

أثر الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية - دراسة تطبيقية على جامعة
الإمام محمد بن سعود الإسلامية

إعداد الطالب/عثمان بن علي الراجحي

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي:

2024

3.....	مقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:
6.....	تساؤلات الدراسة:
7.....	فرضيات الدراسة:
7.....	الدراسات السابقة
17.....	المنطلقات النظرية للدراسة
18.....	منهج الدراسة:
19.....	مصادر البيانات :
19.....	أدوات الدراسة:
20.....	-الأساليب الإحصائية المتبعة.
21.....	حدود الدراسة:
22.....	قائمة المراجع:

مقدمة:

إن الموارد البشرية هي أهم عناصر النجاح والتطور في أي مؤسسة، كونها تتولى مختلف الوظائف والمهام داخل تلك المؤسسة، لذا فإن إدارة هذه الموارد وضمان تحقيق الأهداف المرجوة منها يعد أمراً بالغ الأهمية، وفي هذا الإطار، تبرز أهمية الحوكمة كأداة فعالة لتحقيق ذلك، ومن ثم تبرز أهمية الحوكمة باعتبارها مجموعة القواعد والإجراءات والممارسات التي تحكم العلاقة بين الإدارة والموظفين داخل المؤسسة، بما يضمن الشفافية والمساءلة وتحقيق الأهداف المرجوة، وتعد الجامعات كإحدى المؤسسات الأكاديمية من أهم الكيانات التي تحتاج إلى تطبيق مبادئ الحوكمة، لما لها من دور بارز في تنمية المجتمع وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة (مرسال، 2020).

في هذا السياق، الحوكمة وإدارة مخاطر الموارد البشرية هما مجالان حيويان يتقاطعان لتحقيق الأداء الفعال والاستدامة في المؤسسات. تعتبر الحوكمة إطاراً شاملاً يتضمن السياسات والإجراءات والقوانين التي تحكم عملية صنع القرارات في المؤسسات، حيث تهدف إلى تحقيق الشفافية، المساءلة، والنزاهة. أما إدارة مخاطر الموارد البشرية، فهي العملية التي تتضمن تحديد وتقييم ومعالجة المخاطر المرتبطة بالعنصر البشري داخل المؤسسة، والتي تشمل مخاطر التوظيف، التدريب، التحفيز، والاحتفاظ بالموظفين الأكفاء، ومن ثم برزت الحاجة إلى دراسة أثر تطبيق مبادئ الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. حيث تُعد إدارة مخاطر الموارد البشرية من أهم المجالات التي تؤثر على كفاءة وفاعلية الأداء الوظيفي للعاملين، وبالتالي على تحقيق أهداف الجامعة (البلوي وغيث، 2021).

وفي سياق ما سبق إن جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تعد واحدة من الجامعات الرائدة في المملكة العربية السعودية، حيث تواجه تحديات كبيرة في مجال إدارة الموارد البشرية نظراً لحجمها الكبير وتنوع الأنشطة الأكاديمية والإدارية التي تقوم بها، علاوة على ذلك إن الحوكمة الفعالة تلعب دوراً حاسماً في تحقيق الاستقرار المؤسسي، تحسين الأداء، والحد من المخاطر التي قد تعترض العملية التعليمية والإدارية، وأهم ما يميز هذه العلاقة هو استكشاف أثر الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والذي يتطلب تحليل الأطر والسياسات الحالية للحوكمة في الجامعة وكيفية تأثيرها على جوانب مختلفة من إدارة الموارد البشرية، والكيفية تطبيق المبادئ الأساسية للحوكمة مثل الشفافية، المساءلة، والمسؤولية، وكيفية مساهمتها في تقليل المخاطر المتعلقة بالتوظيف، تقييم الأداء، التدريب والتطوير، والتعامل مع مخاطر الموارد البشرية (الدوسري، 2022).

إن فهم التحديات التي تواجه تطبيق الحوكمة في إدارة الموارد البشرية وكيفية التغلب عليها يتطلب بعض العمليات لتحسين ممارسات الحوكمة في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، بما يساهم في تعزيز إدارة مخاطر الموارد البشرية وتحقيق أداء مؤسسي أكثر فعالية واستدامة، حيث تعتبر الحوكمة الجيدة عاملاً حاسماً في بناء بيئة عمل آمنة ومثمرة، حيث يمكن للموظفين التركيز على تحقيق الأهداف الأكاديمية والإدارية بأعلى مستويات الكفاءة. من خلال تحسين ممارسات الحوكمة، يمكن تقليل التحديات والمخاطر التي تواجه الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تعزيز الاستقرار المؤسسي والنمو المستدام.

مشكلة الدراسة:

تواجه جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تحديات متعددة في إدارة مواردها البشرية نظراً لتعقيد وحجم أنشطتها الأكاديمية والإدارية. في هذا السياق، تبرز أهمية الحوكمة كإطار مؤسسي يمكنه توفير الشفافية والمساءلة اللازمتين لتحسين إدارة هذه الموارد وتقليل المخاطر المرتبطة بها، الإشكالية الرئيسية التي تسعى هذه الدراسة إلى معالجتها تكمن في كيفية تأثير تطبيق مبادئ الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية في الجامعة.

وتطلب العلاقة بينهما تحليل مدى فاعلية السياسات والإجراءات الحالية للحوكمة وكيفية تأثيرها على العمليات المختلفة لإدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، والاحتفاظ بالموظفين، حيث هناك حاجة ملحة لفهم كيفية تطبيق الجامعة لمبادئ الحوكمة مثل الشفافية، المساءلة، والمسؤولية، وكيف يمكن لهذه المبادئ أن تسهم في تقليل المخاطر البشرية وتحسين الأداء المؤسسي.

