية ألقت الضوء على العلاقة الإيجابية بين التطبيق الجيد والمحكم وبين تحسين الأداء الوظيفي.

منهجية الدراسة

في الجزء النظري من البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال الرجوع الى الكتب والمراجع والمجلات العلمية بعض الجهات ذات العلاقة (شركات الاستشارات الهندسية، الشركة الوطنية للمياه، هيئة تنظيم المياه والكهرباء، هيئة الاتصالات، الشركة السعودية للكهرباء) وذلك لتوصيف المفاهيم والمصطلحات والعناصر التي تضمنتها الدراسة.

في الجزء التطبيقي من البحث تم الاعتماد على المنهج الإحصائي التحليلي وذلك بالرجوع الى الإصدارات والسجلات والتقارير الإحصائية ومن ثم توزيع استبانة الدراسة البحثية على الحدود المكانية المراد دراستها ثم جمع البيانات وتحليلها واختبار فرضيات الدراسة.

أدوات الدراسة

بناءً على المنهج الذي سيتم إتباعه في البحث سيتم استخدام أداة الاستبيان للتعرف على آراء العاملين في شركات الاستشارات الهندسية بالرياض عن أثر الحوكمة عليهم للإجابة على أسئلة الدراسة.

حدود الدراسة

- الحدود الزمانية: 2023.
- الحدود المكانية: شركات الاستشارات الهندسية في مدينة الرياض.
- الحدود البشرية: العاملين في شركات الاستشارات الهندسية.
- الحدود الموضوعية: أثر الحوكمة على أداء فرق العمل.

قائمة مراجع الدراسة

1. آل سعود، سعود (2007)، الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية، ط1، الرياض مكتبة الملك فهد الوطنية.
2. البرادعي، بسيوني، (2007)، تنمية مهارات المديرين في تقييم أداء العاملين، مصر ايتراك لنشر والتوزيع.
3. الهيتي، صلاح (2009)، تحليل أسس الإدارة العامة منظور معاصر، الأردن دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
4. بن درويش عدنان بن حيدر (2008)، حوكمة الشركات ودور مجلس الإدارة، اتحاد المصارف العربية لبنان.
5. حسن محمد الحسين (1999)، موسوعة علم الاجتماع، ط1، الدار العربية للموسوعات، بيروت.
6. خضر أحمد على (2012)، حوكمة الشركات دار الفكر الجامعي، مصر.
7. خضر أحمد (2012)، الإفصاح والشفافية كأحد مبادئ حوكمة الشركات في قانون الشركات دار الفكر الجامعي، مصر.
8. سيد محمد جاد الرب (2002)، إستراتيجيات تطوير وتحسين الأداء، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، مصر.