

أثر تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين

**The impact of administrative governance applications on
employee performance**

خطة بحث مقدمة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد الطالبة/

ريوف السهلي

إشراف

د اسماء

ابو عنزة

١٤٤٥هـ / ٢٠٢٤م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحتويات

٤	مقدمة.....
٥	مشكلة الدراسة.....
٦	أهمية الدراسة.....
٨	أهداف الدراسة.....
٩	تساؤلات الدراسة.....
١٠	فروض الدراسة.....
١١	الدراسات السابقة.....
١٦	المنطلقات النظرية.....
١٧	المنهجية وطرق البحث.....
١٩	أدوات الدراسة.....
١٩	الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
٢٠	حدود الدراسة.....
٢١	المراجع.....

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة

أصبحت الحوكمة الإدارية من الضرورات الحتمية لتحقيق النجاح المستدام في المؤسسات الحديثة. إذ تُعد الحوكمة الإدارية إطاراً شاملاً يتضمن مجموعة من السياسات والإجراءات والقواعد التي تهدف إلى تعزيز الشفافية، والمساءلة، والكفاءة في إدارة المؤسسات، إن تطبيقات الحوكمة الإدارية لا تقتصر فقط على تحسين الأداء المالي للمؤسسات، بل تتعداها لتشمل تحسين أداء العاملين وتطوير بيئة عمل تعزز من إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.

في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية المتزايدة، بات من الضروري للمؤسسات أن تعتمد على مبادئ الحوكمة الإدارية لتحسين الأداء التنظيمي وتعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة، حيث تلعب الحوكمة الإدارية دوراً حيوياً في توجيه السياسات والإجراءات التي تؤثر بشكل مباشر على أداء العاملين، من خلال توفير بيئة عمل تدعم الابتكار والتطوير المستمر، وتضمن العدالة والشفافية في التعامل مع الموظفين.

فالحوكمة الإدارية أصبحت عنصراً أساسياً لتحقيق النجاح والاستدامة في المؤسسات والمنظمات في العصر الحديث، حيث تُعرّف الحوكمة الإدارية بأنها مجموعة من السياسات والإجراءات والقواعد التي تهدف إلى تحقيق الشفافية والمساءلة والكفاءة في إدارة المؤسسات، تساهم هذه التطبيقات في تعزيز الثقة بين المستثمرين، وتحسين الأداء المالي والتشغيلي، وتقليل المخاطر المرتبطة بالأعمال.

مع تزايد التحديات البيئية والاقتصادية والاجتماعية، أصبحت الحوكمة الإدارية أكثر أهمية من أي وقت مضى، فهي تساهم في توجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، مع مراعاة القوانين

والمعايير الأخلاقية، كما تساعد في تعزيز الثقافة التنظيمية التي تشجع على الابتكار والمسؤولية الاجتماعية.

وبالنسبة لأداء العاملين فهو يُعتبر حجر الزاوية في نجاح أي منظمة، حيث يعتمد تحقيق الأهداف التنظيمية والتميز في العمل بشكل كبير على كفاءة وإنتاجية الموظفين، يُقاس أداء العاملين بمدى تحقيقهم للمهام الموكلة إليهم بجودة وكفاءة وضمن الأطر الزمنية المحددة. ومع تزايد التحديات والضغط في بيئة العمل الحديثة، أصبحت مسألة تحسين أداء العاملين من الأولويات الأساسية للإدارة، تتضمن عملية تحسين أداء العاملين عدة جوانب منها التدريب المستمر، وتوفير بيئة عمل محفزة، وتطبيق أنظمة تقييم أداء فعالة، بالإضافة إلى توفير الدعم المعنوي والمادي، حيث تُساهم هذه العوامل مجتمعة في رفع مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية والإبداع.

