

قضايا بحثية 3 – الأسبوع السابع

إعداد الطالب/

علي مدباچ الدوسري
233000322

2025



قضايا بحثية 3 – التكليف السابع

أثر الحوكمة على الأول الوظيفي: دراسة
ميدانية على موظفي الرئاسة العامة لشؤون
المسجد الحرام والمسجد النبوي بمكة
المكرمة

المجلة العربية للنشر العلمي
المجلد : السابع العدد (71) ، سبتمبر 2024م



ماهية المداخل النظرية في دراسة العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي

في الدراسات العلمية التي تتناول المتغيرات التنظيمية والإدارية، مثل "الحوكمة" و"الأداء الوظيفي"، تشكل المداخل النظرية أساسًا فكريًا يُبنى عليه تفسير الظواهر وتحليل العوامل المؤثرة والعلاقات المتبادلة بين المتغيرات. وتستخدم هذه المداخل لتأطير الإشكالية البحثية وربطها بالمفاهيم النظرية المعروفة في الأدبيات السابقة. في هذا السياق، يتطلب تحليل العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي اختيار مدخل نظري يمكنه أن يفسر كيف تؤثر الممارسات المؤسسية التي تنتمي إلى مبادئ الحوكمة على أداء الأفراد في مواقعهم الإدارية، ومدى رضاهم، والتزامهم، وإنتاجيتهم داخل المنظمات.

مدخل الوكالة (Agency Theory) كمدخل نظري للدراسة

من بين أبرز المداخل النظرية الملائمة لدراسة أثر الحوكمة على الأداء الوظيفي، يبرز مدخل الوكالة (Agency Theory) بوصفه إطارًا مفاهيميًا متينًا يمكن الاعتماد عليه لتفسير الآليات التنظيمية التي تربط بين السلوك المؤسسي والنتائج الوظيفية.

تنطلق هذه النظرية من افتراض وجود علاقة بين طرفين: الوكيل (الموظف أو المدير التنفيذي)، والأصيل (الملاك أو الإدارة العليا أو الدولة في المؤسسات العامة). وتفترض النظرية أن لكل طرف مصالحه وأهدافه، وأنه في غياب آليات الحوكمة المناسبة، قد تنشأ نزاعات أو فجوات في الأهداف، تؤدي إلى سلوك غير رشيد من قبل الوكيل، كالإهمال، أو تعارض المصالح، أو ضعف الالتزام. من هنا تبرز أهمية الحوكمة كآلية رقابية وتنظيمية تضمن محاسبة الوكلاء وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق المصلحة العامة، مما يؤدي بالتبعية إلى رفع كفاءة الأداء الوظيفي وتحقيق أهداف المؤسسة.

مدى ملائمة مدخل الوكالة لطبيعة الدراسة الحالية

تحلل الدراسة العلاقة بين تطبيق الحوكمة وبين أداء الموظفين في مؤسسة ذات طابع ديني وخدمي رفيع المستوى، وهي "الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي". وبالرغم من خصوصية البيئة المؤسسية الدينية، فإن مبادئ مدخل الوكالة تظل مناسبة تمامًا لتفسير سلوكيات العاملين في مثل هذه البيئة، حيث يتوقع من الموظف الالتزام بأعلى درجات النزاهة والانضباط، ومع ذلك فإن وجود أنظمة رقابية واضحة، وهيئات مساءلة، وتوزيع عادل للمسؤوليات، كلها تندرج ضمن مبادئ الحوكمة التي يمكن أن تعزز الأداء وترفع مستوى الالتزام الوظيفي.

يتلاءم مدخل الوكالة مع أهداف الدراسة لأن تطبيق مبادئ الحوكمة (كالعدالة، الشفافية، المساءلة، توزيع الصلاحيات) يعمل على تقليص الفجوة بين توقعات القيادة وسلوكيات الموظفين، وهو جوهر ما تسعى إليه الدراسة. فإذا كانت الحوكمة تعد الإطار الذي ينظم العلاقة بين القيادة والموظفين، فإن مدخل الوكالة يفسر الآثار المترتبة على هذه العلاقة، وبالتالي فإن المدخل لا يفسر فقط أثر الحوكمة على الأداء، بل أيضًا يشير إلى الآليات التي تتم من خلالها هذه العلاقة، سواء عبر نظام الحوافز، أو آليات المراقبة والتقييم، أو ممارسات القيادة الرشيدة.

نقاط القوة والقصور في استخدام مدخل الوكالة للدراسة

من أبرز نقاط القوة في اعتماد مدخل الوكالة أنه يركز على أهمية الحوافز والرقابة باعتبارهما أدوات رئيسية لضمان التزام الوكلاء بأهداف المؤسسة، وهو ما ينسجم تمامًا مع أهداف الحوكمة المؤسسية. كما أنه مدخل قابل للتطبيق في السياقات العامة والخاصة، بما فيها المؤسسات ذات الطابع الخدمي أو الديني مثل الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام.

لكن من ناحية أخرى، قد لا يغطي مدخل الوكالة بشكل كافٍ بعض الجوانب النفسية والاجتماعية التي تؤثر على الأداء الوظيفي، مثل الرضا، والدافعية الذاتية، والانتماء، والتي قد تكون أكثر حضورًا في البيئات الدينية الطابع. ولذلك قد يكون من الملائم تدعيم هذا المدخل بمدخل آخر تكاملي مثل نظرية العدالة التنظيمية أو نظرية التحفيز الذاتي لتفسير الجوانب غير المادية في العلاقة بين الحوكمة والأداء.

الخاتمة

إن مدخل الوكالة يوفر إطارًا تنظيميًا واضحًا لتحليل كيف تؤثر ممارسات الحوكمة على الأداء الوظيفي، من خلال تقليص فجوة الأهداف وضمان التزام الوكلاء بسلوك وظيفي رشيد. ويتلاءم هذا المدخل مع طبيعة الدراسة التي تسعى إلى قياس أثر تطبيق مبادئ الحوكمة على أداء موظفي مؤسسة عامة ذات طابع إداري وخدمي. وتدعم البيانات التي جمعتها الدراسة – عبر الاستبيانات وتحليلها الإحصائي – هذا الربط النظري، إذ تظهر أن تحسين الأداء الوظيفي يرتبط بفاعلية الهياكل الإدارية وآليات الرقابة، وهما جوهر مدخل الوكالة.

إن اعتماد مدخل الوكالة كنموذج نظري للدراسة يعزز من اتساق الإطار النظري مع أهداف الدراسة وأدواتها ومنهجها، ويسهم في تفسير النتائج المحتملة وتوجيه توصيات واقعية لتحسين الأداء داخل المؤسسة.

المرجع

الحميدي, ع. ب. (2024). أثر الحوكمة على الأول الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي بمكة المكرمة. Retrieved from <https://www.ajsp.net/research/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%//D8%B3%D8%A9%20%D9%85%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D9%86%D9%8A%D8%A9%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A6%D8%A7%D8%B3%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9%20%D9%84%D8>

www.ajsp.net/research/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%//D8%B3%D8%A9%20%D9%85%D9%8A%D8%AF%D8%A7%D9%86%D9%8A%D8%A9%20%D8%B9%D9%84%D9%89%20%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81%D9%8A%20%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%A6%D8%A7%D8%B3%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9%20%D9%84%D8



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

