

قضايا بحثية -3

تكليف رقم -3

إعداد الطالب : عبدالله الزبيدي
الرقم الاكاديمي : 243000634
إشراف د/ محمد الخولي
2025-2024



التكليف

**دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة في مجال البحث من ناحية المنهجية المستخدمة
والنتائج المتوصل إليها**



رسالة دكتوراه

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

إعداد الباحث : عمر عبدالعزيز الحميدي

المجلة العربية للنشر العلمي

تاريخ الرسالة : 2024

رابط الوصول للورقة العملية

[اضغط هنا](#)



تحليل منهجية البحث

منهجية البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لدراسة العلاقة بين الحوكمة (*كمتغير مستقل*) والأداء الوظيفي (*كمتغير تابع*).
مجتمع الدراسة: 2367 موظفاً من موظفي الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي .
العينة: (249) موظفاً ، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة وتم تحليل 200 استبانة صالحة .

أداة الدراسة: تم استبانة الكترونية تضمنت :

- البيانات الديموغرافية
- 26 عبارة لقياس الحوكمة (الشفافية و المشاركة و المسائلة)
- 9 عبارات لقياس الأداء الوظيفي

تم التحقق من صدق الأداة وثباتها من خلال ثلاث طرق (الصدق الظاهري والصدق البنائي والصدق التمييزي) ، وأيضا تم قياس معامل الثبات (ألفا كرونباخ) بنتيجة 0.9 ما يدل على ثبات الاستبانة

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

إعداد الباحث:

عمر بن عبد العزيز الحميدي

إشراف:

د/ فيصل بن أحمد شعبي

أستاذ مشارك بقسم الإدارة العامة جامعة الملك عبد العزيز

2024م



<https://doi.org/10.36571/ajsp7122>

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- معامل ارتباط بيرسون (صدق الاتساق الداخلي).
- معامل ألفا كرونباخ (الثبات).
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (لدراسة أثر الحوكمة وأبعادها على الأداء).
- اختبار مان ويتني وكروسكال واليس (للفروق حسب المتغيرات الشخصية).
- اختبار شيفيه (لمعرفة مصدر الفروق).

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

إعداد الباحث:

عمر بن عبد العزيز الحميدي

إشراف:

د/ فيصل بن أحمد شعبي

أستاذ مشارك بقسم الإدارة العامة جامعة الملك عبد العزيز

2024م



<https://doi.org/10.36571/ajsp7122>

النتائج التي تم التوصل لها

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوكمة بأبعادها (الشفافية، المساءلة، المشاركة) والأداء الوظيفي (معامل ارتباط 0.653).
- تطبيق الشفافية يفسر 40% من التباين في الأداء الوظيفي، والمساءلة 39%، والمشاركة 37.7%.
- توجد فروق في أثر الحوكمة على الأداء تعزى إلى (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية، نوع الوظيفة).
- لا توجد فروق تعزى إلى الجنس.

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

إعداد الباحث:

عمر بن عبد العزيز الحميدي

إشراف:

د/ فيصل بن أحمد شعبي

أستاذ مشارك بقسم الإدارة العامة جامعة الملك عبد العزيز

2024م



<https://doi.org/10.36571/ajsp7122>

الفجوات البحثية

الدراسة ركزت على بعد إداري ولم تتطرق إلى:

- الحوكمة الرقمية ودور التكنولوجيا.
- تقييم تطبيق الحوكمة من منظور المستفيدين (الحجاج والمعتمرين).
- العلاقة بين الحوكمة والأداء المؤسسي أو التميز المؤسسي ككل.
- استخدام أدوات نوعية (مثل المقابلات أو الملاحظة المباشرة).

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

إعداد الباحث:

عمر بن عبد العزيز الحميدي

إشراف:

د/ فيصل بن أحمد شعبي

أستاذ مشارك بقسم الإدارة العامة جامعة الملك عبد العزيز

2024م



<https://doi.org/10.36571/ajsp7122>

أهم الاتجاهات البحثية الحديثة المتصلة بالدراسة

- تحليل أثر الحوكمة على الأداء الوظيفي عبر مبادئ مثل الشفافية والمساءلة والمشاركة.
- قياس الفروق بحسب المتغيرات الشخصية للموظفين (العمر، الخبرة.. إلخ).دمج الحوكمة مع مفاهيم أخرى مثل الرضا الوظيفي، الالتزام، التميز المؤسسي.
- اعتماد الاستبيان كأداة رئيسية للتحليل مع ضعف استخدام أدوات نوعية.

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

إعداد الباحث:

عمر بن عبد العزيز الحميدي

إشراف:

د/ فيصل بن أحمد شعبي

أستاذ مشارك بقسم الإدارة العامة جامعة الملك عبد العزيز

2024م



<https://doi.org/10.36571/ajsp7122>

شكرا لكم