لذلك في هذه الدراسة، سنستعرض أثر تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين، مع التركيز على كيفية تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة، سنتناول أيضاً العوامل التي تساهم في نجاح تطبيق هذه المبادئ وتأثيرها على الرضا الوظيفي والتزام العاملين بأهداف المؤسسة، مما يساهم في تحقيق أداء مؤسسي متميز ومستدام.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في استكشاف تأثير تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسات، على الرغم من الاعتراف الواسع بأهمية الحوكمة الإدارية في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الشفافية والمساءلة، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تدرس كيفية تأثير هذه التطبيقات بشكل مباشر على أداء العاملين وإنتاجيتهم.

لذا، تطرح الدراسة السؤال التالي: "كيف تؤثر تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسات، وما هي العوامل التي تساهم في تعزيز هذا التأثير؟"

الفجوة النظرية:

في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية المتزايدة التي تواجه المؤسسات اليوم، أصبح من الضروري تبني استراتيجيات فعالة لتعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. تعتبر الحوكمة الإدارية من الأدوات الرئيسية التي يمكن أن تساهم في تحقيق هذه الأهداف من خلال توفير إطار عمل يدعم الشفافية والمساءلة والكفاءة.

مع ذلك، يبقى السؤال حول مدى تأثير تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين غير واضح بشكل كافٍ، فبينما تشير الدراسات إلى أن الحوكمة الإدارية يمكن أن تعزز من رضا العاملين وإنتاجيتهم من خلال خلق بيئة عمل محفزة وعادلة، فإن هناك حاجة لفهم أعمق لكيفية تحقيق ذلك وتحديد العوامل المحددة التي تسهم في هذا التأثير.

هذه الدراسة تقوم على تحليل العلاقة بين تطبيقات الحوكمة الإدارية وأداء العاملين، مع التركيز على العوامل التي تساهم في نجاح هذه التطبيقات وتأثيرها على الكفاءة والإنتاجية. سيتناول البحث كيفية تأثير السياسات والإجراءات المرتبطة بالحوكمة على مستوى رضا العاملين، والتزامهم، وإبداعهم، بالإضافة إلى استكشاف العقبات التي قد تعترض تطبيق هذه المبادئ بشكل فعال.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

١. توسيع المعرفة في مجال الحوكمة الإدارية:

- تسهم الدراسة في توسيع الفهم العلمي لمفهوم الحوكمة الإدارية وآثارها على الأداء المؤسسي، مع تركيز خاص على أداء العاملين. تقدم الدراسة إطارًا نظريًا جديدًا يمكن أن يساعد الباحثين في المستقبل على استكشاف هذه العلاقة بشكل أعمق وأكثر تفصيلاً.

٢. تحديد العوامل المؤثرة:

- من خلال تحديد العوامل المحددة التي تسهم في تأثير الحوكمة الإدارية على أداء العاملين، توفر الدراسة بيانات دقيقة يمكن أن تُستخدم في تطوير نظريات جديدة أو تحسين النظريات الحالية المتعلقة بالحوكمة وأداء العاملين.

٣. سد الفجوة البحثية:

- تعالج الدراسة نقص الأبحاث المتعلقة بتأثير تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين، مما يسهم في ملء الفجوة البحثية وتوفير قاعدة بيانات جديدة يمكن الاعتماد عليها في الدراسات المستقبلية.

الأهمية العملية:

١. تحسين الأداء المؤسسي:

- من خلال تقديم توصيات عملية قائمة على النتائج البحثية، يمكن للمؤسسات تحسين سياساتها وإجراءاتها لتحقيق أداء أفضل للعاملين. تساعد الدراسة في تحديد أفضل الممارسات في تطبيقات الحوكمة الإدارية التي تعزز من إنتاجية العاملين ورضاهم الوظيفي.

٢. تعزيز بيئة العمل:

- تسهم النتائج والتوصيات المستخلصة من الدراسة في تطوير بيئة عمل محفزة وعادلة، مما يزيد من التزام العاملين ويشجع على الابتكار والإبداع. يمكن للمؤسسات استخدام هذه المعلومات لتحسين استراتيجياتها الإدارية.