كما إن إحدى الجوانب الحرجة في هذه الإشكالية هي التحديات التي تواجه الجامعة في تطبيق ممارسات الحوكمة الفعالة، قد تشمل هذه التحديات نقص الوعي أو المعرفة الكافية بمبادئ الحوكمة بين الموظفين، المقاومة للتغيير، أو عدم توافر الموارد اللازمة لتنفيذ إجراءات الحوكمة بشكل فعال، بالإضافة إلى ذلك، قد تكون هناك فجوات في السياسات والإجراءات الحالية التي تعوق تحقيق الأهداف المرجوة من الحوكمة في تقليل المخاطر البشرية.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية؟

أهمية الدراسة

• الأهمية العلمية

تساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية حول أثر الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية، وهذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تركز على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، مما يضيف بُعدًا جديدًا للأبحاث السابقة في هذا المجال.

تتيح الدراسة فهمًا أكثر تعمقًا للعلاقة بين مختلف أبعاد الحوكمة (تطبيق الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة) ومدى تأثيرها على إدارة مخاطر الموارد البشرية ونموذج التطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وهذا التحليل متعدد الأبعاد يساعد في تقديم صورة شاملة حول كيفية تأثير هذه العوامل على أداء الجامعة.

ويمكن استخدام نتائج هذه الدراسة لبناء نموذج نظري يوضح تأثير الحوكمة بأبعادها المختلفة على إدارة مخاطر الموارد البشرية، هذا النموذج يمكن أن يكون مرجعًا للباحثين المستقبليين الذين يرغبون في دراسة نفس الموضوع في سياقات أخرى.

وتتضمن الدراسة تحليلًا عمليًا لتطبيق القدرات الإبداعية في شركة حقيقية، مما يجعلها مساهمة قيمة في الأبحاث التطبيقية، ويمكن استخدام النتائج لتحسين السياسات والإجراءات في الجامعات الأخرى.

الأهمية العملية

توفر هذه الدراسة رؤى وتوجيهات عملية لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية لتحسين وتطوير استراتيجيات إدارة مخاطر الموارد البشرية بما يتماشى مع أهداف ونمو أعمالها.

ستسهم نتائج الدراسة في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الجامعات من خلال تقديم توصيات عملية مستمدة من أفضل الممارسات العالمية في مجال إدارة مخاطر الموارد البشرية ومدى تأثير الحوكمة في قطاع التعليم العالي بالمملكة.

ستساعد هذه الدراسة الجهات الحكومية والمؤسسات الداعمة على فهم أفضل للاحتياجات والتحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي وتعزيز الحوكمة والشفافية والالتزام وتطبيق الأنظمة والقوانين، مما يسهم في صياغة سياسات وبرامج داعمة لتعزيز نجاح هذه المؤسسة في إدارة مخاطر الموارد البشرية.

أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيس والمحموري لهذا البحث يتمثل في دراسة مدى تأثير الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية - دراسة تطبيقية على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ويمكن تحديد الأهداف الفرعية للدراسة على النحو الآتي:

- 1) بيان أثر تطبيق الأنظمة والقوانين على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 2) بيان أثر تطبيق الشفافية على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 3) بيان أثر تطبيق المشاركة على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

تساؤلات الدراسة:

ما أثر الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
ويتفرع من هذا السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

- 1) ما أثر تطبيق الأنظمة والقوانين على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- 2) ما أثر تطبيق الشفافية على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- 3) ما أثر تطبيق المشاركة على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.005$) للحوكمة بأبعادها (تطبيق الأنظمة والقوانين، الشفافية، المشاركة) على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- 1) لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق الأنظمة والقوانين على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 2) لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق الشفافية على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 3) لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.005$) لتطبيق المشاركة على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الدراسات السابقة

تمحورت الدراسات السابقة إلى محورين؛ وكل محور ينقسم لدراسات سابقة عربية وأخرى أجنبية، أولهما، الدراسات المتعلقة بالحوكمة وثانيهما، الدراسات المتعلقة بإدارة مخاطر الموارد البشرية، وذلك على النحو التالي:

أولاً. الدراسات المتعلقة بالحوكمة:

١ - الدراسات باللغة العربية

دراسة البلوي وغيث (2021)

استهدفت تحديد أثر تطبيق آليات الحوكمة على إدارة مخاطر العمل المؤسسي في القطاع العام بمدينة الرياض، المتغير المستقل في الدراسة هو آليات الحوكمة، والتي تشمل الأنظمة والهياكل والممارسات التي تؤثر على إدارة المؤسسات الحكومية، بما في ذلك سياسات وإجراءات الرقابة والشفافية، حيث المتغير التابع فهو إدارة مخاطر العمل المؤسسي، والذي يشمل تقييم وإدارة المخاطر التي قد تؤثر على الأداء والاستمرارية العملية للمؤسسات الحكومية، وفي منهجية البحث، استخدمت الدراسة استبيانات لجمع البيانات من

الموظفين الإداريين في وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان بمدينة الرياض، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام التحليل الإحصائي لتقييم العلاقات بين متغيرات الدراسة.

توصلت الدراسة إلى أن تطبيق آليات الحوكمة يلعب دوراً مهماً في تعزيز إدارة مخاطر العمل المؤسسي، حيث أظهرت البيانات أن الرقابة الداخلية الفعالة والتقارير المالية الدقيقة تساهم في تعزيز قدرة المؤسسات على التعامل مع التحديات والمخاطر بكفاءة.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز آليات الحوكمة في القطاع العام، وتعزيز دور الرقابة والشفافية في المؤسسات الحكومية، بما يعزز من مستوى النزاهة والكفاءة داخلها، ويحسن إدارة المخاطر العملية بطريقة مستدامة وفعالة.

