



جامعة الجميع الذكية Everyone's Smart University

كلية الإدارة

ماجستير إدارة مخاطر

ما مدى إدراك العاملين في الإدارات التنفيذية بأهمية الحوكمة و معاييرها و دورهم في تعزيزها

To what extent are employees in executive departments aware of the importance of governance and its standards, and their role in enhancing them?

القائد	
20222005910	عمر علي الغامدي
الأعضاء	
20212005114	محمد عشوي
20222005914	أحمد عبدالعظيم الزهراني
20212005252	فاطمة مطلق الشمري
20222006202	عبدالله طارق الغليقه
20212005076	جعيشن مطلق الهاجري
20222005902	أبرار مفلح الرشيدى
20222006215	عبدالرحمن آل عاطف
20222006028	سعيد سعد ال عثمان
مشرف المقرر	
وليد سليمان	
Year	السنة
2022	1444

مقدمة:

تمثل مفهوم الحوكمة عاملاً رئيسياً يؤثر في نجاح المنظمات و يعتبر مفهوم الحوكمة مفهوماً مستجداً ، مما جعل أغلب المفكرين والباحثين يختلفون حول مفهومها ولم يتفقوا في إيجاد تعريف ومفهوم موحد للحوكمة ،الحوكمة الجيدة تحتاج بشكل أساسي إلى تمتع المدراء الأفراد بالقدرة الكافية على العمل كفريق واحد متشارك من أجل دفع الأجندة الاستراتيجية والتأكيد على قيام الإدارة بمسؤولياتها العملية كاملة. وتحسين وتحديد وظائف الإدارة العليا وتفعيل تحمل المسؤولية بصورة أفضل وزيادة مستوى المهنية والحوكمة الفعالة تنشأ عندما توفر الإدارة التوجيه والإرشاد للملائمين لإدارة المؤسسة فيما يتعلق بالتوجه الاستراتيجي للمؤسسة، ويشرف على جهود إدارة المؤسسة في المضي بذلك الاتجاه. وترتكز عملية التفاعل ما بين مجلس الإدارة وإدارة المؤسسة على العلاقة ما بين الاستراتيجية والعمليات، فكلاهما أساسيان في نجاح المؤسسة تعد الحوكمة مطلباً أساسياً لضمان تطور المنظمات واتخاذ القرارات التي تراعي متطلبات وتوقعات جميع المعنيين والمستفيدين ، وأن تطوير أنظمة عمل متكاملة وتحديد المسؤوليات وأطر العمل والالتزام بها تنفيذ ما تنظمه يضع الأسس الصحيحة للحوكمة وتعزيز ثقافة التميز والإبداع ونشرها على كل مستويات العمل.

تعتبر الحوكمة أو كما يُطلق عليها في الإنجليزية (governance) من أهم الركائز الأساسية التي تقوم عليها المنظمات أصبحت الحوكمة من الموضوعات الهامة على كافة المؤسسات والمنظمات خلال العقود القليلة الماضية، خاصة في أعقاب الازمات الاقتصادية العالمية " وقد ظهرت الحاجة إلى الحوكمة في العديد من الاقتصاديات المتقدمة والناشئة خلال العقود القليلة الماضية، خاصة في أعقاب الانهيارات الاقتصادية، والأزمات المالية التي شهدتها عدد من دول شرقي آسيا وأمريكا اللاتينية، وروسيا في عقد التسعينيات من القرن العشرين، وكذلك ما شهده الاقتصاد العالمي في الآونة الأخيرة من أزمة مالية عالمية، وخاصة في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا. وكانت أولى هذه الأزمات تلك التي عصفت بدول جنوب شرقي آسيا ومنها ماليزيا وكوريا واليابان عام، 1997 فقد نجم عن هذه الأزمة تعرض العديد من الشركات العملاقة لضائقات مالية كادت أن تطيح بها. " (للحوكمة)

