



عرض لمشكلة الدراسة

(أثر الحوكمة على أداء الشركات العائلية بالمملكة العربية السعودية: دراسة
تطبيقية على مسؤولي الشركات العائلية بمدينة الرياض)

<https://0710gc8pk-1105-y-https-search-mandumah-com>

إعداد /

أ. حنان عبد الله

عرض مشكلة الدراسة

Chapter
01

في هذا الجزء من الدراسة، تم صياغة مشكلة البحث بطريقة متسلسلة ومنطقية تبدأ بتحديد أهمية الحوكمة في سياق الشركات العائلية فالباحث يوضح بأن الحوكمة لم تعد مجرد حاجة للشركات الكبرى، بل أصبحت ضرورة ملحة للشركات العائلية التي تمتلك موارد محدودة وهياكل إدارية تقليدية، خاصة في ظل الأزمات المالية والفساد وسوء الإدارة التي أثرت بشكل كبير على الشركات العالمية و هذا السياق التاريخي والمفاهيمي يعد تمهيداً قوياً لفهم الحاجة إلى دراسة الحوكمة وتأثيرها على أداء الشركات العائلية في السعودية.

أسلوب صياغة المشكلة:

الباحث بدأ بطرح مشكلة البحث من خلال تسليط الضوء على الفساد وسوء الإدارة، مشيرًا إلى الأزمات المالية العالمية وأثرها على الشركات، ومن ثم انتقل لتوضيح أن هذه الأزمات دفعت المستثمرين للبحث عن الشركات التي تتمتع بهياكل إدارية سليمة و هنا يمكن ملاحظة أن الباحث نجح في ربط موضوع الحوكمة بأزمات واقعية تؤثر على الشركات، مما يجعل القارئ يفهم الحاجة الملحة لتطبيق الحوكمة في الشركات العائلية من ثم، يستعرض الباحث واقع الشركات العائلية في المملكة ويشير إلى أن تطبيق مبادئ الحوكمة لم يتبلور بعد بشكل كامل في أذهان مسؤولي الشركات وهذه النقطة تعتبر أساسية، حيث يسعى الباحث إلى تسليط الضوء على قلة وعي المسؤولين بمنافع الحوكمة وأثرها الإيجابي على الأداء. الفقرة الأخيرة في صياغة المشكلة تقدم تساؤلًا مركزيًا واضحًا وصريحًا حول تأثير الحوكمة على أداء الشركات العائلية في مدينة الرياض من وجهة نظر مسؤوليها. هذا التساؤل يتسم بالوضوح ويعبر عن مشكلة البحث بشكل مباشر.



مدى نجاح الباحث في عرض المشكلة:

يمكن القول إن الباحث كان موفقًا في عرض مشكلة الدراسة من خلال تقديم مقدمة مدروسة توضح الأزمات المالية والفساد كمقدمة توضيحية للحاجة إلى الحوكمة فاستخدام الأزمات الواقعية مثل أزمة الرهن العقاري كان ذكيًا لربط المشكلة البحثية بسياق عالمي ملموس، بالإضافة إلى ذلك، الباحث أبدع في توضيح أن الحوكمة ليست مفهومًا محليًا بقدر ما هو مفهوم مستورد، ويحتاج إلى توطين في واقع الشركات العائلية السعودية. هذا يعزز فهم القارئ لمدى أهمية تطبيق مبادئ الحوكمة.



مراعاة اعتبارات اختيار المشكلة البحثية:

من ناحية اختيار المشكلة، الباحث كان موفقًا إلى حد كبير فاختار مشكلة ذات أهمية عملية كبيرة في واقع الشركات السعودية، خاصة أن الشركات العائلية تشكل نسبة كبيرة من المشهد الاقتصادي في المملكة بالإضافة إلى ذلك، الباحث نجح في صياغة المشكلة بطريقة تجعلها قابلة للبحث من خلال استهداف فئة معينة (مسؤولو الشركات العائلية في مدينة الرياض)، مما يساهم في تحقيق تركيز ووضوح أكبر للدراسة.

نقاط القوة والضعف:

نقاط القوة:

ربط مشكلة البحث بالأزمات المالية والفساد يعطي الدراسة سياقًا قويًا وواقعيًا.
طرح سؤال بحثي واضح ومباشر يعبر عن جوهر المشكلة.
اختيار موضوع الحوكمة في الشركات العائلية يعكس أهمية عملية في الواقع الاقتصادي السعودي.

نقاط الضعف:

ربما كان من الأفضل توضيح أكثر عن آلية قياس تأثير الحوكمة على الأداء، وكيف يمكن لمسؤولي الشركات العائلية تحديد هذا التأثير.
التركيز على مدينة الرياض قد يكون محدودًا نوعًا ما إذا كانت النتائج ستعمم على مستوى المملكة.

صياغة مقترحة لمشكلة دراسية تجمع بين ثلاثة متغيرات: التدريب والتطوير المهني، التحفيز الوظيفي، و الأداء المؤسسي في الشركات السعودية.

مشكلة الدراسة: في ظل التغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل وزيادة التنافسية بين الشركات، أصبح الاستثمار في تطوير رأس المال البشري ضرورة استراتيجية لتحسين الأداء المؤسسي. من هذا المنطلق، تلعب برامج التدريب والتطوير المهني دورًا محوريًا في تعزيز المهارات والكفاءات لدى الموظفين، مما ينعكس بشكل مباشر على أدائهم الوظيفي. ومع ذلك، لا يقتصر تحسين الأداء على التدريب فقط؛ فالتحفيز الوظيفي يعد عنصرًا أساسيًا يدعم الرغبة في تحقيق النتائج المرجوة. لكن بالرغم من ذلك، تواجه العديد من الشركات السعودية تحديات في تحقيق التوازن بين الاستثمار في التدريب وتقديم الحوافز المناسبة، مما يؤثر على الأداء المؤسسي بشكل عام. لذا، تتضح الحاجة إلى فهم العلاقة بين التدريب والتطوير المهني، والتحفيز الوظيفي، وتأثيرهما المباشر وغير المباشر على تحسين الأداء المؤسسي. وعليه، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما أثر برامج التدريب والتطوير المهني والتحفيز الوظيفي على الأداء المؤسسي في الشركات السعودية؟

توضيح الاعتبارات:

اختيار المتغيرات:

تم اختيار التدريب والتطوير المهني كمتغير رئيسي نظرًا لأهميته في تطوير مهارات الموظفين، بالإضافة إلى التحفيز الوظيفي الذي يلعب دورًا محوريًا في رفع مستويات الأداء.

و الأداء المؤسسي تم اختياره لقياس مدى نجاح تلك البرامج في تحسين كفاءة العمل. المشكلة البحثية: تسعى هذه الدراسة إلى تحليل كيف يمكن للتدريب والتحفيز أن يعملًا معًا لتحسين الأداء المؤسسي، وهو ما يعكس أهمية تطبيق استراتيجيات شاملة تربط بين تطوير الموظفين وتحفيزهم لتحقيق أفضل نتائج.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