٣. دعم صنع القرار:

- توفر الدراسة معلومات قيمة لصناع القرار والإداريين حول كيفية تحسين تطبيقات الحوكمة الإدارية لتحقيق تأثير إيجابي على أداء العاملين. يمكن استخدام هذه البيانات لاتخاذ قرارات مدروسة بشأن السياسات والإجراءات الإدارية.

أهداف الدراسة

الأهداف الرئيسية:

١. تحديد تأثير تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين:

- تهدف الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين تطبيقات الحوكمة الإدارية وأداء العاملين في المؤسسات، مع التركيز على كيفية تأثير السياسات والإجراءات المرتبطة بالحوكمة على مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي.

٢. تحليل العوامل المؤثرة في نجاح تطبيقات الحوكمة الإدارية:

- تهدف الدراسة إلى تحديد العوامل الرئيسية التي تساهم في نجاح تطبيقات الحوكمة الإدارية وتحسين أداء العاملين، مثل الشفافية، والمساءلة، والعدالة، والبيئة التنظيمية المحفزة.

الأهداف الفرعية:

١. استكشاف تأثير الشفافية والمساءلة على رضا العاملين:

- دراسة كيف يمكن لتطبيق ممارسات الشفافية والمساءلة في الإدارة أن يعزز من رضا العاملين ويؤثر إيجابيًا على أدائهم.

٢. تقييم تأثير الإجراءات والسياسات العادلة على الالتزام الوظيفي:

- تحليل كيفية تأثير السياسات والإجراءات العادلة والمنصفة على مستوى التزام العاملين تجاه المؤسسة ومدى تأثير ذلك على أدائهم.

٣. فحص دور البيئة التنظيمية المحفزة في تحسين إنتاجية العاملين:

- دراسة كيفية تأثير بيئة العمل المحفزة والداعمة على تحسين إنتاجية العاملين وتشجيعهم على الابتكار والإبداع.

٤. تحليل تأثير تطبيق مبادئ الحوكمة على تقليل التوتر الوظيفي:

- استكشاف كيف يمكن لتطبيق مبادئ الحوكمة الإدارية أن يساهم في تقليل التوتر والضغط الوظيفية التي قد تؤثر سلبًا على أداء العاملين.

تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

➤ كيف تؤثر تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسات؟

التساؤلات الفرعية:

١. ما هو تأثير الشفافية والمساءلة في الإدارة على رضا العاملين؟

○ كيف يمكن لممارسات الشفافية والمساءلة أن تعزز من رضا العاملين وتؤثر على

أدائهم؟

٢. كيف تؤثر السياسات والإجراءات العادلة على الالتزام الوظيفي للعاملين؟

○ ما مدى تأثير تطبيق السياسات والإجراءات العادلة على مستوى التزام العاملين تجاه

المؤسسة؟

٣. ما دور البيئة التنظيمية المحفزة في تحسين إنتاجية العاملين؟

○ كيف يمكن لبيئة العمل المحفزة والداعمة أن تسهم في تحسين إنتاجية العاملين

وتشجيعهم على الابتكار؟

٤. كيف يمكن لتطبيق مبادئ الحوكمة الإدارية أن يقلل من التوتر والضغط الوظيفية؟

○ ما هو تأثير تطبيق مبادئ الحوكمة الإدارية على تقليل التوتر الوظيفي الذي قد يؤثر

سلبيًا على أداء العاملين؟

فروض الدراسة

فرضية الدراسة الرئيسية:

➤ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق ممارسات الحوكمة الإدارية وأداء العاملين في

المؤسسات.

الفرضيات الفرعية:

١. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق ممارسات الشفافية والمساءلة على رضا العاملين في المؤسسات.

○ تطبيق ممارسات الشفافية والمساءلة لا يؤثر بشكل دال إحصائياً على مستوى رضا العاملين.

٢. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق السياسات والإجراءات العادلة على الالتزام الوظيفي للعاملين في المؤسسات.

○ السياسات والإجراءات العادلة لا تؤثر بشكل دال إحصائياً على مستوى التزام العاملين تجاه المؤسسة.

٣. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة التنظيمية المحفزة على إنتاجية العاملين في المؤسسات.

