

مدى تطبيق الحوكمة في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي وأثرها في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على موظفي المشروع في مدينة بنغازي

محمد محمود علي الشخفي ، عبدالله محمد الصفرائي

كلية العلوم الإدارية، جامعة النجم الساطع، البريقة، ليبيا

*Corresponding Author E-mail: mmshikhey@gmail.com

Received 15/05/2026 - Accepted 22/05/2026 - Available online 30/06/2026

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق الحوكمة في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي بمدينة بنغازي ودراسة أثر تطبيق الحوكمة على الأداء الوظيفي في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي بمدينة بنغازي كما سعت الدراسة إلى التأكد من وجود فهم عام وشامل لدى الكادر الوظيفي في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي بمدينة بنغازي لمفهوم الحوكمة وبيان طبيعة العلاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي بمدينة بنغازي كذلك هدفت الدراسة إلى قياس الأداء الوظيفي للعاملين في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي بمدينة بنغازي ومقارنته بمستوى تطبيق الحوكمة فيه وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج حيث وجدت الدراسة أن أغلب المبحوثين لديهم خبرة أكثر من 20 سنة في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي في مدينة بنغازي مما يؤكد على فهم شريحة كبيرة من الموظفين لمجالات الإدارة كما توصلت الدراسة إلى أن فهم الإدارة للحوكمة يساعدها على زيادة التطور التقني والتكنولوجي في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي في مدينة بنغازي وهذا ما جاء بأهمية عالية في محور الحوكمة أن تطبيق الحوكمة في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي في مدينة بنغازي يؤثر في زيادة النمو وتحسين الأداء الوظيفي على المدى الطويل حيث جاءت في المرتبة الأولى في محور الأداء الوظيفي كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوكمة والأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الحوكمة، الأداء الوظيفي، جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي، مدينة بنغازي.

1. المقدمة

تشير التجارب الدولية الناجحة للمؤسسات المختلفة إلى ضرورة وجود ضوابط محددة للنهوض بتلك المؤسسات وأن يتم وضع استراتيجيات يستند عليها الكادر الوظيفي العامل المهم والعمود الفقري الذي يعول عليه في تحقيق غايات وأهداف المؤسسات الإنتاجية والخدمية تلك الضوابط تضمن تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية من خلال التخطيط السليم وتوزيع المهام وتعزيز الكفاءة من خلال التنظيم الفعال والمساهمة في تقليل الهدر وزيادة الإنتاجية وتحسين التفاعل والتواصل كما تساعد في تحسين التواصل بين جماعات العمل المختلفة مما يؤدي إلى تعاون أكبر وتوحيد الجهود المبذولة من كافة المستويات الإدارية لذلك كان لزاماً على رجال الإدارة التأكيد على التمسك بأن تلعب الإدارة الرشيدة دوراً حاسماً في نجاح أي مؤسسة حيث تسهم في تحديد التوجه العام وإدارة الموارد بفعالية وضمان تحقيق الأهداف بشكل مستدام بالإضافة إلى تحديد التوجه العام للمؤسسة وتعتبر الإدارة الرشيدة العمود الفقري لتحديد التوجه العام للمؤسسة حيث تبدأ بإنشاء رؤية واضحة تحدد مسار العمل بحيث تكون خطوط المهام واضحة بالتالي يتحقق بلوغ الغايات الفردية والتنظيمية للموظفين في كامل المؤسسة إن ظهور مصطلح الإدارة الرشيدة كان بسبب سعي رجال الإدارة في الوصول إلى أفضل النتائج وأعظمها فأصبحت بذلك تحظى بأهمية بالغة لدى قيادات وإدارات المؤسسات المختلفة والعمل بمقتضاها صار ضرورة حتمية بسبب شدة التنافس بين المؤسسات في تقديم أفضل وأجود الخدمات والمنتجات لمن يحتاجونها سواء الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات الأخرى ومن ضمن ماتعمل الإدارة الرشيدة على رفعه وتحسينه الأداء الوظيفي لكونه أمر بالغ الأهمية لتحقيق النجاح التنظيمي في هذه الدراسة سنحاول الوقوف على طبيعة العمل بقواعد الإدارة الرشيدة في واحدة من أهم المؤسسات العاملة في ليبيا، وهي جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي ومعرفة إلى أي مدى تقوم إدارة الجهاز بتبني مبادئ الإدارة الرشيدة في أعمالها وستقوم الدراسة بتناول أثر العمل بالإدارة الرشيدة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في الجهاز.