وقد أدى ضعف الرقابة على تصرفات المسؤولين والمديرين، وإلى وقوع كثير من الشركات في أزمات مالية "على غرار فضيحة شركة إنرون الأمريكية التي نجمت عن تساهل المدققين الخارجيين مع مجلس الإدارة، وعدم دقة التقارير المالية الصادرة عن الشركة، الأمر الذي أدى إلى انهيار شركة إنرون، وضعت الجهات الرقابية في الولايات المتحدة الأمريكية قواعد تتميز بالحوكمة الجيدة لسربان-أوكسلي عام 2006 لضبط عمل شركات المساهمة العامة. (للحوكمة)

ومع بداية التسعينيات؛ تم التركيز على الجوانب الديمقراطية للحوكمة من حيث تدعيم المشاركة، و تفعيل دور المجتمع المدني، وإزاحة الغبار عن كل ما يجعل من الدولة ممثلاً شرعياً لمواطنيها. حيث ربطت منظمة التنمية الاقتصادية بين جودة وفعالية الحوكمة، و بين درجة رخاء المجتمع، وأكدت أن المصطلح يذهب إلى ما هو أبعد من الإدارة الحكومية، من حيث التركيز على كيفية تطبيق الديمقراطية لمساعدة الدول على حل المشاكل التي تواجهها. ومن هذا المنطلق تم تبني هذا المفهوم على أساس

أنه يتعرض لما هو أبعد من الإدارة العامة، الأدوات والعلاقات والأساليب المتعلقة بالحكم، ليشمل مجموعة العلاقات القائمة بين الحكومة والمواطنين سواء كأفراد أو كجزء من مؤسسات سياسية واجتماعية واقتصادية . (حسين، 2015)

ان من اسباب اختيار العديد من المنظمات والمؤسسات هو عدم تطبيقها لمبادئ مثل الشفافية والافصاح والمحاسبة والعدالة وعدم اظهار او دقة البيانات والمعلومات التي تعبر عن الوضع الحالي لها مما ينعكس عليها بشكل سلبي في فقدان الثقة وفقدان المعلومات المحاسبية وفقدان جودة المعلومات ،ومن ناحية أخرى، تشجع الحوكمة على نمو القطاع الخاص ودعم قدراته التنافسية، ومحاربة الفساد وتساعد المشروعات في الحصول على التمويل وتوليد الأرباح، وأخيرا خلق فرص عمل نتيجة لذلك زاد الاهتمام بالحوكمة ووضع معايير محددة لتطبيقه في المنظمات وقامت العديد من المنظمات والهيئات بوضع اطر ومبادئ للحوكمة مثل : لجنة كادبوري CadburyCommittee والتي تم تشكيلها لوضع إطار لحوكمة الشركات باسم Cadbury Best Practice عام 1992 في المملكة المتحدة ، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)) والتي قامت بوضع عام Principles of Corporate Governance مبادئ حوكمة الشركات ،1999 وصندوق المعاشات العامه Calpers)) في الولايات المتحدة الأمريكية ، كذلك لجنة Blue Ribbon Committee في الولايات المتحدة الأمريكية والتي أصدرت مقترحاتها عام 1999 م . (حسين، 2015)

وقد قامت العديد من المؤسسات بوضع العديد من المعايير المحددة لتطبيقه. من هذه المؤسسات: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبنك التسويات الدولية BIS ممثلا في لجنة بازل، Basel ومؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي.

ترتبط معايير الحوكمة بجودة اداء القطاع حيث ان الحوكمة تساعد في الوصول الى جودة الاداء في تحقيق اهداف القطاعات بكفاءة وفعالية. تعتمد ممارسات الحوكمة في القطاعات المختلفة على مدى ادراك العاملين لضوابط الرسمية مثل التشريعات والأنظمة والقوانين، مما يجعل الحكومات والمنظمات توظف هذا الدور من أجل إنتاج نمطٍ فعالٍ يحقق نتائج جيدة ويستبعد الأنماط غير الجيدة.