○ البيئة التنظيمية المحفزة لا تؤثر بشكل دال إحصائياً على إنتاجية العاملين.

٤. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق مبادئ الحوكمة الإدارية على تقليل التوتر والضغط الوظيفية للعاملين في المؤسسات.

○ تطبيق مبادئ الحوكمة الإدارية لا يؤثر بشكل دال إحصائياً على تقليل التوتر والضغط الوظيفية للعاملين.

الدراسات السابقة

١. Abu Al-Rous, S. A., and Abu Mahdi, F. T (٢٠٢١)

- دراسة: أثر الدور الوسيط للثقافة التنظيمية الخضراء على العلاقة بين الكفاءات الخضراء للموارد البشرية والأداء البيئي التنظيمي في كبرى المستشفيات الحكومية الفلسطينية في قطاع غزة.

- **الهدف:** تهدف الدراسة إلى استكشاف تأثير الثقافة التنظيمية الخضراء كدور وسيط بين الكفاءات الخضراء للموارد البشرية والأداء البيئي التنظيمي.
 - **المنهجية:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على العاملين في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة.
 - **النتائج:** أظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية الخضراء تلعب دوراً وسيطاً مهماً بين الكفاءات الخضراء للموارد البشرية والأداء البيئي التنظيمي، حيث تعزز الكفاءات الخضراء الأداء البيئي بشكل كبير عند توافر ثقافة تنظيمية داعمة.
 - **التوصية:** توصي الدراسة بضرورة تعزيز الثقافة التنظيمية الخضراء في المؤسسات الصحية وتطوير برامج تدريبية لتنمية الكفاءات الخضراء لدى الموارد البشرية لتحقيق أداء بيئي متميز
- (Abu Mahdi, ٢٠٢١)

٢. Gharbi, L., and Khudair, S(٢٠١٨) .

- **عنوان الدراسة:** تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المنظومة الحكومية وأثره على شركة التحمل في الجزائر.
- **الهدف:** تهدف الدراسة إلى تقييم تأثير تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار المنظومة الحكومية على أداء شركة التحمل في الجزائر.
- **المنهجية:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وشركة التحمل.
- **النتائج:** أظهرت النتائج أن تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المنظومة الحكومية له تأثير إيجابي كبير على أداء شركة التحمل من خلال تحسين الكفاءة والقدرة التنافسية.

التوصية: توصي الدراسة بضرورة تعزيز برامج التأهيل والدعم الحكومي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم المزيد من الحوافز والتسهيلات لضمان استدامة وتحسين الأداء (S, Khudair, ٢٠١٨).

٣. Al-Badayna, c. M (٢٠١٩) .

عنوان الدراسة: العلاقة بين استخدام نظم المعلومات المحاسبية وتطبيق حوكمة الشركات في البنوك الأردنية.

- **الهدف:** تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين استخدام نظم المعلومات المحاسبية وتطبيق حوكمة الشركات في البنوك الأردنية.
- **المنهجية:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع جمع البيانات من خلال استبيانات وزعت على العاملين في البنوك الأردنية.
- **النتائج:** أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين استخدام نظم المعلومات المحاسبية وتطبيق حوكمة الشركات، حيث تساهم نظم المعلومات المحاسبية في تحسين الشفافية والمساءلة في البنوك.
- **التوصية:** توصي الدراسة بضرورة تعزيز استخدام نظم المعلومات المحاسبية في البنوك وتوفير التدريب المستمر للعاملين لضمان تطبيق فعال لمبادئ حوكمة الشركات وتحقيق الشفافية والعدالة (Al-Badayna, ٢٠١٩)

ثانياً: الدراسات العربية:

١. دراسة بوبكر، عبد القادر، وقديد، فوزية (٢٠٢١)

- **عنوان الدراسة:** أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد رابيس.
- **الهدف:** تهدف الدراسة إلى تحديد أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد رابيس.
- **المنهجية:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان وزع على العاملين في مصلحة الحالة المدنية.
- **النتائج:** أظهرت النتائج أن الإدارة الإلكترونية لها تأثير إيجابي كبير على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين من خلال تحسين الكفاءة والفعالية وتقليل الوقت المستغرق في إنجاز المهام.