دراسة مرسال (2020)

هدفت إلى استكشاف دور حوكمة الموارد البشرية في إدارة مخاطر الموارد البشرية، من خلال دراسة حالة شركة كولدير الهندسية المحدودة في الخرطوم، حيث المتغير المستقل في الدراسة هو حوكمة الموارد البشرية، التي تتضمن سياسات وإجراءات تنظيمية تؤثر على إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات. أما المتغير التابع فهو إدارة مخاطر الموارد البشرية، والتي تركز على تقييم وإدارة المخاطر المتعلقة بالقوى العاملة وكيفية التعامل معها بطريقة فعالة.

في منهجية البحث، استخدمت الدراسة البحث الوصفي التحليلي، وقامت بجمع البيانات من موظفي كولدير الهندسية المحدودة باستخدام استبيانات متخصصة، وتم تحليل هذه البيانات بواسطة الإحصاء الوصفي والتحليل النوعي.

توصلت الدراسة إلى أن حوكمة الموارد البشرية تلعب دوراً كبيراً في تعزيز إدارة مخاطر الموارد البشرية، حيث أظهرت النتائج أن التركيز على النزاهة والشفافية في إجراءات التوظيف والتدريب يمكن أن يقلل من المخاطر الناتجة عن سلوكيات غير مرغوب فيها أو غير أخلاقية داخل المؤسسة.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات، من خلال تطبيق سياسات محدثة وفعالة تعمل على تعزيز النزاهة والشفافية، بالإضافة إلى تعزيز الإدارة الفعالة للمخاطر البشرية كجزء أساسي من استراتيجية الأعمال للمؤسسات.

دراسة الدوسري (2022)

هدفت إلى تقييم مدى تطبيق مبادئ الحوكمة في الإدارات الحكومية، من خلال دراسة حالة الشؤون الصحية في محافظة بيشة، المتغير المستقل في هذه الدراسة هو مبادئ الحوكمة، التي تتألف من عدة أبعاد مثل الشفافية، والمساءلة، وفعالية إدارة المؤسسات الحكومية. أما المتغير التابع فهو مدى تطبيق هذه المبادئ في الشؤون الصحية بمحافظة بيشة.

تمثل منهجية البحث في استخدام دراسة الحالة كأداة رئيسية لجمع البيانات، واعتماد المقابلات الشخصية مع المسؤولين والموظفين في الشؤون الصحية بالمحافظة، بالإضافة إلى تحليل الوثائق الرسمية والتقارير المتاحة.

وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق مبادئ الحوكمة في الشؤون الصحية بمحافظة بيشة يعاني من نقائص كبيرة، خاصة فيما يتعلق بالشفافية والمساءلة. كما تبين أن هناك حاجة ماسة إلى تعزيز آليات المراقبة والتقييم لتحقيق مستوى أعلى من الفعالية والأداء المؤسسي.

أوصت الدراسة بضرورة إصلاح وتحسين إطار الحوكمة داخل الشؤون الصحية، من خلال تعزيز الشفافية وتعزيز آليات المساءلة، وتعزيز التدريب والتطوير المستمر للموظفين. كما أشارت الدراسة إلى أهمية تعزيز التواصل والتفاعل مع المجتمع المحلي لتعزيز الثقة العامة في أداء الإدارات الصحية الحكومية.

هدفت دراسة زيدان، سعادة، والجندي (2023)

هدفت إلى استكشاف دور آليات الحوكمة في دعم جودة المراجعة الداخلية، مع التركيز على دورها الوسيط في آليات الحد من المخاطر، وذلك من خلال دراسة حالة في قطاع الاتصالات، حيث المتغير المستقل في الدراسة هو آليات الحوكمة، التي تتضمن مبادئ مثل الشفافية والمساءلة، بينما المتغير التابع هو جودة المراجعة الداخلية في القطاع المحدد.

تم استخدام منهجية دراسة الحالة كأسلوب رئيسي لجمع البيانات، حيث تم جمع البيانات من خلال مقابلات مع المدراء والمراجعين الداخليين في شركات الاتصالات، بالإضافة إلى تحليل الوثائق والتقارير ذات الصلة. وتوصلت الدراسة إلى أن آليات الحوكمة تلعب دوراً محورياً في تعزيز جودة المراجعة الداخلية، من خلال تعزيز الإطار التنظيمي والمراقبة الداخلية، وتحسين إدارة المخاطر. كما أظهرت الدراسة أهمية تنويع وتحسين الآليات المحاسبية والتقنيات المستخدمة في المراجعة الداخلية لتعزيز كفاءتها وفعاليتها.

وأوصت الدراسة بأهمية تعزيز آليات الحوكمة في الشركات، وتوسيع نطاق الرقابة الداخلية لتشمل جميع جوانب الأداء والمخاطر المحتملة، بالإضافة إلى تعزيز التدريب والتطوير المستمر للمراجعين الداخليين. وبالتالي، تبرز الدراسة أهمية دور الحوكمة والآليات المحاسبية في تعزيز الثقة في جودة المراجعة الداخلية والمحافظة على سلامة البيانات والتقارير المالية في الشركات.

دراسة سليم ولعلايبي (2018)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور حوكمة الشركات في إدارة المخاطر في المؤسسات المالية الإسلامية، تسعى الدراسة إلى تحديد كيفية تطبيق مبادئ الحوكمة يمكن أن يساهم في تقليل المخاطر المالية وتعزيز استقرار الأداء في هذه المؤسسات.

حيث المتغير المستقل هو حوكمة الشركات، والتي تشمل أبعاد مثل الشفافية في التقارير، والمساءلة للإدارة، وتواجد هياكل تنظيمية فعالة، والمتغير التابع هو إدارة المخاطر في المؤسسات المالية الإسلامية، والتي تشمل كيفية تقييم ومعالجة المخاطر المالية والعملية.

