

قضايا بحثية ٣

التكليف التاسع

عبدالعزیز بن مصلح الحری

242000925

تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على حي شرق مدينة نصر

الوكيل، م. م. (٢٠٢١). تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية
على حي شرق مدينة نصر. Retrieved from
https://aja.journals.ekb.eg/article_67226.html

المقدمة:

تهدف الدراسة "تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على حي شرق مدينة نصر" إلى تحليل العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي، مع التركيز على دور القيادات الإدارية كمتغير وسيط. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبيانات لقياس العلاقة بين المتغيرات. وتوصلت إلى نتائج تؤكد وجود ارتباط إيجابي بين تطبيق مبادئ الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي، مما يبرز أهمية تبني سياسات حوكمة فعالة في المؤسسات العامة.

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من الأطر النظرية التي تعزز فهم العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي، ومن بين هذه الأطر نظرية الحوكمة المؤسسية، ونظرية القيادة التحويلية، ونظرية الوكالة. وفيما يلي تحليل مفصل لمدى ملائمة هذه الأطر لدراسة العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي.

نظرية الحوكمة المؤسسية ومدى ملائمتها للدراسة:

تعتمد نظرية الحوكمة المؤسسية على مبدأ أن الشفافية والمساءلة والمشاركة العادلة في صنع القرار تعزز الأداء المؤسسي من خلال تحسين كفاءة اتخاذ القرارات وتقليل المخاطر التنظيمية. تُركز هذه النظرية على مجموعة من المبادئ الأساسية مثل المساءلة، الشفافية، سيادة القانون، والاستجابة الفعالة لمتطلبات أصحاب المصلحة.

تلئم هذه النظرية الدراسة الحالية لأنها تقدم تفسيراً مباشراً لكيفية تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي. حيث تؤكد نتائج الدراسة على أن تطبيق مبادئ الحوكمة، مثل الشفافية والمساءلة، يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وتعزيز كفاءتهم الإنتاجية. وبذلك، فإن نتائج الدراسة تتماشى مع التوقعات التي تقدمها نظرية الحوكمة المؤسسية، مما يعزز من قيمتها التفسيرية في هذا السياق.

تحليل الدراسة السابقة في ضوء النظريات والأطر النظرية

نظرية القيادة التحويلية ودورها في تفسير العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي:

تركز نظرية القيادة التحويلية على الدور الذي تلعبه القيادة الإدارية في تحفيز الموظفين وتحقيق التحول المؤسسي. وفقاً لهذه النظرية، فإن القادة الذين يعتمدون على التأثير الإيجابي، التحفيز الفكري، والاهتمام الفردي بالموظفين يمكنهم تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أكبر.

تظهر نتائج الدراسة أن تبني القيادات الإدارية لمبادئ الحوكمة يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي، وهو ما يتوافق مع الفرضيات التي تقدمها نظرية القيادة التحويلية. حيث تؤكد النظرية أن القادة الذين يعتمدون على الشفافية والمساءلة في اتخاذ قراراتهم يتمكنون من بناء بيئة عمل إيجابية تحفز الموظفين على تقديم أداء أفضل. كما تدعم نتائج الدراسة فكرة أن وجود قيادات إدارية واعية بمبادئ الحوكمة يعزز من الالتزام التنظيمي ويقلل من مقاومة التغيير داخل المؤسسات العامة.

نظرية الوكالة ومدى ارتباطها بالدراسة:

تتناول نظرية الوكالة العلاقة بين المديرين والموظفين، حيث تفترض أن هناك فجوة بين أهداف المديرين وأهداف الموظفين، مما يستلزم وجود آليات رقابية مثل الحوكمة لضمان توافق المصالح. وفقًا لهذه النظرية، فإن وجود آليات حوكمة فعالة يمكن أن يساعد في تقليل الصراعات الداخلية وتحفيز الموظفين على تحسين أدائهم.

تدعم نتائج الدراسة هذه الفرضية، حيث تشير إلى أن تطبيق مبادئ الحوكمة يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي من خلال تعزيز المساءلة وتقليل الفساد الإداري. كما أن استخدام الحوكمة كأداة للرقابة على الأداء يسهم في زيادة مستوى الالتزام والانضباط داخل المؤسسة، وهو ما يعزز الإنتاجية ويقلل من الممارسات غير الأخلاقية التي قد تؤثر سلبًا على أداء الموظفين.

تحليل الدراسة السابقة في ضوء النظريات والأطر النظرية

تحليل مدى ملاءمة الأطر النظرية للدراسة:

توضح الدراسة أن مبادئ الحوكمة تؤثر بشكل مباشر على الأداء الوظيفي، ولكن هذا التأثير يتعزز عند وجود قيادات إدارية تدعم وتتبنى هذه المبادئ. وهذا يؤكد أهمية الجمع بين نظريتي الحوكمة المؤسسية والقيادة التحويلية في تفسير العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي.

بينما تُفسر نظرية الحوكمة المؤسسية كيفية تأثير الشفافية والمساءلة على الأداء، تقدم نظرية القيادة التحويلية بعدًا إضافيًا يوضح كيف يمكن للقيادات أن تساهم في تفعيل هذه المبادئ وتحقيق نتائج إيجابية. أما نظرية الوكالة، فتوفر إطارًا تحليليًا يساعد في فهم أهمية الحوكمة كآلية لضبط العلاقة بين المديرين والموظفين وتحفيزهم على تحسين أدائهم.

بالتالي، فإن الجمع بين هذه الأطر النظرية الثلاثة يوفر تفسيرًا متكاملًا لنتائج الدراسة، حيث يُمكن اعتبار الحوكمة ليس فقط كآلية إدارية، بل أيضًا كعامل مؤثر يتطلب دعم القيادات وتطبيق مبادئ رقابية تضمن تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة.

تحليل الدراسة السابقة في ضوء النظريات والأطر النظرية

الخاتمة والتوصيات:

يتضح من التحليل أن الدراسة تستند إلى مجموعة من الأطر النظرية القوية التي تفسر العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي. حيث تؤكد نتائجها على أن تطبيق مبادئ الحوكمة يؤدي إلى تحسين الأداء، ولكن لتحقيق هذا التأثير بشكل فعال، يجب أن تتبنى القيادات الإدارية هذه المبادئ وتساهم في تنفيذها بطريقة تدعم ثقافة الأداء العالي داخل المنظمة.

بناءً على ذلك، يُمكن تقديم بعض التوصيات لتعزيز نتائج الدراسة والاستفادة منها في سياقات أخرى:

- تعزيز ثقافة الحوكمة داخل المؤسسات الحكومية من خلال توفير برامج تدريبية تركز على مبادئ الشفافية والمساءلة والقيادة التحويلية.
- تمكين القيادات الإدارية من لعب دور أكثر فاعلية في تطبيق الحوكمة عبر تشجيعهم على تبني نماذج القيادة التحويلية التي تحفز الموظفين وتعزز الالتزام التنظيمي.
- دمج مؤشرات الأداء المرتبطة بالحوكمة في أنظمة تقييم الأداء الوظيفي لضمان قياس تأثير تطبيق مبادئ الحوكمة على الأداء المؤسسي بشكل مستمر.
- توسيع نطاق الدراسات المستقبلية ليشمل تأثير الحوكمة في سياقات مختلفة مثل المؤسسات الخاصة أو الهيئات الدولية، مما يساهم في بناء رؤية أشمل حول دور الحوكمة في تحسين الأداء الوظيفي.



Thank You