٢. التوصية: توصي الدراسة بتعزيز استخدام الإدارة الإلكترونية في المؤسسات الحكومية وتوفير

التدريب اللازم للعاملين لضمان الاستفادة القصوى من هذه الأنظمة فوزية (٢٠٢١)

٣. دراسة الرئيس، يوسف سامح يوسف، والخالدي، ناهض نمر محمد (٢٠١٩)

- **عنوان الدراسة:** تأثير قواعد الحوكمة على إدارة الأرباح: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية والخدمية المدرجة في بورصة فلسطين.
- **الهدف:** تهدف الدراسة إلى دراسة تأثير تطبيق قواعد الحوكمة على إدارة الأرباح في الشركات الصناعية والخدمية المدرجة في بورصة فلسطين.

- **المنهجية:** استخدمت الدراسة منهجية دراسة الحالة، حيث تم تحليل البيانات المالية للشركات الصناعية والخدمية واستخدام الأساليب الإحصائية لتحديد العلاقة بين قواعد الحوكمة وإدارة الأرباح.
- **النتائج:** أظهرت النتائج أن تطبيق قواعد الحوكمة يحد من إدارة الأرباح بشكل غير قانوني ويعزز من الشفافية والمساءلة في الشركات.
- **التوصية:** توصي الدراسة بضرورة تعزيز تطبيق قواعد الحوكمة في الشركات وتحسين الأطر التنظيمية والقانونية لمكافحة إدارة الأرباح غير القانونية محمد (٢٠١٩).
- ٤. دراسة الخزاعلة، هنادي محمد حسن، والدلايخ، عبد الرحمن خالد (٢٠٢٠)
- **عنوان الدراسة:** أثر حوكمة تكنولوجيا المعلومات في تطوير تدقيق نظم المعلومات المحاسبية لدى البنوك التجارية الأردنية.
- **الهدف:** تهدف الدراسة إلى تحليل أثر حوكمة تكنولوجيا المعلومات على تطوير عملية تدقيق نظم المعلومات المحاسبية في البنوك التجارية الأردنية.
- **المنهجية:** استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان وزع على المدققين والعاملين في أقسام تكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية الأردنية.
- **النتائج:** أظهرت النتائج أن حوكمة تكنولوجيا المعلومات تسهم بشكل كبير في تحسين جودة تدقيق نظم المعلومات المحاسبية من خلال تعزيز الشفافية والدقة في البيانات المحاسبية.
- ٥. **التوصية:** توصي الدراسة بضرورة تعزيز حوكمة تكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية وتوفير التدريب المستمر للمدققين والعاملين في هذا المجال لضمان تحسين جودة التدقيق المالي خالد (٢٠٢٠)

المنطلقات النظرية

١. مفهوم الحوكمة الإدارية:

تشير الحوكمة الإدارية إلى مجموعة من القواعد والممارسات التي تضمن الشفافية والمساءلة والكفاءة في إدارة المؤسسات، تهدف الحوكمة الإدارية إلى تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين وأصحاب المصلحة الآخرين من خلال ضمان اتخاذ القرارات بناءً على معايير واضحة وموضوعية.

٢. أهمية الحوكمة الإدارية:

- تحسين الشفافية والمساءلة: تساعد الحوكمة الإدارية في توفير بيئة عمل شفافة حيث يتم توضيح المسؤوليات والأدوار لكل فرد في المؤسسة.
- تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين: من خلال تطبيق مبادئ الحوكمة، يشعر العاملون بالثقة بأن حقوقهم وواجباتهم محمية ومراعية.
- زيادة الكفاءة والأداء: تساهم الحوكمة الإدارية في تحسين كفاءة العمليات الإدارية واتخاذ القرارات بناءً على معلومات دقيقة وموثوقة.