وتعد الادارة التنفيذية الفعالة نقطة البداية للتطبيق الصحيح لمبادئ الحوكمة ، فوجود ادارة تنفيذية فعالة تعي اهمية الحوكمة يضمن المحافظة على استمرارية المؤسسة والسعي الدائم لتطويرها لكي تتلاءم مع المتغيرات التي تحدث في بيئة الأعمال يضمن بقاء المؤسسة في ظل الانفتاح الاقتصادي المتواصل، تبدأ الحوكمة في ممارستها من خلال بناء نظام حوكمة متكامل وبتحديد السلوكيات التي تخدم مصالحها، وحثّ القادة على اتخاذ القرارات الأخلاقية ان وعي القطاعات المختلفة بالحوكمة يحقق كفاءة الأداء والقدرة على اتخاذ القرارات بالتزام عالٍ وقدرٍ كافٍ من المسؤولية والشفافية وهو الأثر الجليّ ، والذي ينعكس أثره بوضوح من خلال إدارة متّسقة وسياساتٍ واضحةٍ متماسكة وبالتالي يساهم تطبيق الحوكمة الفعّال في زيادة تنمية المنظمات.

مصطلحات الدراسة الإجرائية:

المعيار: والمعيار هو نموذج للأداء يحدد بمعرفة أفراد أو هيئات علمية ومهنية متخصصة وتأتي صياغة المعيار لكي تعبر عن محتوى علمي وعملي ,فهو قابل للتطبيق وقاعدة أساسية.

الحوكمة: وهو المتغير المستقل، والذي يتكون من خمسة إبعاد فرعية وهي (الشفافية، المساءلة، المشاركة، العدالة والمساواة، سيادة القانون).

الاداء : تعريف بربر للاداء انه الاساس الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية الافراد والجماعات والمؤسسات ويقصد به من زاوية اخرى انجاز هدف او غايات المؤسسه.

القطاعات المختلفة: القطاع العام والخاص .

القطاع الخاص: في اقتصاد دولة يتكون من مؤسسات وشركات خاصة لا تملكها الحكومة وهو مجموع المؤسسات التي تكون خاضعة لرأس مال الأفراد أو الشركات. (إرشيد، ما الفرق بين القطاع العام والقطاع الخاص؟، 2022)

القطاع العام: القطاع العام هو مصطلح يستخدم لتحديد الجزء من اقتصاد الدولة الذي يركز على توفير الخدمات الأساسية للمواطنين من خلال إطار منظمة حكومية. (إرشيد، أهم المعلومات عن القطاع العام، 2021)

مشكلة الدراسة:

في قديم الزمان الإدارات و المؤسسات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية العامة والخاصة تدار بطرق لا تمكنها من وضع جميع العوامل التي تؤثر على آداءها في اتخاذ قراراتها و تحقيق أهدافها و تقليل المخاطر بالحسبان بسبب افتقار إدارتها إلي الممارسة السليمة في الرقابة والإشراف ونقص الخبرة والمهارة ، التي أثرت بصورة سيئة في كل من ارتبط بالتعامل معها، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة.. خلال العقود الماضية القليلة زاد الإهتمام بالحوكمة و موضوعاتها على كافة المؤسسات و

المنظمات بكافة دول العالم و خاصة بعد الأزمات المالية و الإقتصادية . التي كانت بسبب ضعف آليات الشفافية و الحوكمة ببعض من المؤسسات المالية العالمية.(حسين، 2015)

مع ما يشهده العالم الحالي من تطور عمراني و تقني سريع و زيادة في السكان و التطور العلمي تسعى مختلف الدول حول العالم الى النمو على الصيعد الإقتصادي و السياسي و الإجتماعي بما يضمن رافهية سكانها و توفير مقومات الحياة الكريمة لهم و تحقيق أهدافها الإستراتيجية. ومع تعدد و اختلاف أنواع المؤسسات و المنظمات و تنوع القطاعات الموجودة حاليا في كل دولة و اختلاف طبيعة العمل في كلا منها بسبب اختلاف أهدافه و مستهدفاته و أصحاب المصلحة. سعت الدول لتبني مفهوم الحوكمة في قطاعاتها المختلفة.