2. الدراسات السابقة

أجرت الخفيفي وآخرون (2019) دراسة عن دور آليات الحوكمة في تحسين الأداء الإداري دراسة حالة على مؤسسة الضمان الاجتماعي بنغازي حيث هدفت دراستهم إلى التعرف على دور آليات الحوكمة في تحسين الأداء في صندوق الضمان الاجتماعي وكيف يساهم

مجلس الإدارة والتدقيق الداخلي والخارجي في تحسين الأداء في صندوق الضمان الاجتماعي في مدينة بنغازي وفروعه إشتمل مجتمع الدراسة على جميع المدراء العاملين في مستوى الإدارة الوسطى المكونة من مدراء ورؤساء أقسام بالإدارة العامة لصندوق الضمان الاجتماعي بنغازي وصندوق الضمان الاجتماعي فرع شرق بنغازي وفرع غرب بنغازي والبالغ تعدادهم 60 مفردة إختيرت منهم عينة عشوائية حجمها 40 مفردة وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات من مفردات العينة وأستخدم برنامج الحزم الإحصائية SPSS لتحليل نماذج الاستبيان و استخدمت التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وأختبار T للعينات المستقلة وتحليل التباين لمعرفة الفروق المعنوية ومعامل الارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة وبينت نتائج الدراسة إلى أن الحوكمة تعد نظام متكامل للرقابة داخل المؤسسات الإدارية ووجدت الدراسة علاقة ارتباطية إيجابية بين الحوكمة بآلياتها المتمثلة في مجلس الإدارة والتدقيق الداخلي والتدقيق الخارجي وتحسين الأداء كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين مجلس الإدارة كأحد آليات الحوكمة وتحسين الأداء الإداري كذلك وجود علاقة ارتباطية بين التدقيق الداخلي كأحد آليات الحوكمة وتحسين الأداء الإداري كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين التدقيق الخارجي كأحد آليات الحوكمة وتحسين الأداء الإداري بصندوق الضمان الاجتماعي بمدينة بنغازي. وبحث دراسة الإمام (2019) عن أثر تطبيق مبادئ الحوكمة والإدارة الرشيدة على تطوير الأداء التنظيمي في شركة دمشق الشام القابضة باستخدام بطاقة الأداء المتوازن هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر تطبيق قواعد الحوكمة والإدارة الرشيدة في تطوير الأداء التنظيمي لشركة دمشق الشام القابضة باستخدام بطاقة الأداء المتوازن حيث جرى وبالا اعتماد على مؤشرات الدراسة الأساسية إبراز أثر (مبادئ الحوكمة وآلياتها) على (الأداء التنظيمي) لشركة دمشق الشام القابضة بواسطة الأبعاد الأربعة الأساسية التي تتكون منها بطاقة الأداء المتوازن وتحقيقاً لأهداف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي والإطلاع على الدراسات النظرية والتطبيقية العربية والأجنبية المتعلقة بالموضوع مع أهم نتائجها كما قام الباحث أيضاً بإنشاء استبيان مكون من خمسة محاور أساسية تتناول قواعد الحوكمة والإدارة الرشيدة في شركة دمشق الشام القابضة والأبعاد الخاصة بالأداء التنظيمي في الشركة وتم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة بدقة وموضوعية ومن ثم تم جمع البيانات وتحليلها وقد بينت نتائج تحليل الاستبيان أن هناك تطبيق لمبادئ الحوكمة وآلياتها في شركة دمشق الشام القابضة وأن الشركة تمتلك أساساً جيداً للحوكمة وتطبق مبادئها بشكل فعال وأظهرت النتائج أيضاً أن تطبيق مبادئ الحوكمة وآلياتها أدى إلى تحسن الأداء المالي بشكل ملحوظ خصوصاً من ناحية الالتزام بالمعايير المحاسبية الدولية والإفصاح عنها وما تقوم به من شفافية ودقة في النتائج وبينت النتائج أيضاً أن تطبيق مبادئ الحوكمة لم يؤدي إلى التحسن المطلوب في مجال العلاقة مع العملاء والمستثمرين مما انعكس على مقدرة الشركة على خلق آليات استثمارية جديدة وعلى مقدرة الشركة على زيادة مساهماتها في الناتج المحلي وأيضاً أظهرت نتائج الدراسة أن آليات الحوكمة وقواعدها أدت إلى تحسن طفيف في مجال العمليات الداخلية وخلق الميزة التنافسية في حين أنها لم تؤدي إلى التحسن المطلوب في مجالات النمو والتعلم.

