

دور الحوكمة في تحسين الأداء الوظيفي للشركات

إعداد الطالب:

نوره الثاني

الرقم الجامعي:

٢٤١٠٠٠٨٠٧

إشراف/

العام الدراسي:

١٤٤٥هـ - ٢٠٢٤م

مقدمة:

تشهد شركات ومؤسسات الأعمال الكثير من التغيرات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية التي يكون لها تأثير على طبيعة ونمط الأعمال داخل المؤسسات والشركات، ونتيجة للتغيرات التكنولوجية السريعة التي تحدث في العالم من حولنا باستمرار، والتي كان لابد من مواكبة هذه التغيرات والتعامل معها بشكل إيجابي حتى تستطيع الشركات ومنظمات الأعمال تحقيق أكبر إستفادة ممكنة من هذه التغيرات، والتي كان من أهمها ظهور الحوكمة.(إبراهيم، ٢٠٢٢)

فالحوكمة تعتبر من أهم مستجدات ومتغيرات القرن الواحد والعشرين والتي ظهرت في مجال الأعمال، حيث تمكنت الحوكمة من إحداث نقلة كبيرة ورائدة للشركات، من خلال تغيير نمط الأعمال والمهام التي تقوم بها، ولذلك سعت جميع الشركات إلى إجراء العديد من السياسات والإصلاحات الإدارية التي تتناسب مع تطبيقات الحوكمة الجديدة، فالحوكمة ساعدت الكثير من المنظمات على تطوير وتحسين الأداء الوظيفي داخلها، كما ساعدت في القضاء على ظاهرة الفساد والرشوة وإنعدام الأخلاقيات في بيئة العمل.(احمد، ٢٠٢٢)

ومع تعاقب الكثير من الأزمات الاقتصادية والأزمات المالية التي تعرضت لها الشركات والتي كانت بمثابة أهم التحديات والصعوبات التي تواجه الشركات، كان لابد من التجديد والإعتماد على الأساليب والآليات الحديثة للإدارة وتطبيقها داخل المنظمات بشكل فعال، حتى تتمكن الشركات من تحقيق اهدافها، وتطبيق الحوكمة داخل الشركات يعتبر من أهم المراحل الإنتقالية في تحسين الأداء المؤسسي والوظيفي داخل الشركات.(البكري، ٢٠١٣)

فالحوكمة عملت على تحسين الأداء الوظيفي وتحقيق الكفاءة الفاعلية، كما ساعدت الحوكمة على تطوير المهارات الوظيفية والمهارات المهنية للعاملين وبالتالي زيادة الكفاءة والفاعلية وتحسين الأداء

الوظيفي لهم وهذا ما ينعكس على الأداء المؤسسي وتتمكن الشركات في تحقيق جميع الأهداف التي تسعى إليها. (زيدان، ٢٠٢٠)

مشكلة الدراسة:

يعتبر المورد البشري من أهم الموارد الإستراتيجية والأساسية اللازمة لقيام المؤسسات وشركات الأعمال، فبدون العنصر البشري لا تستطيع المنظمات أو الشركات الإستمرار في العمل، ولذلك فإن الكثير من منظمات الأعمال تسعى إلى جذب الكثير من الموارد البشرية التي تتميز بالكفاءة والفاعلية وتحقيق التميز الوظيفي للشركات، ومن ناحية أخرى نجد أن الكثير من الشركات تسعى إلى تطوير وتنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية التي تعمل بها، من خلال قيام المنظمات بإتباع الأساليب والإجراءات الإدارية الحديثة التي تساعد على تحسين الأداء الوظيفي والمؤسسي داخل الشركات ومنظمات الأعمال، ومن أهم هذه التطبيقات الحوكمة، فالحوكمة لها دور كبير في تطوير وتنظيم الأعمال وتنمية مهارات العاملين داخل الشركات، فالحوكمة ساعدت في تطوير الأداء الوظيفي داخل الشركات وتحسين الأداء وزيادة مستوى الفاعلية والكفاءة للعاملين، وتدور المشكلة الرئيسية لهذا الموضوع حول معرفة دور الحوكمة في تحسين الأداء الوظيفي للشركات.

أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية:

- تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث من خلال أنه يسلط الضوء على موضوع من أهم الموضوعات الحديثة الرائدة في مجال الأعمال، فالحوكمة لها دور كبير في تحقيق التميز ورفع الكفاءة والفاعلية وتحسين الأداء المؤسسي والأداء الوظيفي، فيناقش البحث أثر تطبيق الحوكمة داخل الشركات.

- تعتبر الدراسة إضافة جديدة للباحثين والمهتمين في مجال الأعمال بدراسة الدور الذى تقوم به الحوكمة في الشركات.

