

أثر تطبيق الحوكمة على أداء العاملين الوظيفي: 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: 241001390

الكلية: ميداوشن - إدارة عامة

العام الجامعي

١٤٤٦/١٤٤٧ هـ - ٢٠٢٥ / ٢٠٢٦ م

المقدمة:

ظهرت على ساحة علم الإدارة مصطلحات حديثة علميًا وعمليًا تتعلق بإيجاد ممارسات جديدة في علم الإدارة، وتفرض على المؤسسات الأخذ بها لأجل إحداث التطوير المنشود، حيث نجد أن من بين تلك الممارسات والتوجهات الإدارية الحديثة نوعًا ما الحوكمة، والتي جاءت نتيجة الحاجة الملحة إلى إيجاد إصلاحات وتطويرات في الأداء المؤسسي للمنظمات الحكومية والخاصة (أفندي، ٢٠١٠) ، حيث ركزت الحوكمة على إحداث طفرة في طبيعة الأداء بجميع جوانبه المؤسسية والبشرية (Hiteva and Watson, 2019) 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 (Danzner, 2019) .

يرى (صايح، ٢٠١٨) 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.

ونظرًا لكون الحوكمة تتعلق بالتعامل مع كافة مكونات المؤسسة بما فيها العنصر البشري الذي يتم تقييمه من خلال مخرجات أداءه الوظيفي والمهام والمسؤوليات الموكلة إليه وفي إطار معين من الضوابط والأسس (Torcel -Pagnon et al., 2019) يأتي دور الحوكمة فيما يخص حوكمة أداء العنصر البشري وعبر ممارسات القيادة الإدارية بالمؤسسة لكي تساهم 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 والمسئولية والمحاسبة واللامركزية وتفويض الصلاحيات التي تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي للموارد البشرية (عبد الوهاب، ٢٠١١).

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، ونظرا 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 ونقدم 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)

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 (Alharbi& Alyahya, 2013, 170).

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 أداء العاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظرهم؟

٣- كيف يؤثر مستوى الشفافية على رضا وأداء الموظفين 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 المساءلة 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.

الأهمية التطبيقية:

- ستلعب النتائج والتوصيات التي سيتم التوصل إليها دوراً رئيسياً في معرفة أثر الحوكمة وتطبيقها - على الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات من وجهة نظرهم.
- 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 تأثير تطبيق مبادئ الحوكمة على أداء العاملين ومعدلات إنتاجيتهم في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض. وتتبع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- معرفة أثر تطبيق مبادئ الحوكمة (العدالة، الشفافية، المشاركة، المساواة) على أداء العاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟
- ٢- التعرف على مدى مساهمة العدالة التنظيمية في تحسين أداء العاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظرهم؟
- ٣- التعرف على تأثير مستوى الشفافية على رضا وأداء الموظفين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها.
- ٤- التعرف على العلاقة بين مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ومستوى أدائهم الوظيفي في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟
- ٥- معرفة أثر تطبيق المساواة داخل الشركة على تحفيز الموظفين وتحقيق الأداء الفعال في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها؟

فرضيات الدراسة:

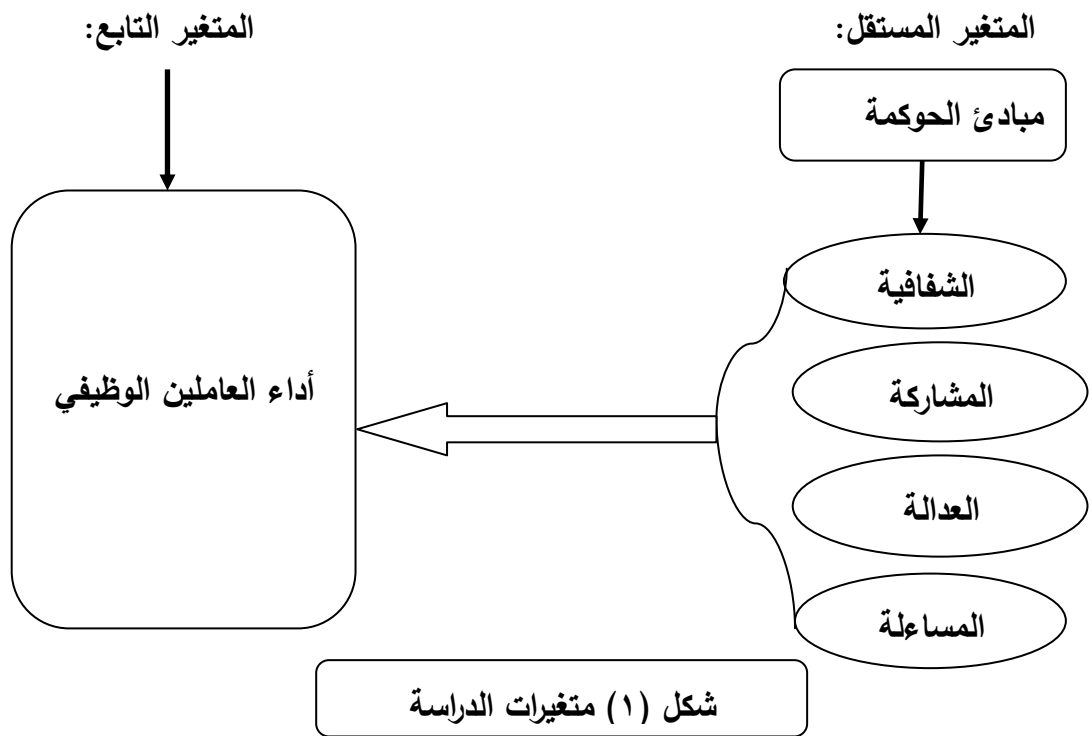
الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيق الحوكمة على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات بمدينة الرياض ، ويتفرع منها الفرضيات التالية:

- 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) كما اشتمل النموذج على المتغير التابع (الأداء الوظيفي للعاملين).



مصطلحات 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.

أداء العاملين :إن أداء العاملين هو مصطلح يعبر عن مقدار ما يقوم العامل بإنجازه خلال فترة دوامه الرسمي داخل المنظمة بما يساهم في تحقيق القطاع أو المنظمة لأهدافها الاستراتيجية التي نشأت من أجلها (فارسي، ٢٠١٥).

ويعرفه الباحث إجرائيًا: درجة تحقيق وإتمام العاملين في شركة روبيكس لتقنية المعلومات للمهام المكونة لوظيفتهم، وهو أحد المؤشرات الهامة الدالة على كفاءتهم.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

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

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أفندي، عطية حسين (٢٠١٠). المنظمات غير الحكومية : مدخل تنموي .جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، قسم الإدارة العامة، ص ١٥٤.
- بوزيدي، فؤاد و عزيز 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.
- السنوسي، إدريس (٢٠١٦). أثر الحوكمة في تحقيق الميزة التنافسية :دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة في مدينة عمان (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- صايح، جوديت جميل (٢٠١٨) .أثر تطبيق مبادئ الحوكمة في الأداء المؤسسي في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني (رسالة ماجستير)، جامعة القدس، فلسطين.
- عبد الوهاب، ياسر (٢٠١١). مبادئ وآليات الحوكمة ودورها في تحسين أداء العمل بالتطبيق على الغرف الصناعية المصرية :دراسة ميدانية» ، مجلة النهضة .» العدد ١٢ ، ص ١٤٤.
- فارسي، صبرينة (٢٠١٥) تقييم أداء العاملين وأثره على أداء المؤسسة دراسة حالة مديرية اتصالات الجزائر بخميس مليانة (رسالة ماجستير)، جامعة الجليلي بونعامة، الجزائر.
- مطاوع، ضياء الدين؛ الخليفة، حسن؛ عطيفة، حمدي (٢٠١٤). مبادئ البحث ومهاراته في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية .الدمام :مكتبة المتنبى، المملكة العربية السعودية.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Alharbi, A.M. Alyahya, S.M. (2013). Impact of organizational culture on employee performance. International review of management and business research Journal, 2 (1): 166- 189.
- Danzer, Natalia. (2019). “Job satisfaction and self-selection into the public or private sector: Evidence from a natural experiment”, **Labour Economics** , Vol. 57, April, pp. 46-62.
 - Hiteva, Ralitsa and Watson, Jim.(2019). “Public employees’ use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation”, **Environmental Innovation and Societal Transitions** , Vol. 32, Issue 1, September, pp. 140-152.
 - Torcel- Pagnon Laurence; Vincent, B.; Patrick, M. and Myint T. T. H. (2019). “Guidance for the governance of public-private collaborations in vaccine post-marketing settings in Europe”, **Vaccine** , Vol. 37, Issue 25, May, pp. 3278-3289.