تؤثر الحوكمة في المنظمات و المؤسسات المختلفة على الأداء العام لها و الذي مصدره الأساسي هو الأداء الوظيفي للأفراد العاملين فيها. ففي إحدى الدراسة التي أجريت لمعرفة تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي في إحدى الأحياء شرق مدينة نصر في مصر أكدت الدراسة على وجود نتائج إيجابية وعلاقة قوية بتحسين الأداء و مساهمة الحوكمة في ذلك. و كان ذلك من خلال السمالة الإدارية و تبني القيادات لأسس الحوكمة في عملهم على جميع المستويات في المنظمة أو المؤسسة. (الوكيل، 2021)

وبناءً عليه فان عملية الحوكمة لم تعد مقتصرة على المدير فقط، بل تشمل العاملين بالإدارة التنفيذية؛ وبناءً عليه كان لزاما على القطاعات المؤسسية بمراجعة مصالح وحقوق كل الأطراف (البسام، 2016).

تتمثل مشكلة البحث في الإجابة على السؤال الرئيسي: ما مدى إدراك العاملين في الإدارات التنفيذية لأهمية الحوكمة و دورهم في تعزيزها؟ ستطبق على قطاعات مختلفة

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في دور العاملين بالإدارة التنفيذية و فهمهم بأهمية معايير الحوكمة في كونها عملية ضرورية لضمان تحقيق الشركات والمؤسسات المختلفة لأهدافها، خاصةً فيم يتعلق بإشراك جميع العاملين بالإدارات التنفيذية للقيام بمسؤولياتهم وممارسة ادوارهم؛ لما ينعكس إيجابا على الإدارات وعلى المديرين التنفيذيين في هذه الشركات والمؤسسات؛ لذلك تكمن أهداف الدراسة فيم يأتي:

1. إثراء الجانب النظري وإغناء المكتبات بموضوع الحوكمة وإشراك العاملين بها.
2. مساعدة الباحثين الساعين لإنجاز الدراسات؛ بحيث تكون دراسات تطويرية لما تم ذكره في هذه الدراسة.
3. الحداثة النسبية لموضوع البحث.

4. ضرورة زيادة الأبحاث العلمية التي تهتم بمدى إدراك وفهم العاملين بالإدارات التنفيذية لأهمية الحوكمة، وكذلك دورهم في تعزيزها؛ لتجسين آدابهم وإظهار الشفافية وكذلك ضمان فعالية الرقابة على الأداء الوظيفي.
5. تفيد نتائج الدراسة الحالية القيادات الإدارية في المؤسسات لتسهيل مهامهم وبالتالي رفع قيمة المخرجات وجعلها مؤائمة لتطلعاتهم بشكل أكبر.

أهداف الدراسة:

- يهدف البحث إلى التعرف على مدى إدراك العاملين في القطاعات المختلفة بمفهوم الحوكمة و معاييرها و أهميتها في مجالات عملهم و المجالات المختلفة و علاقتها بالأداء الوظيفي من خلال تحقيق الأهداف الآتية:
- التعرف على مدى إدراك العاملين بالحوكمة و معاييرها و أهميتها في القطاع العام
 - التعرف على مدى إدراك العاملين بالحوكمة و معاييرها و أهميتها في القطاع الخاص
 - التعرف على إذا ما كان هناك فرق في الإدراك لدى العاملين بالحوكمة و معاييرها و أهميتها بالقطاعات المختلفة.
 - نشر ثقافة الحوكمة و معاييرها و أهميتها بأماكن عمل الباحثين ليتيسر لهم الإستفادة منها و رفع وعيهم بها و أدوارهم فيها.

تساؤلات البحث:

من سؤال مشكلة الدراسة الرئيس: ما مدى إدراك العاملين في الإدارات التنفيذية بأهمية الحوكمة و معاييرها و دورهم في تعزيزها؟ تتفرع الأسئلة التالية:

- 1- ما مدى إدراك العينة المبحوثة لأهمية الحوكمة في القطاع العام؟
- 2- ما مدى إدراك العينة المبحوثة لأهمية معاييرها الحوكمة في القطاع العام؟
- 3- ما مدى إدراك العينة المبحوثة لدورهم في تعزيز الحوكمة في القطاع العام؟
- 4- ما مدى إدراك العينة المبحوثة لأهمية الحوكمة في القطاع الخاص؟
- 5- ما مدى إدراك العينة المبحوثة لأهمية معاييرها الحوكمة في القطاع الخاص؟
- 6- ما مدى إدراك العينة المبحوثة لدورهم في تعزيز الحوكمة في القطاع الخاص؟
- 7- هل هناك فرق في الإدراك في القطاعات المختلفة؟