٣. عناصر الحوكمة الإدارية:

- الشفافية: تعني إتاحة المعلومات المتعلقة بالقرارات والإجراءات المتخذة لجميع المعنيين.
- المساءلة: تشير إلى تحمل الأفراد المسؤولية عن أفعالهم وقراراتهم.
- المشاركة: تشمل إشراك العاملين وأصحاب المصلحة في عملية اتخاذ القرارات.
- العدالة: تتضمن التعامل مع جميع الأفراد بشكل عادل ومنصف دون تحيز.

٤. العلاقة بين الحوكمة الإدارية وأداء العاملين:

- **تحفيز العاملين:** يشعر العاملون بالمزيد من الدافعية والتحفيز عندما يدركون أن هناك نظام حوكمة عادل وشفاف يضمن حقوقهم.
- **تحسين رضا العاملين:** تؤدي ممارسات الحوكمة الجيدة إلى زيادة رضا العاملين عن بيئة العمل، مما يعزز من أدائهم وإنتاجيتهم.
- **تقليل النزاعات:** من خلال توضيح الأدوار والمسؤوليات والحد من التداخلات الإدارية، يمكن للحوكمة الإدارية تقليل النزاعات داخل المنظمة.

المنهجية وطرق البحث

١. منهج البحث:

- ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يمكن من خلاله وصف الظاهرة المدروسة وتحليل البيانات للوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة حول تأثير تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين.

٢. منهجية جمع البيانات:

- سيتم استخدام كل من المنهج الكمي والنوعي لجمع البيانات وتحليلها. ستساعد هذه المنهجية المزدوجة في توفير صورة شاملة ومتكاملة للعلاقة بين تطبيقات الحوكمة الإدارية وأداء العاملين.

طرق جمع البيانات:

الاستبيانات:

- سيتم تصميم استبيان شامل يتضمن مجموعة من الأسئلة المغلقة والمفتوحة التي تهدف إلى قياس تأثير تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين. سيتم توزيع الاستبيانات على عينة من العاملين في مؤسسات مختلفة لجمع البيانات الكمية.

عينة الدراسة:

١. حجم العينة:

- سيتم اختيار عينة عشوائية من العاملين في مؤسسات مختلفة تشمل القطاعين العام والخاص لضمان تمثيل شامل لمختلف البيئات التنظيمية.

٢. طريقة اختيار العينة:

- سيتم استخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل مختلف الفئات الوظيفية والمستويات الإدارية في المؤسسات المستهدفة.

تحليل البيانات:

➤ التحليل الكمي:

- سيتم استخدام البرامج الإحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية المستخلصة من الاستبيانات. سيتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل التحليل الوصفي، والانحدار المتعدد، وتحليل التباين لفحص الفرضيات وتحديد العلاقة بين المتغيرات.

أدوات الدراسة

١. استبيانات:

- سيتم تطوير استبيان شامل يشمل أسئلة متعددة لقياس مختلف المتغيرات المرتبطة بتطبيقات الحوكمة الإدارية وأداء العاملين. سيتم توزيع هذا الاستبيان على عينة من العاملين في مؤسسات مختلفة في قطاع الطاقة.

٢. مراجعة الأدبيات:

- سيتم إجراء مراجعة شاملة للأدبيات المتعلقة بموضوع الحوكمة الإدارية وأداء العاملين في قطاع الطاقة. سيتم استخدام هذه المراجعات لفهم النظريات المختلفة والأبحاث السابقة لتوجيه الدراسة وتحليل النتائج.

٣. برامج إحصائية:

- سيتم استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية التي سيتم جمعها من الاستبيانات، وذلك لاختبار العلاقات الإحصائية والتأكد من صحة الفروض.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لأساليب الإحصائية التي ستستخدم في الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS):

١. اختبار كرونباخ ألفا:

- سيتم استخدام اختبار كرونباخ ألفا لقياس مستوى اتساق العبارات في أداة الاستبيان المستخدمة في محور إدارة الجودة الشاملة ومحور الأداء الوظيفي. سيستخدم هذا الاختبار للتحقق من صدق وثبات الأداة المستخدمة.