أما دراسة الباحث الوكيل (2021) فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين مبادئ الحوكمة والأداء الوظيفي بحي شرق مدينة نصر ومعرفة علاقة وأثر تبني القيادات للحوكمة كمتغير وسيط للعلاقة بين مبادئ الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي وجرى إختيار ثلاثة فرضيات رئيسية للدراسة وهي : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي بحي شرق مدينة نصر لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادات الإدارية وتطبيق مبادئ الحوكمة لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبني القيادات الإدارية لتطبيق مبادئ الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي بحي شرق مدينة نصر، واعتمدت هذه الدراسة على استخدام أسلوب المنهج التحليلي الوصفي وإستخدام أداة قياس تم تطويرها لتلائم مع أهداف الدراسة وفرضياتها من حيث معرفة العلاقة وأثر مبادئ الحوكمة وتبني القيادات على الأداء الوظيفي وتحسينه وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية جوهرية وهي علاقة طردية بين تطبيق مبادئ الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي بحي شرق مدينة نصر حيث كانت قيمة معامل الارتباط ($r = 0.865$) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جوهرية وهي علاقة طردية بين القيادات الإدارية وتطبيق مبادئ الحوكمة حيث جاءت بقيمة معامل الارتباط ($r = 0.744$) كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية جوهرية وهي علاقة طردية بين تبني القيادات الإدارية لتطبيق مبادئ الحوكمة وتحسين الأداء الوظيفي حيث جاءت بقيمة معامل الارتباط ($r = 0.861$) أكدت النتائج أيضاً أن الحوكمة تساهم بشكل إيجابي في تحسين الأداء المؤسسي للأجهزة الإدارية وذلك عن طريق تدعيم المساءلة الإدارية وأوصت الدراسة بالأخذ بمبادئ الحوكمة وتفعيلها في المنظمات العامة وعبر أدوار القيادات تجاه تبني أسس ومعايير الانضباط الشفافية الإستقلال المحاسبة عن المسؤولية، المسؤولية العدالة الوعي الاجتماعي وتفعيل كل معيار وفق عدة أبعاد تطبيقية تساهم في تعزيز ممارسات الحوكمة في المؤسسات العامة بالإضافة إلى تحليل البيئة الداخلية في المؤسسات العامة الحكومية لدراسة مستوى تمسكها بتطبيق مبادئ الحوكمة والتعرف على المشاكل التي تعرقل تطبيقها.

وتطرق دراسة كل من العنزي والشمري (2023) للتعرف على أثر الحوكمة الإدارية بمبادئها (العدالة، الشفافية، المساءلة، النزاهة، المشاركة و التمكين الإداري) على الأداء الوظيفي في المراكز الصحية بمدينة القريات السعودية واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأستخدمت الإستبانة أداة رئيسية للحصول على البيانات المطلوبة من عينة الدراسة العشوائية المكونة من (152) مفردة المتمثلة في الموظفين بالمراكز الصحية بمحافظة القريات حيث كانت غالبية العينة ذكراً بنسبة (61.8 %) والإناث بنسبة (32.8%) وخلصت الدراسة الحالية إلى نتائج مهمة قد تساعد على دعم التوجه نحو حوكمة المراكز الصحية خصوصاً في جميع المؤسسات والمرافق الصحية على مستوى المملكة عامة حيث إتضح أن تطبيق مبادئ الحوكمة بالمراكز متوسط ويتقارب مع مستوى الأداء الوظيفي كما أفرزت فروقات ذات دلالات إحصائية بمبادئ الحوكمة الإدارية وفقاً لمتغير الجنس والمؤهل الدراسي وأوصت بالعمل على تعزيز مبادئ الحوكمة من جوانبها المتعددة وعدم التركيز على جوانب معينة وإظهار نتائجها على القطاعات الصحية لتصبح أكثر وعياً بمفهوم إدارة الجودة الصحية وأبعادها ومعاييرها وتعزيز دور موظفي القطاعات والمراكز الصحية لمستوى تفعيل دور حوكمة المنظمات الصحية وذلك لتعزيز تطبيق مبادئ الجودة في هذه المراكز وتعني الحوكمة وهي المتغير المستقل في هذه الدراسة "نظام وأسلوب إدارة"، وهذا النظام هو الذي يحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء داخل أي منظمة ويشمل المقومات الإدارية الأساسية لنجاح المنظمة وتقويتها على المدى البعيد وتحديد المسؤوليات داخلها مع ضمان حقوق جميع الأطراف التي لها علاقة بالمنظمة وبعادلة (الكبيجي، 2019) وتساعد الحوكمة في المنظمات العامة على مكافحة الفساد، والمساعدة في أعمال الرقابة