الدراسات السابقة و الإطار النظري

تعددت الدراسات السابقة التي تناولت حوكمة الشركات، بحسب كل دراسة وأهدافها، وفيما يلي سرد مختصر لبعض هذه الدراسات سواء في البيئة العربية أو الأجنبية

دراسة (شهاب 2010) ، بعنوان «إطار مقترح لتأثير تطبيق حوكمة الشركات كمدخل لتحقيق التميز في الأداء سي: دراسة تطبيقية على قطاع شركات الدواء في مصر» ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم حوكمة الشركات والوضع القائم على الشركات محل الدراسة وعلى المزايا التنافسية التي تمتلكها تلك الشركات والدور الذي سي في الشركات [تلعبه أبعاد حوكمة الشركات (الهيكلي - القيمي - الإنساني - الرقابي) في تحقيق التميز في الاداء التناف محل

، وتوصلت SPSS الدراسة. وتم اتباع المنهج الوصفي وحجم العينة 5 شركات، بالاعتماد على حزمة البرامج الاحصائية سي لدى شركات الأدوية محل الدراسة تأثيراً طردياً وإيجابياً بكل أبعاد المنظور [الدراسة إلى؛ تأثير التميز في الأداء التناف الاستراتيجي لحوكمة الشركات (البعد الهيكلي، القيمي، الرقابي)، وإمكانية بناء منظور استراتيجي لنظام الحوكمة في شركات الأدوية محل الدراسة. وكذلك محاولة الاستفادة من المزايا المتعددة التي تحققها حوكمة الشركات والتوسع في تطبيقها في الوحدات الاقتصادية المصرية، مع محاولة وضع دليل خاص بمعايير حوكمة الشركات في مصر يتفق مع ظروف الاقتصاد المصرية ويحقق الاستفادة القصوى

دراسة (زيدان 2011) ، بعنوان «الشركات العائلية المصرية: دراسة ميدانية للخصائص المميزة والدلالات الاستراتيجية» ، وهدفت الدراسة إلى استكشاف الخصائص المميزة للشركات العائلية المصرية والمتغيرات المؤثرة في تكوين هذه الخصائص في تطورها عبر دورة الحياة التنظيمية والعائلية لهذه الشركات، وتم اتباع المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى انتماء الشركات العالمية . SPSS وحجم العينة 137 شركة بالاعتماد على حزمة البرامج الاحصائية المصرية إلى الشركات العائلية التقليدية، وهي الشركات التي تتصف بطول البقاء عبر الأجيال، وبانخفاض تكلفة الوكالة، وبمحاباة الأقارب في العمل، والاعتماد على الأصول العائلية في تحقيق الكفاءة في الأداء التنظيمي، إلا أن الكفاءة التي تتحقق عن طريق انخفاض تكلفة الوكالة عادة ما يتم إجهادها بعدم تطوير الأوصال العائلية، وإكساب المديرين الذين ينتمون للعائلة المهارات اللازمة لإدارة الشركة بكفاءة وفعالية ، وينبغي دراسة قضية انتقال السلطة من جيل إلى جيل في الشركات العائلية العربية، ودراسة ظاهرة الصراع العائلي وأساليب التعامل معه في مراحل نمو عائلات الأعمال ، كما يجب أن تغطي قضية الحوكمة بصفة خاصة، بدراسة مستفيضة خصوصاً في ظل بيئة الاعمال العربية التي تركز الإدارة الفردية والاعتراف بمبدأ فصل الملكية عن الإدارة

دراسة (عبد العزيز، 2013) ، بعنوان «أثر تطبيق نظام حوكمة الشركات على الأداء الفعال بالتطبيق على الشركة القابضة للنقل البحري والبحري والشركات التابعة لها» ، وهدفت الدراسة إلى توضيح أثر تطبيق نظام حوكمة الشركات وكذا دور مجلس الادارة والمديرين على الأداء الفعال بشركات قطاع النقل البحري. وتم اتباع المنهج الوصفي وحجم وتوصلت الدراسة إلى إن البعد الإداري للحوكمة له، SPSS العينة 384 مفردة، بالاعتماد على حزمة البرامج الاحصائية الغلبة، ومع ذلك فهو أقل تناولاً بالمقارنة بالأبعاد الأخرى، فالإدارة تمثل أحد أهم الأطراف أصحاب المصالح المشتركة،