استخدمت الدراسة منهجية استقصاء واسعة النطاق تشمل دراسة ميدانية لتحليل مقترحات للتطبيقات العملية لمعالجة المخاطر.

وتوصلت الدراسة إلى أن حوكمة الشركات تلعب دوراً محورياً في إدارة المخاطر، وأن تعزيز الشفافية والمساءلة يمكن أن يساهم في تحسين إدارة المخاطر، وأوصت بتعزيز هياكل الرقابة الداخلية وتحديث سياسات الحوكمة لتكون أكثر فاعلية في مواجهة التحديات المالية المتغيرة.

دراسة عيسى ويوسف (2016)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور الآليات المحاسبية لحوكمة الشركات في الحد من مخاطر المراجعة، والتأكيد على كيفية تحسين العمليات المحاسبية يمكن أن يساهم في زيادة جودة المراجعة وتقليل المخاطر المالية، حيث المتغير المستقل هو آليات حوكمة الشركات، مثل هياكل الرقابة الداخلية والتقارير المالية الشفافة، أما المتغير التابع هو جودة المراجعة الداخلية، والتي تعكس كفاءة العمليات المحاسبية ومدى الامتثال للمعايير الدولية.

اعتمدت الدراسة منهجية استقصاء عميقة تشمل تحليل البيانات المالية والمقابلات مع مراجعين داخليين لتقييم كيفية تطبيق آليات الحوكمة في محاولة للحد من المخاطر المرتبطة بالمراجعة.

أظهرت الدراسة أن تحسين الآليات المحاسبية وتعزيز هياكل الرقابة الداخلية يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين جودة المراجعة الداخلية والحد من المخاطر. وأوصت بتحسين التدقيق والمتابعة الداخلية لضمان التزام الشركات بأفضل الممارسات والمعايير الدولية.

وطرحت الدراسة توصيات حول تطبيق مبادئ الحوكمة والآليات المحاسبية في تحسين إدارة المخاطر وجودة المراجعة في الشركات، مما يساهم في تعزيز الثقة العامة واستقرار الأداء المؤسسي.

2-الدراسات الأجنبية

دراسة Dandage (2021)

هدفت الدراسة إلى تطوير نموذج محدد لإدارة المخاطر في المشاريع الدولية من حيث البعد الخاص بالموارد البشرية، حيث تناولت الدراسة المتغير المستقل المتمثل في أبعاد إدارة المخاطر للموارد البشرية والذي يشتمل على الثقافة، والمهارات، والقيادة، والاتصال، والالتزام، والتحفيز، والهيكل التنظيمي، أما المتغير التابع فتمثل في إدارة المشاريع الدولية، استخدمت الدراسة المنهج الكمي من خلال إعداد قائمة استبيان وتوزيعها على عينة من مديري المشاريع الدوليين في الشركات الصناعية في الهند.

توصلت الدراسة إلى أن أبعاد إدارة المخاطر للموارد البشرية لها تأثير كبير على إدارة المشاريع الدولية، وأن البعد الأكثر تأثيراً هو الالتزام يليه التحفيز ثم المهارات. كما أوضحت النتائج أن مستوى قدرات الموارد البشرية ومدى توافر الميزة التنافسية للشركة تؤثر بشكل كبير على نجاح إدارة المشاريع الدولية.

وأوصت الدراسة بضرورة تركيز الشركات على تطوير أبعاد إدارة المخاطر للموارد البشرية من خلال الاهتمام بالثقافة التنظيمية وتنمية مهارات فرق المشروع وتحسين نظم التحفيز والتطوير الوظيفي، بالإضافة إلى تطبيق ممارسات القيادة الفعالة لتعزيز إدارة المشاريع الدولية بالشركة.

دراسة Hasssn& Others (2022)

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور الثقافة التنظيمية في حوكمة المخاطر بالمنظمات، حيث المتغير المستقل فهو الثقافة التنظيمية، والمتغير التابع هو حوكمة المخاطر.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكيفي من خلال إجراء مقابلات متعمقة مع عينة من قادة المنظمات في العراق. تم تحليل البيانات باستخدام تحليل المحتوى لاستخلاص الموضوعات والأفكار الرئيسية.

توصلت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تؤثر بشكل كبير على ممارسات حوكمة المخاطر في المنظمات، حيث أن الثقافة القائمة على القيم والمعتقدات والسلوكيات المشتركة تساهم في تحديد كيفية تعامل المنظمة مع المخاطر، كما وجدت الدراسة أن الثقافة التنظيمية الداعمة للمساءلة والشفافية والتوجه نحو المخاطر تعزز فعالية حوكمة المخاطر.

وأوصت الدراسة بضرورة قيام المنظمات بتطوير ثقافة تنظيمية قوية تركز على إدارة المخاطر وتعزيز المساءلة والشفافية، وذلك من خلال تبني القيادة الفعالة ونشر ممارسات الحوكمة الرشيدة على جميع المستويات التنظيمية.

دراسة Buja & Others (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير إطار عمل استراتيجي لحوكمة السلامة والمخاطر في المؤسسات الصحية، حيث كان المتغير المستقل هو مجالات استراتيجية لإدارة المخاطر بأبعادها المتمثلة في التخطيط الاستراتيجي، والثقافة التنظيمية، والهياكل والتنظيم، والموارد البشرية، والتقنية والبيانات، والتفكير المنهجي والشمولي، والمساءلة والشفافية، بينما كان المتغير التابع هو السلامة والأداء المؤسسي للمنشآت الصحية، واستخدمت الدراسة المنهج النوعي باستخدام مجموعات التركيز والمقابلات شبه المنظمة مع خبراء في مجال السلامة والمخاطر في القطاع الصحي.