على المنظمات، زيادة كفاءة وفعالية المنظمات العامة تعزيز قيم المشاركة والإفصاح والشفافية والمساءلة تحسين أداء العاملين داخل المنظمات العامة وتوفير خدمة مقدمة من قبل المنظمات العامة تتسم بالجودة والكفاءة (عبدالعليم، 2025) وتهدف قواعد الحوكمة إلى ضبط وتوجيه الممارسات الإدارية والمالية والفنية وأحترام الضوابط والسياسات المرسومة، فهي تتناول الممارسة السليمة للقواعد وتساعد على جذب الاستثمارات وزيادة القدرة التنافسية ومحاربة الفساد بكل صوره سواء كان إداريا أو ماليا أو محاسبيا، وتساهم في تدعيم استقرار أسواق المال وتحسين الإقتصاد وذلك من خلال مراجعة الأداء المالي للمنظمات والتأكد من التزامها بالتشريعات والعمل على ضمان وإحكام القانون والتأكد كذلك من وجود هياكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام الجهات المختصة مع تحقيق رقابة مستقلة ناجحة كذلك تدعيم عنصر الشفافية في كافة معاملات الشركة وعملياتها وإجراءات المحاسبة والمراجعة المالية بالشكل الذي يمكن من الحد من ظاهرة الفساد الإداري والمالي وكبح مخالفات الإدارة المحتملة وضمان التناغم الفعال بين مصالح الإدارة ومصالح الموظفين (الإمام، 2019)، أما الأداء الوظيفي المتغير التابع في هذه الدراسة فيعني إنجاز المرووس للواجبات الموكلة إليه في عمله خلال فترة زمنية محددة، يبذل فيها جهده حسب طبيعة الوظيفة، لتحقيق أهداف المنظمة والوصول للنتائج المطلوبة (أبو صعلوك، 2023) وإدارة الأداء هي عملية مستمرة تهدف إلى تحسين أداء الموظفين في المنظمات من خلال تحديد الأهداف الواضحة، وتقديم التوجيه والتغذية الراجعة، وتقييم الأداء بانتظام.

3. منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة لأنه الأنسب، ولأنه يدرس العلاقات بين المتغيرات، ويعتمد على التحليل والموضوعية في جمع المعلومات مجتمع الدراسة كان من الموظفين العاملين في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي الكائن بمدينة بنغازي والبالغ عددهم 320 موظف وموظفة وهم المستهدفون بهذه الدراسة لقياس الأداء الوظيفي لهم بالنظر إلى مستوى تطبيق الحوكمة في الأعمال المكلفين بها في الجهاز أما عينة الدراسة فتم استخراجها من جداول مورغان التي تبين حجم العينة بناءً على حجم المجتمع فكان حجم عينة الدراسة 175 موظف وموظفة وتم استرجاع عدد 168 استبانة بعد التوزيع وكان الفاقد عدد 7 استبانات تم تصميم استمارة استبيان للحصول على البيانات المطلوبة ومن خلال تحليلها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية SPSS توصل الباحثان الى مجموعة من المعلومات ذات العلاقة بموضوع الدراسة والتالي هو تفصيل للتحليل الإحصائي للاستبانات التي تم توزيعها على مفردات العينة وجمعها وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS.

4. تحليل النتائج

وبييت الجدول (1) خلفية المجابيين الذين شاركوا في هذه الدراسة، ومن خلال تحليل البيانات التي تم تجميعها تبين أن أغلب المبحوثين من الفئة العمر أكبر من 40 سنة حيث بلغ عددهم 85 وبالنسبة 51.5% في عينة الدراسة وكانت أقل عدد 5 افراد من الباحثين حيث لا تتجاوز أعمارهم 20 سنة بالنسبة تمثل 3% في الدراسة. وفيما يتعلق بنوع جنس المشاركين فالدراسة، لوحظ نسبة الذكور كان عددهم 108 بالنسبة 65.5% في عينة الدراسة. وفيما يتعلق بالمستوى التعليمي للمجابيين، يظهر من النتائج أن أغلبهم من حملة المؤهلات الجامعية، حيث بلغ عددهم 92 وبالنسبة 55.8%. وبييت الجدول (1) أيضا عدد سنوات الخبرة لمن شاركوا في هذه الدراسة فأغلبيتهم لهم خبرة واسعة بلغت أكثر من 20 سنة حيث بلغ عددهم 72 وبالنسبة 43.6% في عينة الدراسة، وكانت أقل عدد لهم خبرة أقل من 5 سنوات من المبحوثين حيث بلغ عددهم 25 بالنسبة 15.2% في الدراسة.