- تشجيع الباحثين على دراسة ومعرفة دور الحوكمة في تحقيق الأداء الوظيفي داخل الشركات وتنمية مهارات وقدرات العاملين ورفع الكفاءة المهنية لهم.

- الأهمية العلمية:

- يناقش البحث دور الحوكمة في تحسين الأداء الوظيفي داخل الشركات.
- توضيح مفهوم الحوكمة والأسس التى تقوم عليها.
- تنمية وتحسين قدرات الموارد البشرية داخل الشركات.
- تكون الدراسة بمثابة مرجع يمكن الرجوع إليه والإستفادة منه في اعداد الدراسات الأخرى المتعلقة بدور الحوكمة.

أهداف الدراسة:

- ١- معرفة دور الحوكمة في تحسين الأداء الوظيفي داخل الشركات
- ٢- توضيح المقصود بحوكمة الشركة.
- ٣- معرفة مدى نجاح الشركات في تطبيق الحوكمة.
- ٤- تنمية وتحسين الأداء الوظيفي داخل الشركات.
- ٥- تحسين وزيادة كفاءة وفاعلية الموارد البشرية داخل الشركات.

تساؤلات الدراسة

يتمثل السؤال الرئيسي لهذا البحث فيما يلي:

ما هو دور الحوكمة في تحسين الأداء الوظيفي في الشركات؟ ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة أسئلة فرعية هي كالاتي:

- ما المقصود بحوكمة الشركات؟
- ما مدى نجاح تطبيق الحوكمة داخل الشركات؟
- هل تؤثر الحوكمة على الأداء الوظيفي داخل الشركات؟

فروض الدراسة:

- يوجد تأثير إيجابي لدور الحوكمة على تحسين الأداء الوظيفي في الشركات.
- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين دور الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي داخل الشركات.

الدراسات السابقة:

١-دراسة (الوردى، ٢٠٢٢) بعنوان " دور ركائز حوكمة الشركات في تحسين الأداء البشري

بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة أسمنت غين التوتة - باتنة"

حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وتحديد الدور الذي تقوم به ركائز وأسس الحوكمة في تطوير الأداء البشرية داخل المؤسسات، حيث إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وإستخدام الإستبيان كأداة للدراسة، وتكونت عينة البحث من ٧٤ مفردة من العاملين بشركة أسمنت عين التوتة- باتنة، ومن أهم النتائج التى توصلت إليها هذه الدراسة: يوجد أثر معنوي لركائز الحوكمة في الشركات لتحسين الأداء البشري داخل شركة الأسمنت عين التوتة- باتنة.

٢-دراسة (أحمد، ٢٠٢٢) بعنوان " أثر تطبيق آليات حوكمة الشركات على تحسين الأداء

الوظيفي للمؤسسة: دراسة تطبيقية على إحدى شركات المقاولات "شركة ريكون للتعمير"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق آليات الحوكمة الخاصة بالشركات على تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة، وذلك من خلال التطبيق على شركة التعمير (ريكون للتعمير)، وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- إن تطبيق مبدأ الإنصاف والعدالة، التقييم، المساءلة، المشاركة والفعالية يساعد بشكل كبير على تحسين أداء العمل داخل الشركة.

٣-دراسة(ابراهيم، ٢٠٢٢)، بعنوان " دور حوكمة الشركات في مكافحة الفساد بالسودان"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور حوكمة الشركات في مكافحة ظاهرة الفساد في دولة السودان، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تناولت الدراسة مفهوم الحوكمة من الناحية الاصطلاحية ومن ناحية الفقه القانوني، كما أظهرت الدراسة الأهداف والأسس التي تقوم عليها الحوكمة والتي تحافظ على حقوق المساهمين.

وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في العمليات المتعلقة بمتطلبات الشفافية والإفصاح، كما لا بد من اتباع كافة المعايير التدقيقية والمحاسبية لمعرفة التغيرات الجديدة، كما أوصت الدراسة بضرورة قيام الباحثين بالدراسات المرتبطة بتحليل ظاهرة الفساد.

المنطلقات النظرية للدراسة:

انتظمت فصول هذه الدراسة على النحو التالي:

١. الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

٢. الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٤. الفصل الرابع: تحليل ومناقشة الفرضيات

٥. الفصل الخامس: الخاتمة وبها النتائج والتوصيات ومقترحات الدراسة

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعتبر هذه المنهج من أنسب مناهج البحث المستخدمة في دراسة وتحليل الدراسات الوصفية، فالمنهج الوصفي في هذه الدراسة يساعدنا في فهم دور الحوكمة في تحسين الأداء الوظيفي للشركات، والمنهج التحليلي يساعدنا في معرفة وتحليل أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

أدوات الدراسة :

سوف تعتمد الدراسة على أداة الاستبيان في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة من مجتمع وأفراد عينة الدراسة، حيث يعتبر من أنسب أدوات الدراسة المستخدمة في جمع البيانات بطريقة صحيحة، ويتكون الاستبيان من جزأين: الجزء الأول يحتوى على الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة (الجنس - العمر - المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة)، والجزء الثاني خاص بمحاور الدراسة، حيث تشتمل على محورين، المحور الأول خاص

بدور الحوكمة" المتغير المستقل" ويتكون من (١٠) عبارات، والمحور الثاني خاص بالأداء الوظيفي " المتغير التابع" ويتكون من (١٠) عبارات.