كما أن غالبية المتطلبات الحوكمية هي في الأصل اختصاصات إدارية بالغة الأهمية، وبعد ذلك نقصاً ملحوظاً في الكتابات الادارية عن حوكمة الشركات. كما لم تصل به الاعمال المصرية حتى الآن إلى درجة الوعي الكامل بتطبيق حوكمة الشركات، والأمر يحتاج إلى مزيد من التوعية والتحفيز لضمان التطبيق الفعلي لمتطلبات حوكمة الشركات. كما أن تقييم إداء الشركات من خال التركيز على الأداء المالي فقط وإهمال الجوانب الأخرى لأداء يعد تقييماً جزئياً وغير موضوعي، ولا يعطي صورة كاملة عن الواقع الفعلي للشركات وتوجهاتها المستقبلية

دراسة) المناصير 2013 (، بعنوان «أثر تطبيق قواعد حوكمة الشركات على أداء شركات الخدمات المساهمة العامة الأردنية»، وهدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق نظام حوكمة الشركات على أداء الشركات الخدمات المساهمة العامة الأردنية، بالإضافة إلى الوقوف على مدى تطبيق قواعد حوكمة الشركات عن طريق مقارنة إفصاحات شركات الخدمات الواردة في التقارير السنوية مع متطلبات الإفصاح الصادرة عن هيئة الأوراق المالية. وتم اتباع المنهج الوصفي: وتوصلت الدراسة إلى . SPSS المسحي، وحجم العينة 153 شركة بالاعتماد على حزمة البرامج الاحصائية ان هناك 85 % من الشركات الخدمات المساهمة العامة الاردنية تطبق قواعد حوكمة الشركات _-

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتطبيق قواعد حوكمة الشركات ككل على أية مؤشرات الأداء لشركات الخدمات _- المساهمة العامة الأردنية، كالعائد على الأصول، والعائد على حقوق الملكية، والعائد على السهم الواحد، والقيمة السوقية إلى الدفترية، إلا أن قواعد الحوكمة المتعلقة بحقوق المساهمين تساهم وترتبط بمتغيري العائد على الأصول، والعائد على السهم الواحد

دراسة) النصبان 2017 (، بعنوان «حوكمة الشركات العائلية ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة: دراسة ميدانية من وجهة نظر قيادات الشركات العائلية بالرياض»، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دور حوكمة الشركات العائلية في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خال التعرف على إدراك القيادات بالشركات العائلية لأبعاد التنمية المستدامة، والمعوقات التي تحد من دور حوكمة الشركات العائلية. وتم اتباع المنهج الوصفي وحجم العينة 480 مفردة بالاعتماد على مدخل رابطة التنمية الأمريكية. وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة موافقون بدرجة عالية جداً على توافر واحد من ملامح واقع تطبيق معايير حوكمة الشركات العائلية، وتتمثل في «تملك الشركة ميثاقاً عائلياً

المنطلقات النظرية:

لعنوان بحث مدى ادراك وفهم العاملين بالاداره التنفيذية لاهمية معايير الحوكمة ودورهم في تعزيزها في قطاعات مختلفة. انطلاقاً من تعريف الحوكمة والمشتق من التحكم والذي يمكن ان يعرف بانه زيادة الاساليب والقواعد والاسس اللازمة للسيطرة على القرار الاداري وعدم الاستفراد بالرأي والبناء على اسس وانظمة وقواعد متكامله وعلنية تعزيزا للشفافية والموضوعية، رايانا ان يتم ابراز مفهوم الحوكمة من وجهه نظر تنفيذية وماهي الصلاحيات والمسؤوليات المنوطه بهم لتعزيز الحوكمة لاعلى ما يمكن في العمل على تحقيق مستهدفات الشركة بناء على الاسس والانظمة والقواعد الموضوعية في ذات الخصوص.