جدول 1. يبين العدد والنسبة المئوية حسب المتغير الفئات العمرية

1	الفئات العمرية	العدد	النسبة %
	أقل من 20 سنة	5	3.0%
	من 20 الى أقل من 30 سنة	34	20.6%
	من 30 الى أقل من 40 سنة	41	24.8%
	أكثر من 40 سنة	85	51.5%
	المجموع	165	100.0%
2	الجنس	العدد	النسبة %
	ذكور	108	65.5%
	أناث	57	34.5%
	المجموع	165	100%
3	المؤهل أو المستوى العلمي	العدد	النسبة %
	متوسط	12	7.3%
	فوق متوسط	34	20.6%
	جامعي	92	55.8%

16.4%	27	فوق الجامعي	
100%	165	المجموع	
النسبة المئوية	العدد	عدد سنوات الخبرة	4
15.2%	25	أقل من 5 سنوات	
21.8%	36	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
19.4%	32	من 10 إلى 20 سنة	
43.6%	72	أكثر من 20 سنة	
100%	165	المجموع	

من الجدول (2) يبين أن المتوسط الحسابي العام لمحور الحوكمة بلغ 3.44 في اتجاه الموافق بالانحراف المعياري 0.718 والأهمية النسبية 68.9%، وحيث كانت الفقرة الأولى التي تمثل يؤثر تطبيق الحوكمة على زيادة التطور التقني والتكنولوجي في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي في مدينة بنغازي من حيث المتوسط الحسابي تقدر بـ 3.55 والأهمية النسبية بـ 71% وكانت أقل فقرة التي تمثل تلزم الحوكمة في الجهاز أعضاء مجلس الإدارة على تقديم إقرار خطي بما يمتلكونه هم وعائلاتهم من أموال وممتلكات بمتوسط الحسابي 3.15 بالأهمية النسبية 63%.

جدول 2. يوضح نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية حسب محور الحوكمة

ت	المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يؤدي تطبيق الحوكمة في الجهاز إلى زيادة عدد العمليات المخططة وانخفاض عدد العمليات الغير مخططة.	3.44	0.952	68.8%
2	تساهم قواعد الحوكمة في الجهاز في تطوير وتعزيز مبادئ النزاهة والشفافية والكفاءة بشكل فعلي	3.46	0.972	69.2%
3	يؤدي تطبيق الحوكمة إلى توجيه إدارة الجهاز للأخذ بمقترحات الموظفين في تحسين أداء الجهاز.	3.52	0.934	70.4%
4	يساعد تطبيق الحوكمة في الجهاز إلى ابتكار آليات عمل جديدة	3.42	0.988	68.4%
5	وفرت الحوكمة المرونة اللازمة للتعامل مع الأنظمة والقوانين والتشريعات الحكومية	3.36	0.931	67.2%
6	يؤدي تطبيق الحوكمة في الجهاز إلى تحسين سرعة اتخاذ القرار	3.5	0.948	70.0%
7	يؤدي تطبيق الحوكمة في الجهاز إلى تطوير الخدمات المقدمة من الجهاز	3.53	0.908	70.6%
8	يؤثر تطبيق الحوكمة على زيادة التطور التقني والتكنولوجي في الجهاز	3.55	0.927	71.0%
9	تلزم الحوكمة في الجهاز أعضاء مجلس الإدارة على تقديم إقرار خطي بما يمتلكونه هم وعائلاتهم من أموال وممتلكات	3.15	1.083	63.0%
10	تلزم الحوكمة الجهاز على توفير قنوات اتصال فعالة لتوفير البيانات والمعلومات في الوقت المناسب وبكفاءة مناسبة	3.48	0.823	69.6%
11	تعمل الحوكمة على تعزيز ثقة المواطنين في الجهاز وتعزيز مبدأ المحاسبة والمساءلة فيه	3.47	1.016	69.4%
	المحور ككل	3.44	0.718	68.9%

من الجدول (3) يبين أن المتوسط الحسابي العام لمحور الأداء الوظيفي حيث بلغ 3.46 في اتجاه الموافق بالانحراف المعياري 0.695 والأهمية النسبية 69.2% وحيث كانت الفقرة في الترتيب الأولى التي تمثل يؤثر تطبيق الحوكمة على زيادة النمو وتحسين الأداء الوظيفي على المدى الطويل من حيث المتوسط الحسابي تقدر بـ 3.54 والأهمية النسبية 71.8% وكانت أقل فقرة وهي التي تمثل يؤثر تطبيق الحوكمة في تخفيض معدل دوران الموظفين بمتوسط الحسابي 3.32 بالأهمية النسبية 66.4%.