وتوصلت الدراسة إلى أن الحوكمة للسلامة والمخاطر تتم من خلال تفعيل مجالات الاستراتيجية السبعة المذكورة آنفاً، كما أن تطبيق هذه المجالات يؤدي إلى تعزيز السلامة والأداء المؤسسي في المنشآت الصحية، حيث أن التخطيط الاستراتيجي الواضح والثقافة التنظيمية الداعمة للسلامة والهياكل التنظيمية المناسبة، إلى جانب توفير الموارد البشرية المؤهلة والبنية التحتية التقنية والبيانات الصحيحة، وتبني التفكير المنهجي والشمولي في إدارة المخاطر، مع ضمان المساءلة والشفافية، كلها عوامل مهمة لتحقيق السلامة والأداء المؤسسي المرغوب.

وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق إطار الحوكمة المقترح في المؤسسات الصحية لتعزيز سلامة المرضى وأداء المنشأة، مع إجراء المزيد من الأبحاث المستقبلية لاختبار فعالية هذا الإطار في بيئات مختلفة وتطويره بشكل مستمر.

ثانياً: الدراسات المتعلقة بإدارة مخاطر الموارد البشرية:

دراسة وليد تولى (2021)

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيفية إدارة المخاطر في المؤسسات الوقفية، وتبسيط الضوء على دور الحوكمة كنموذج مهم في هذا السياق، تسعى الدراسة إلى تحديد أفضل الممارسات في إدارة المخاطر وتطوير إطار حوكمي فعال يحقق الاستدامة والنمو في المؤسسات الوقفية، حيث المتغير المستقل هو الحوكمة في المؤسسات الوقفية، والتي تشمل عدة جوانب مثل هياكل الرقابة الداخلية، وإجراءات اتخاذ القرارات، وشفافية التقارير المالية، والمساءلة.

حيث المتغير التابع هو تدبير المخاطر في المؤسسات الوقفية، والذي يشمل كيفية تقييم وتحليل المخاطر المالية والعملية، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل معها بفعالية.

استخدمت الدراسة منهجية تحليلية واستقصائية، حيث تم جمع البيانات من خلال استعراض الأدبيات السابقة وتحليل البيانات المالية والمقابلات مع خبراء في المؤسسات الوقفية لفهم تطبيق الحوكمة وتدبير المخاطر في الواقع العملي.

وتوصلت الدراسة إلى أن تحسين إطار الحوكمة في المؤسسات الوقفية يمكن أن يساهم بشكل كبير في تحسين تدبير المخاطر، وأن الشفافية والمساءلة تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الاستدامة المؤسسية، كما أشارت الدراسة إلى ضرورة تعزيز القدرات والتدريب المستمر للمسؤولين في المؤسسات الوقفية لتحسين ممارسات الحوكمة وتدبير المخاطر.

دراسة سراج ومجلد (2023)

تهدف الدراسة إلى استكشاف دور الحكومة في تطوير أداء المخاطر في شركة المياه الوطنية، تركز الدراسة على كيفية تأثير السياسات الحكومية والتشريعات على إدارة المخاطر داخل الشركة.

حيث المتغير المستقل هو دور الحكومة، والذي يتضمن سياساتها وتوجيهاتها التي تؤثر على إطار العمل والممارسات داخل الشركة، بما في ذلك الحوكمة وإدارة المخاطر.

أما المتغير التابع هو أداء إدارة المخاطر في شركة المياه الوطنية، والذي يشمل كيفية تقييم ومعالجة المخاطر المالية والعملية، وكيفية تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام.

تم استخدام منهج دراسة الحالة كأداة رئيسية للبحث، حيث تم جمع البيانات من خلال المقابلات مع المسؤولين والخبراء داخل شركة المياه الوطنية، بالإضافة إلى تحليل الوثائق والتقارير ذات الصلة.

وتوصلت الدراسة إلى أن السياسات الحكومية لها دور كبير في تشكيل بيئة العمل وإطار الحوكمة داخل شركة المياه الوطنية، وأن تعزيز الشفافية والمساءلة يمكن أن يحسن من أداء إدارة المخاطر ويعزز الثقة العامة في الشركة.

دراسة إبراهيم، رضا توفيق عبده (2011)

تهدف الدراسة إلى استكشاف دور المراجعة الداخلية في تقييم وتخفيض مخاطر الأعمال، خاصة في إطار قواعد حوكمة الشركات. تسعى الدراسة إلى تحديد كيفية تأثير المراجعة الداخلية على تحسين إدارة المخاطر داخل الشركات، حيث المتغير المستقل هو المراجعة الداخلية، والتي تشمل عمليات التدقيق والمراجعة الداخلية التي تُجرى داخل الشركة لتقييم العمليات وتحليل المخاطر.

أما المتغير التابع هو تقييم وتخفيض مخاطر الأعمال، والذي يشمل كيفية تحديد وتقييم المخاطر المالية والعملية، وتطبيق إجراءات للتعامل مع هذه المخاطر بفعالية.

واعتمدت الدراسة منهجية استقصائية وتحليلية، حيث تم جمع البيانات من خلال استطلاعات ومقابلات مع عدد من المراجعين الداخليين والخبراء في مجال إدارة المخاطر والحوكمة.

وأظهرت الدراسة أن المراجعة الداخلية تلعب دوراً محورياً في تحسين إدارة المخاطر، وأنها تسهم في تعزيز النظام الداخلي وتحسين الاستجابة للتحديات المختلفة التي تواجه الشركات، وأوصت الدراسة بتعزيز دور المراجعة الداخلية من خلال تحسين القدرات والتدريب المستمر للمراجعين الداخليين، بالإضافة إلى تبني أفضل الممارسات في مجال إدارة المخاطر.