٢. الإحصاء الوصفي:

- سيستخدم الإحصاء الوصفي لتحليل واقع متغيرات الدراسة، بما في ذلك حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات المختلفة.
- ## ٣. معامل ارتباط بيرسون:
- سيستخدم معامل ارتباط بيرسون لتحديد مستوى الاتساق الداخلي وصدق أداة الدراسة، بتقدير درجة الارتباط بين متغيرات الأداة وبين عناصرها المختلفة.

٤. النسب والتكرارات:

- سيستخدم النسب والتكرارات لوصف خصائص عينة الدراسة، مما يساعد في توضيح توزيع البيانات وملامح العينة المدروسة.

٥. معادلة الانحدار البسيط:

- سيستخدم معادلة الانحدار البسيط لقياس تأثير المتغير المستقل على المتغيرات التابعة، مما يُساعد في فهم العلاقات السببية بين المتغيرات المختلفة في الدراسة.

حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: التعرف على أثر تطبيقات الحوكمة الإدارية على أداء العاملين.
- الحدود الزمانية: يتم تنفيذ هذه الدراسة في عام ١٤٤٥هـ - ٢٠٢٤م.
- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.

المراجع

أولاً المراجع الأجنبية:

١. Abou Alross, S. A., and Abu Mahadi, F. T. (٢٠٢١). The Impact of the Mediating Role of Green Organizational Culture on the Relationship between Human Resources Green Competencies and Organizational Environmental Performance in Major Palestinian Governmental Hospitals in the Gaza Strip. Arab Journal of Management, Volume ٤١, Issue ٤, ٤٢٥-٤٤٦. Retrieved from <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١٢٠٧٢٢٩>
٢. Gherbi, L., and Khedir, S. (٢٠١٨). Habilitation of Petites and Moyennes Enterprises in the Government System and its impact on the Société Durabilité in Algeria. Journal of Administrative and Financial Sciences, Vol. ٢, No. ١, ٤٩٢ - ٥٠٦. Retrieved from <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/٩٣٠٧١٩>
٣. Albadayinah, J. M. (٢٠١٩). The Relationship between Using Accounting Information Systems and the Application of Corporate Governance at Jordanian Banks. Al-Mithqal Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume ٥, No. ١, ٣٩ - ٦٢. Retrieved from <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١٠٢٧٠٧١>

٤. Fahim, M. G. A. (٢٠١٨). The Impact of Entrepreneurship on Performance in Public Sector Organizations with Application to the Egyptian Electricity Holding Company. Arab Journal of Management, Volume ٣٨, Issue ٢, ٢٢٧-٢٥٦. Retrieved from

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/٩٠٦٣٥٣>

٥. Abed Alqader, H. (٢٠١٧). Administrative Reform In The Palestinian Authority's Institutions and its Relationship to Good Governance. Journal of Financial, Accounting and Administrative Studies, No. ٧, ١٩-٣٨. Retrieved from

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/٨٣٧٨٦٢>

ثانياً المراجع العربية:

١. بوبكر، عبد القادر، وقديد، فوزية. (٢٠٢١). أثر الإدارة الإلكترونية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة حالة مصلحة الحالة المدنية ببلدية بئر مراد رابيس. مجلة البشائر الاقتصادية، مج ٧، ع ١، ٣٦٧ - ٣٨٦. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١١٦٢٨١٥>

٢. الرئيس، يوسف سامح يوسف، والخالدي، ناهض نمر محمد. (٢٠١٩). تأثير قواعد الحوكمة على إدارة الارياح: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية والخدمات المدركة في بورصة فلسطين (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١٠٣١٩٧٣>

٣. الخزاعلة، هنادي محمد حسن، والدلاييح، عبدالرحمن خالد خدام. (٢٠٢٠). أثر حوكمة

تكنولوجيا المعلومات في تطوير تدقيق نظم المعلومات المحاسبية لدى البنوك التجارية

الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١١٤٠٩٦٣>

٤. مجي، أحمد حسين نصيف، الجعيفري، مرتضى صالح مهدي، وعبدالزهرة، علي نوري.