المنهجية وطرق البحث

استخدم الباحثون المنهج الوصفي لملائمته طبيعة الدراسة وتم استخدام أسلوب دراسة الحالة للجانب النظري من الدراسة وتم استخدام الأسلوب المسحي للدراسة الميدانية.

أدوات الدراسة

1-استبانة.

2-إجراء مقابلات مع عينة من مجتمع الدراسة

مجالات الدراسة .

المجال المكاني

تم تحديد مكان الدراسة بعدد معين لعقطاعات عامة و قطاعات خاص بالمملكة العربية السعودية .

المجال الزمني:

أ- الدراسة الاستطلاعية:

هذه المرحلة تعتبر مرحلة تمهيدية لما قبل العمل الميداني و تهدف هذه المرحلة إلى تكوين صورة معرفية عن مجتمع البحث و تحديده و يطلق عليها أيضا بالمرحلة الإستكشافية. الباحثين أكدوا على ضرورة وجود مرحلتين في إجراء البحوث الوصفية تبدأ بالإستكشاف و الصياغة و ثم مرحلة الوصف الدقيق أو التشخيص للظاهرة المراد دراستها.

إن الإطار الزمني الذي سيتم فيه العمل الميداني:

ب-الدراسة الميدانية:

وعن الفترة الزمنية التي سيجري بها البحث ستكون كالتالي:

الفترة الأولى :

الفترة الثانية :

الفترة الثالثة:

مجال بشري:

مجتمع البحث:

أحد أصعب المراحل التي يمر بها البحث العلمي هو التعرف على مجتمع البحث و تحديد مكوناته. فقدرات الباحث و إلمامه بالإشكالية بشكل كامل هو ما يجعله يستطيع أن يحدد العناصر التي يراد دراستها و ينتقيها. " ... كما أنه يتوقف على الوسائل التقنية سواء مادية أو بشرية ، وهذه العناصر تسمى بالعينة فالعينة هي مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث والتقصي".

وعلى ضوء موضوع هذه الدراسة التي تدور حول مدى إدراك العاملين بالإدارات التنفيذية و اللجان بأهمية معايير الحوكمة ودورهم في تعزيزها فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو القوى العاملة في القطاعين العامة و الخاصة بالإدارات التنفيذية و اللجان .

التبويب المقترح وفق الخطة الزمنية:

ملخص البحث

أولا الإطار العامل للبحث

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- أسئلة الدراسة
- فروض الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة

ثانيا الإطار النظري للدراسة

- مفهوم الحوكمة
- نظريات الحوكمة
- معايير الحوكمة
- مبادئ الحوكمة
- طرق عمل الحوكمة و قياسها

- طرق تعزيز الحوكمة
- مخاطر غياب الحوكمة
- أثر الحوكمة على الأداء

ثالثاً: الدراسات السابقة

رابعاً: الدراسة الميدانية

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- توصيف عينة الدراسة

○ متغيرات التوصيف:

- النوع: (رجال أم نساء)
- نوع القطاع: (عام - خاص - شبه عام)
- نوع المؤهل: (تربوي - غير تربوي)
- أعلى مؤهل: (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراة)
- مستوى الخبرة بالسنوات: (أقل من 5 سنوات - من 5 الى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات)

- أداة الدراسة

- صدق و ثبات أداة البحث

○ محاور معايير الحوكمة:

- الدراسة الأولية (الإستطلاعية) للإستبانة:

قائمة المراجع والمصادر البديلة:

المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالإرهاق الوظيفي، اياد عباس.

الحوكمة الرقمية وعلاقتها بظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة، د. أسامة سعودي.

أثر تطبيق الحوكمة على تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية، د. إسماعيل عريقات.

درجة تقدير العاملين في المؤسسات التعليمية لمجالات الحوكمة وعلاقتها ببعض المتغيرات د. رأفت محمد سعيد العوضي

الحوكمة الرشيدة وفن ادارة المؤسسات عالية الجودة، أ.د. مدحت ابو النصر.