دراسة النعيمي (2022)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الحوكمة في تنمية وتطوير الموارد البشرية، حيث يعتبر المورد البشري من أهم ركائز تقدم المنظمات والمؤسسات في العصر الحالي، وهو الأساس الذي ترتكز عليه جميع العمليات والأنشطة داخل المؤسسات، لذا كان لا بد من الاهتمام بتنميته وتطويره باستمرار.

حيث المتغير المستقل في هذه الدراسة فهو الحوكمة، والتي تتضمن أبعاد كالمساءلة، والشفافية، والمشاركة، والعدالة، والكفاءة والفاعلية، في حين أن المتغير التابع هو تنمية وتطوير الموارد البشرية.

وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استخدام الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

وتوصلت الدراسة إلى أن للحوكمة دوراً كبيراً في تنمية وتطوير الموارد البشرية، حيث أن تطبيق أبعاد الحوكمة مثل المساءلة والشفافية والعدالة والمشاركة يؤدي إلى تعزيز الثقة والالتزام لدى الموارد البشرية، كما يساعد في تحفيزهم ورفع مستوى أدائهم وإنتاجيتهم، وبالتالي يساهم في تنمية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة وعي المنظمات والمؤسسات بأهمية تطبيق مبادئ الحوكمة في إدارة الموارد البشرية، وتبني ممارسات تنمية الموارد البشرية التي تساعد على تحقيق التميز والريادة للمنظمات في ظل التغيرات والتحديات المتسارعة.

دراسة العيسائي وسندي (2021)

هدفت الدراسة إلى قياس مدى تطبيق معيار الشفافية كأحد معايير الحوكمة في عملية توظيف الموارد البشرية في هيئة تطوير منطقة مكة المكرمة، حيث كان المتغير المستقل هو معيار الشفافية واشتمل على أبعاد كالإفصاح والنزاهة والمساءلة، أما المتغير التابع فكان عملية توظيف الموارد البشرية في الهيئة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من 156 موظفاً في الهيئة.

توصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق معيار الشفافية في عملية توظيف الموارد البشرية في هيئة تطوير منطقة مكة المكرمة كانت متوسطة، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تطبيق معيار الشفافية في عملية التوظيف تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، في حين لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي وعدد سنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بنشر ثقافة الشفافية وتعزيزها في عمليات توظيف الموارد البشرية، وتفعيل دور الرقابة والمساءلة، وإجراء دراسات مماثلة في مؤسسات وهيئات أخرى للتعرف على مدى تطبيق معيار الشفافية في عمليات التوظيف.

2-الدراسات الأجنبية:

دراسة Permatasari (2020)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير الحوكمة المؤسسية على إدارة المخاطر المصرفية في البنوك الإندونيسية، حيث تم اعتبار الحوكمة المؤسسية كالمغير المستقل، أما المتغير التابع فهو إدارة المخاطر المصرفية. استخدمت الدراسة منهجية البحث الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من 120 بنك إندونيسي خلال الفترة من 2014 إلى 2018.

وتوصلت الدراسة إلى أن الحوكمة المؤسسية لها تأثير إيجابي كبير على إدارة المخاطر المصرفية في البنوك الإندونيسية، حيث أن تطبيق ممارسات الحوكمة المؤسسية الجيدة يساعد على تحسين إدارة المخاطر المصرفية، من خلال زيادة الشفافية والمساءلة والاستقلالية في القرارات المتعلقة بالمخاطر، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية بين حجم مجلس الإدارة وبين مستوى إدارة المخاطر، بينما كان للاستقلالية في مجلس الإدارة والدور الرقابي للجنة المراجعة تأثير إيجابي على إدارة المخاطر.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ممارسات الحوكمة المؤسسية في البنوك الإندونيسية، من خلال تطوير هياكل الحوكمة وتفعيل أدوار مجلس الإدارة واللجان المنبثقة منه، وكذلك تحسين الشفافية في الإفصاح عن المخاطر والقرارات المتعلقة بها. كما أوصت بضرورة تعزيز دور الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر لتحسين كفاءة إدارة المخاطر لدى البنوك

دراسة Lima & Galleli (2021)

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والحوكمة المؤسسية، والنظر في إمكانية دمج هذين المجالين من أجل تعزيز فعالية المنظمة وتحسين الأداء، حيث المتغير المستقل في هذه الدراسة فهو إدارة الموارد البشرية والمتغير التابع هو الحوكمة المؤسسية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة في مجالي إدارة الموارد البشرية والحوكمة المؤسسية.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين إدارة الموارد البشرية والحوكمة المؤسسية، حيث تعد الممارسات الفعالة لإدارة الموارد البشرية أساسية لتحقيق الحوكمة المؤسسية الناجحة. كما أظهرت النتائج أن العناصر الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتطوير والتعويض والتحفيز، لها دور مهم في تعزيز مبادئ الحوكمة المؤسسية كالشفافية والمساءلة والمسؤولية.

وأوصت الدراسة بضرورة تكامل إدارة الموارد البشرية مع ممارسات الحوكمة المؤسسية، وذلك من خلال تبني استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تدعم وتعزز مبادئ الحوكمة. كما أوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث في هذا المجال لتوضيح العلاقة بين هذين المجالين واقتراح نماذج متكاملة لتحسين الأداء المؤسسي.

دراسة Yuni& Others (2024)

هدفت الدراسة إلى تقييم إطار عمل COSO ERM المتكامل لحوكمة تكنولوجيا المعلومات وإدارة المخاطر، والكشف عن تأثير هذا الإطار على جوانب مختلفة من المؤسسة.