(٢٠٢٣). جودة المعلومات المحاسبية في ظل تأثير استخدام الحوسبة السحابية: دراسة

استطلاعية لآراء عينة من الأكاديميين والمهنيين في العراق. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

والقانونية، مج ٧، ع ٣، ١ - ٢٠. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١٣٦٨٣٨٤>

٥. الزهراني، محبوبه أحمد بردي. (٢٠٢١). واقع ممارسات القيادة الإدارية والموارد البشرية

والشراكات والموارد لدى العاملين بمؤسسة مطوفي حجاج الدول الإفريقية غير العربية: دراسة

تقييمية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، مج ٥، ع ٢٣، ١١٥ - ١٤٤. مسترجع

من <http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١٢٣٧٦٣٣>

٦. عيدوني، كافية، وبن حجوبة، حميد. (٢٠١٧). الإدارة الالكترونية في العالم العربي وسبل

تطبيقها: واقع وآفاق. مجلة الأصل للبحوث الاقتصادية والإدارية، مج ١، ع ٢، ٢١٨ - ٢٣٦.

مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١٢٨٥٧٠٢>

٧. الشخصير، آلاء محمود تيسير، والفواعير، مؤيد عبد الرزاق. (٢٠١٥). الحوكمة الجامعية

وأثرها على الأداء المنظم: دراسة تطبيقية في الجامعات العامة الفلسطينية (رسالة دكتوراه

غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/٨٦٣٨٢٢>

٨. سالم، عماد محمد نبيل سعد. (٢٠٢١). الحوكمة كمتغير في التخطيط لتحسين الأداء المهني

للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالجمعيات الأهلية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات

والبحوث الاجتماعية، ٢٥ع، ٣١١ - ٣٧٤. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١٢٢٢٥٧١>

٩. 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، مج ٦، ع ١٧، ٤١ - ٦٨. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١٢٩٠٥٢٤>

١٠. لعيداني، نعيمة، وكشروود، بشير. (٢٠٢٢). تطبيق نظام الحوكمة بالمؤسسات

الإعلامية. مجلة المنهل الاقتصادي، مج ٥، ع ٢، ٢٦٧ - ٢٧٨. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/١٣٢٦٢١٥>

١١. البكري، شريف محمد أحمد، الكنبي، محسن علي، والطبال، عبد الله أحمد. (٢٠١٣).

أثر حوكمة المعرفة على زيادة فعالية الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية. إدارة الأعمال، ع

١٤١، ٥٨ - ٦٣. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/٥٠٦٤١٢>

١٢. الغطريفي، جمعة بن سعيد بن جمعة. (٢٠٢١). تطبيق الحوكمة الإدارية كمدخل

لتحسين الأداء في المديرية العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان. مجلة تطوير الأداء

الجامعي، مج ١٤، ع ١٤، ٦١ - ٧٦. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1223395>

١٣. جواد، ندى عبد الحسن. (٢٠٢١). دور الحوكمة الرشيدة في تحسين أداء المصارف:

دراسة ميدانية على عينة من المصارف العراقية الخاصة. مجلة المستنصرية للدراسات العربية

والدولية، ع ١٦٤، ٢٣٢ - ٢٥٤. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1245444>

١٤. الراشدي، عادل عبد الله عزيز. (٢٠١٩). العلاقة بين حوكمة تقانة المعلومات

والتمكين الإداري: دراسة استطلاعية في كليات ومعاهد الجامعة التقنية الشمالية في محافظة

نينوى. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١٥، ع ٤١٤، ٢٨٨ - ٣٠٣. مسترجع من

<http://search.mandumah.com.qulib.idm.oclc.org/Record/1204239>

Midocean University

College of Management

Department of Project Management



**The impact of administrative governance applications on
employee performance**

Research plan submitted for the Master of Business Administration degree

Prepared by:

Ryouf Al-Sahli

Supervised by:

٢٠٢٤ / ٥١٤٤٥