تشجيع حوكمة الشركات في الشرق الاوسط وشمال افريقيا: تجارب وحلول، مركز المشروعات الدولية الخاصة المنتدى

العالمي لحوكمة الشركات.

دور الحوكمة والشفافية في الحد من الفساد الإداري، أ.د. عادل الشلفان

الحوكمة الرشيدة وبناء النزاهة في قطاع الدفاع والقطاعات الأمنية ذات الصلة، د. جون مانزا.

حوكمة الشركات، د. محمد باطويح.

تحديات ومعوقات الحوكمة في المؤسسات المالية، 2010. د. مشعل عبد البارئ

أثر حوكمة الشركات في التدقيق الداخلي، المعهد العربي، سندس سعدي حسين.

للمحاسبين القانونيين، بغداد، 2006.

تفعيل مبادئ حوكمة الشركات ... من أهم عوامل رفع أداء، د. محمد عمر باطويح.

للشركات الخليجية، مجلة الاقتصاد الكويتي، غرفة تجارة وصناعة الكويت، 2009.

مبادرة كاييتال ستاندرز لإطلاق مقترح معايير حوكمة الشركات لدولة الكويت، 2010.

دراسة معهد دبي للحوكمة حول حوكمة الشركات على مستوى دول المنطقة، 2008.

حوكمة الشركات ومتطلبات التشريعات الكويتية، دراسة تحليلية مقارنة، 2003.

د. محمود فخرا وآخرون.

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، دراسات خاصة بالحوكمة في الموقع الإلكتروني

للمنظمة.

إطار لتفعيل الحوكمة في الجامعات لتحقيق رؤية 2030، د. الجوهرة الفوزان.

الإرشادات الدولية للممارسة الجيدة تقويم وتحسين الحوكمة في المنشآت، الاتحاد الدولي للمحاسبين.

الحوكمة في القطاع العام، د. بسام البسام.

مدى مساهمة تطبيق مبادئ الحوكمة في تعزيز اكتشاف الغش والتلاعب بالتقارير المالية، أصلان، حاتم، 2015.

تطبيق الحوكمة في وزارة التربية والتعليم في فلسطين ودورها في الحد من الاغتراب الوظيفي، الجمل، سمير.

حوكمة المؤسسات ودورها في تحسين أداء المؤسسة، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية محمد البشير.

الحوكمة الجيدة وعلاقتها بتدعيم الجوانب الأخلاقية، المؤتمر الخامس لحوكمة الشركات المحاسبية وأبعادها الاقتصادية

والإدارية، الجزء الأول، جامعة الإسكندرية، كلية التجارة، عشري مهران.

دراسة تحليلية لمفهوم الحوكمة الرشيدة ومتطلبات تطبيقه في الجامعات المصرية، مجلة مستقبل التربية العربية، مديحة

فخري.

دراسة حول أنماط حوكمة الأنظمة التربوية وأثرها على تسيير المؤسسات التعليمية وضمان جودة خدماتها، مشروع

مؤشرات التربية في الوطن العربي AWEI المرصد العربي للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

العلاقة بين الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات ومعايير الحوكمة والأداء الرشيد، علاء الدين خليفة.

دور الحوكمة والقيادة الرشيدة في تطوير منظومة الأداء في المؤسسات الجامعية، حافظ فرج.

حوكمة الجامعات وانعكاساتها على الأداء الأكاديمي وجودة المخرجات، محمد أبو الهيجا.

أثر آليات الحوكمة في تحسين أداء المؤسسات لتحقيق التنافسية الاقتصادية، بوزيان عثمان.

دراسة العلاقة بين مكونات القيادة والاحتراق الوظيفي لدى العاملين بقطاع الخدمات الصحية بمحافظة الشرقية، ديانا عيسى.

الاحتراق النفسي لدى عاملي الأمن الوطني في ضوء بعض العوامل الفردية والبيئة التنظيمية، سامية رحال.

علاقة غياب العدالة التوزيعية بأبعاد الاحتراق الوظيفي ، مغار و عبد الوهاب.

دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، مروان البربري.

تطبيق مبادئ الحوكمة ودورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الرياضية، يونس جعادي.