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في معرفة" دور الحوكمة في تحسين الأداء الوظيفي للشركات".
- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: ١٤٤٥هـ - ٢٠٢٤م.
- الحدود البشرية: الموارد البشرية في الشركات

المراجع:

١. إبراهيم، أمجد الصادق. (٢٠٢٢). دور حوكمة الشركات في مكافحة الفساد بالسودان. مجلة العدل، س٢٤، ع٦٠، ١٩١ - ١٧٦.
٢. أحمد، علي عرفان علي، و محمد، محمد سعد. (٢٠٢٢). أثر تطبيق آليات حوكمة الشركات على تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة: دراسة تطبيقية على إحدى شركات المقاولات "شركة ريديكون للتعمير". المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج١٣، ع٤، ١٨١ - ١٤٨.
٣. البكري، شريف محمد أحمد، الكنبي، محسن علي، و الطبال، عبدالله عبدالله أحمد. (٢٠١٣). أثر حوكمة المعرفة على زيادة فعالية الأداء التنظيمي: دراسة ميدانية. إدارة الأعمال، ع ١٤١، ٦٣ - ٥٨.

٤. بلعوج، شعبان، زلاط، قادة، و ميموني، ياسين. (٢٠١٩). (دور حوكمة الشركات في ضبط

وتحسين نظام المعلومات المحاسبي: دراسة حالة ملبنة الحليب سيدي سعادة غليزان) رسالة

ماجستير غير منشورة). المركز الجامعي أحمد زبانة - غليزان، غليزان.

٥. زيدان، رندا صالح زيدان، جوهر، يوسف عبدالمعطي مصطفى، و عبدالرحمن، حسنية حسين.

(٢٠٢٠). تطوير الأداء الإداري بالجامعات على ضوء مدخل حوكمة الجامعات. مجلة جامعة

الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ع١٤، ج١٣، ٦٣١ - ٦٠٢

٦. سالم، دعاء فتحي سالم، و السلمي، عبدالوهاب بن مستور. (٢٠٢٠). معايير تطبيق آليات

الحوكمة وأثرها على تطوير الاتصال التنظيمي وتحسين الأداء في المؤسسات الحكومية

السعودية: دراسة ميدانية. المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان، ع٢٠، ٣١ -

٩٤.

٧. الشخصير، آلاء محمود تيسير، و الفواعير، مؤيد عبدالرزاق. (٢٠١٥). (الحوكمة الجامعية

وأثرها على الأداء المنظمي: دراسة تطبيقية في الجامعات العامة الفلسطينية) رسالة دكتوراه

غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

٨. صالح، صبرينة. (٢٠٢١). دور الحوكمة المصرفية في إدارة المخاطر وتحسين أداء البنوك

الجزائرية: دراسة تحليلية ٢٠١٠-٢٠١٨. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، مج٤، ع٣،

١٨٥ - ١٦٨.

٩. عطية. (٢٠٢١). الحوكمة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الجامعي: دراسة تحليلية من

وجهة نظر أكاديمية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج١٧، عدد خاص، ١٦ -

٢٥.

١٠. قيوش، لبنى زايد، و لكحل، نبيلة. (٢٠٢٢). أثر تطبيق الحوكمة المصرفية على أداء

البنوك: دراسة عينة بعض البنوك العمومية الجزائرية. *المجلة الدولية للأداء الاقتصادي*، مج ٥،

ع ٢ ، ٥٧٨ - ٥٦٤

١١. نصار، منير فؤاد أحمد. (٢٠١٧). متطلبات تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة

وتحسين الأداء في المنظمات الحكومية. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، ع ٣ ، ٢٧٢ -

٢٨٦.

١٢. الوردي، شقرون، و غلاي، نسيم. (٢٠٢٢). دور ركائز حوكمة الشركات في تحسين

الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة أسمنت غين التوتة - بانتة مجلة

آفاق للبحوث والدراسات، مج ٥، ع ٢ ، ٢٧٩ - ٢٦١

١٣. الوكيل، منال محمد أحمد. (٢٠٢١). تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي:

دراسة تطبيقية على حي شرق مدينة نصر. *المجلة العربية للإدارة*، مج ٤١، ع ٤ ، ١٠٧ -

١٢٧.