حيث المتغير المستقل في هذه الدراسة فهو إطار COSO ERM المتكامل بأبعاده المتمثلة في البيئة الداخلية، وتحديد الأهداف، وتحديد الأحداث، وتقييم المخاطر، واستجابة المخاطر، وأنشطة الرقابة، والمعلومات والاتصالات، والمراقبة، بينما المتغير التابع هو حوكمة تكنولوجيا المعلومات وإدارة المخاطر.

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان وزع على عينة من موظفي المؤسسات المختارة، والبالغ عددهم 52 مشاركاً.

وتوصلت الدراسة إلى أن إطار COSO ERM المتكامل له تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على حوكمة تكنولوجيا المعلومات وإدارة المخاطر في المؤسسات محل الدراسة، كما أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين أبعاد إطار COSO ERM وحوكمة تكنولوجيا المعلومات وإدارة المخاطر.

وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق إطار COSO ERM المتكامل في المؤسسات لتحسين حوكمة تكنولوجيا المعلومات وإدارة المخاطر، وزيادة الوعي بأهمية هذا الإطار ودوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات.

المنطلقات النظرية للدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على نظريات تتمثل فيما يلي:

١ - النظرية المعرفية:

هذه النظرية تركز على كيفية اكتساب المعرفة والمعلومات وتنظيمها واستخدامها في سياق تحليل تأثير الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية، حيث اعتمدت على مشكلة الدراسة ومحاولة حلها من خلال افتراض مجموعة من الفرضيات والوصول إلى الإجابة على صحة هذه الفرضيات من خلال الاستبيانات والتحليل الإحصائي واستخلاص مجموعة من المراجع والدراسات السابقة في دراستها بهدف جمع البيانات والمعلومات التي يمكن الاستفادة منها في هذه الدراسة، كما يقوم الباحث من خلال جمع هذه المعلومات بفهم ومعرفة الكيفية التي تعلم فريق أعضاء هيئة التدريس والإدارة المعاونة المعارف والمهارات اللازمة

لإدارة مخاطر الموارد البشرية في الجامعات، ومعرفة آليات تنظيم وتخزين المعلومات الفنية والتشغيلية الخاصة بالجامعة، وإدراك كيفية استخدام هذه المعرفة والمعلومات في اتخاذ قرارات مناسبة وقت الأزمات، وعليه يمكنه من الوصول لنتائج سليمة في هذه الدراسة وتقديم توصيات فعالة لصانعي القرار في هذا المجال.

٢- النظرية البنائية:

بسبب اعتماد الباحث على مجموعة من التجارب السابقة كالرجوع إلى كتب العلماء السابقين في نفس الموضوع محل الدراسة، أو الاعتماد على المراجع سواء كانت (رسائل علمية سابقة- ودوريات منشورة ومحكمة، ومقالات علمية حديثة. الخ)، ومن بين المراجع التي اعتمد عليها في الحصول على المعلومات هي تلك الواردة في دراساتنا والعمل على فهمها وإعادة صياغتها بطريقة الخاصة بما يحقق أهداف هذه الدراسة ويستخلص استنتاجاتها وتوصياتها، وفي هذا السياق، فإن الباحث يبني معرفته الخاصة بناءً على خبراته السابقة وقراءاته من مصادر متنوعة ومن المعلومات التي سبق له الاطلاع عليها ويقوم بإضافة وتكملة من سبقوه.

منهج الدراسة:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية، ونموذج تطبيقي جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وتحليل الآثار المترتبة على نجاح هذه الإدارة، وسيتم جمع البيانات من خلال استبيانات موجهة إلى مديري ومسؤولي إدارة في الجامعة، ويتضمن الاستبيان مجموعة من الأسئلة المصممة لقياس جوانب تطبيق إدارة المخاطر البشرية وسبل تعزيز الحوكمة والمساءلة والشفافية ومدى تحقيقها، كما سيتم تحليل البيانات الكمية باستخدام البرامج الإحصائية لتحديد العلاقات والأنماط بين تطبيق سبل الحوكمة وإدارة مخاطر الموارد البشرية.

علاوة على ذلك سيتم استخدام المنهج النوعي للاستكشاف التفصيلي من رؤساء الجامعات وفرق الإدارة لتصوراتهم وتجاربهم حول فعالية وأثر جوانب المعرفة وتحقيق نجاح إدارة المعرفة والنموذج التطبيقي هو جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة العربية السعودية، وسيتم تحليل البيانات النوعية باستخدام تحليل المحتوى لاستخراج الموضوعات الرئيسية والفهم العميق لتجارب المشاركين.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم تطبيق دراسة حالة مفصلة لتحليل كيفية تطبيق ممارسات الحوكمة في مجاز الجامعة محل الدراسة وتحقيق أهدافها وسيتم مراجعة الوثائق والتقارير الرسمية المتعلقة بهذه الإدارة، ودراسة الاستراتيجيات والإجراءات التي اتبعتها الإدارة لإدارة وتطبيق فاعليات المعرفة والتي انعكس على نجاح أمانة الرياض بشكل فعال، مما يتيح فهماً عملياً لكيفية تأثير هذه الممارسات النظرية على الواقع العملي.

مصادر البيانات :

يعتمد البحث على مصدرين أساسيين في جمع البيانات والمعلومات كما يلي:

المصادر الثانوية:

وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث بالإضافة إلى الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع التي بحثت الإنشائية إلى جانب الدوريات والرسائل الجامعية التي تناولت موضوع الدراسة، لمعرفة الأسس والطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت في موضوعات الدراسة الحالية والتي تتميز بالتغير والتطور المستمر.

المصادر الأولية:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تُعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

– الأساليب الإحصائية المتبعة

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في هذه الدراسة لإجراء التحليل الوصفي واختبار الفرضيات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

→ الإحصاء الوصفي:

- التكرارات والنسب المئوية: تم استخدامها لتقديم توزيعات التكرار والنسب المئوية لخصائص أفراد العينة وإجاباتهم على استبانة الدراسة.
- الوسط الحسابي: تم استخدامه كمقياس للنزعة المركزية لتقدير المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبانة.
- الانحراف المعياري: تم استخدامه كمقياس للتشتت لتقدير الانحراف في إجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي.

→ الإحصاء التحليلي:

- تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression): تم استخدامه لاختبار تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression): تم استخدامه لاختبار تأثير متغير مستقل على المتغير التابع.
- اختبار التوزيع الطبيعي (Kurtosis Test): تم استخدامه لاختبار مدى انحراف التوزيع عن التوزيع الطبيعي.

حدود الدراسة:

الحدود الزمنية: تركز هذه الدراسة على تحليل البيانات وجمع المعلومات المتعلقة أثر بالحوكمة وأثرها على إدارة مخاطر الموارد البشرية خلال العام 2024.

الحدود المكانية: يتم تطبيق الدراسة على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة.

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة العلاقة بين أثر الحوكمة على إدارة مخاطر الموارد البشرية بالتطبيق على جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالمملكة.

قائمة المراجع:

- إبراهيم، رضا توفيق عبده. (2011). دور المراجعة الداخلية في تقييم وتخفيض مخاطر الأعمال في إطار قواعد حوكمة الشركات مع دراسة إستطلاعية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س31، ع2 ، 66 - 109. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1189435>
- إبراهيم، محمد زيدان، سعادة، طارق إبراهيم، و الجندي، شيماء إبراهيم علي. (2023). دور آليات الحوكمة في دعم جودة المراجعة الداخلية في إطار الدور الوسيط لآليات الحد من المخاطر: دراسة حالة ميدانية بقطاع الاتصالات. المجلة العلمية للبحوث التجارية، س10، ع3 ، 731 - 814. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1396895>
- البلوي، ريم بنت حمدان، و غيث، نرفانا. (2021). أثر تطبيق آليات الحوكمة على إدارة مخاطر العمل المؤسسي في القطاع العام: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان بمدينة الرياض. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، س41، ع3 ، 413 - 443. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1282451>
- تولى، وليد. (2021). تدبير المخاطر في الوقف: الحوكمة نموذجاً. مجلة الوقائع القانونية، مج2، ع12 ، 73 - 89. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1181157>
- الدوسري، ظافر ناصر محمد. (2022). مدى تطبيق مبادئ الحوكمة في الإدارات الحكومية: دراسة حالة الشؤون الصحية في محافظة بيشة. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع74 ، 109 - 138. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1338324>
- سراج خان، أشرف محمد، و مجلد، أسامة عبدالرحمن. (2023). دور الحكومة في تطوير أداء المخاطر في شركة المياه الوطنية. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ع27 ، 259 - 296. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1392560>
- سليم، طرابلسي، و لعليبي، مالك. (2018). دور حوكمة الشركات في إدارة المخاطر في المؤسسات المالية الإسلامية. المؤتمر العلمي الدولي: دور المصارف الإسلامية في التنمية، عمان: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية رماح وجامعة العلوم الإسلامية العالمية، 509 - 524. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/913710>
- العيسائي، عمر بن عبدالعزيز، و سندي، طلعت بن عبدالوهاب عبدالله. (2021). مدى تطبيق معيار الشفافية كأحد معايير الحوكمة في عملية توظيف الموارد البشرية: دراسة ميدانية على هيئة

تطوير منطقة مكة المكرمة. مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، مج5، ع13 ، 1 - 23.

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1176209>

- عيسى، إيمان الشيخ عمر، و يوسف، كمال أحمد. (2016). دور الآليات المحاسبية لحوكمة الشركات في الحد من مخاطر المراجعة: دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/831380>
- مرسل، منى النيل مصطفى. (2020). دور حوكمة الموارد البشرية في إدارة مخاطر الموارد البشرية: دراسة حالة شركة كولدير الهندسية المحدودة الخرطوم. المجلة العربية للآداب والدراسات الانسانية، ع11 ، 195 - 219. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1020874>

- Buja, A., Damiani, G., Manfredi, M., Zampieri, C., Dentuti, E., Grotto, G., & Sabatelli, G. (2022). Governance for patient safety: a framework of strategy domains for risk management. *Journal of Patient Safety*, 18(4), e769–e800.
- Dandage, R. V., Rane, S. B., & Mantha, S. S. (2021). Modelling human resource dimension of international project risk management. *Journal of Global Operations and Strategic Sourcing*, 14(2), 261–290.
- Hassan, M. K., Abdulkarim, M. E., & Ismael, H. R. (2022). Risk governance: exploring the role of organisational culture. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 18(1), 77–99.
- Lima, L., & Galleli, B. (2021). Human resources management and corporate governance: Integration perspectives and future directions. *European Management Journal*, 39(6), 731–744.
- Permatasari, I. (2020). Does corporate governance affect bank risk management? Case study of Indonesian banks. *International Trade, Politics and Development*, 4(2), 127–139.

- Yuni, S., Yuniati, A., & Umbing, G. B. (2024). A COSO ERM integrated framework evaluation of it governance risk management. Journal of Interest: Economics, Business, and Accounting Review, 38–42.

Mid–Ocean University

College of Management

Department of risk management



**The Impact of Governance on Human Resources Risk Management: An
Applied Study on Imam Muhammad ibn Saud Islamic University**

Preparation:

Supervision:

Dr. Asmaa Abo Anzah

1445-2024