جدول 3. يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية حسب المحور الأداء الوظيفي

ت	المحور الأول	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	يؤدي تطبيق الحوكمة في الجهاز الى زيادة عدد العمليات المخططة وانخفاض عدد العمليات الغير مخططة.	3.44	0.952	68.8%
2	تساهم قواعد الحوكمة في الجهاز في تطوير وتعزيز مبادئ النزاهة والشفافية والكفاءة بشكل فعلي	3.46	0.972	69.2%
3	يؤدي تطبيق الحوكمة الى توجيه إدارة الجهاز للأخذ بمقترحات الموظفين في تحسين أداء الجهاز.	3.52	0.934	70.4%
4	يساعد تطبيق الحوكمة في الجهاز الى ابتكار اليات عمل جديدة	3.42	0.988	68.4%
5	وفرت الحوكمة المرونة اللازمة للتعامل مع الأنظمة والقوانين والتشريعات الحكومية	3.36	0.931	67.2%
6	يؤدي تطبيق الحوكمة في الجهاز الى تحسين سرعة اتخاذ القرار	3.5	0.948	70.0%
7	يؤدي تطبيق الحوكمة في الجهاز الى تطوير الخدمات المقدمة من الجهاز	3.53	0.908	70.6%
8	يؤثر تطبيق الحوكمة على زيادة التطور التقني والتكنولوجي في الجهاز	3.55	0.927	71.0%
9	تلتزم الحوكمة في الجهاز أعضاء مجلس الإدارة على تقديم إقرار خطي بما يمتلكونه هم وعائلاتهم من أموال وممتلكات	3.15	1.083	63.0%
10	تلتزم الحوكمة الجهاز على توفير قنوات اتصال فعالة لتوفير البيانات والمعلومات في الوقت المناسب وبكلفة مناسبة	3.48	0.823	69.6%
11	تعمل الحوكمة على تعزيز ثقة المواطنين في الجهاز وتعزيز مبدأ المحاسبة والمساءلة فيه	3.47	1.016	69.4%
المحور ككل		3.44	0.718	68.9%

ويتضح من الجدول (4) أن يوجد فروق دال إحصائية في الحوكمة ان قيمة اختبار ت حول الوسط النظري 3 وبلغت قيمة ت على التوالي (7.933) والقيمة الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية بمتوسط الحسابي (3.44) وأيضا المتغير الأداء الوظيفي يوجد فروق دال إحصائية في الأداء الوظيفي ان قيمة اختبار ت حول الوسط النظري 3 وبلغت قيمة ت على التوالي (8.463) والقيمة الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية بمتوسط الحسابي (3.46).

جدول 4. يبين نتائج الفرضيات الدراسة

ت	محاور الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار t	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	فترة الثقة عند 95 % الحد الأدنى الحد الأعلى
1	الحوكمة	165	3.44	0.71819	7.933	164	0.00	3.33 3.55
2	الأداء الوظيفي	165	3.46	0.69578	8.463	164	0.00	3.35 3.57

الجدول (5) يبين أن يوجد علاقة بين الحوكمة والأداء الوظيفي بقيمة 77.1%، ومن خلال الاختبار لمعامل بيرسون ان القيمة الاحتمالية (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية تبين ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما.

جدول 5. يبين نتائج العلاقة بين محورين الدراسة

الأداء الوظيفي		الحوكمة
معامل الارتباط بيرسون	.771**	
القيمة الاحتمالية	0.00	
العدد	165	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. الخلاصة والتوصيات

بعد إجراء التحليل الإحصائي للبيانات المتحصل عليها من المبحوثين خلصت الدراسة الى النتائج الآتية : أن اغلب المبحوثين لديهم خبرة أكثر من 20 سنة في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي في مدينة بنغازي مما يؤكد على فهم شريحة كبيرة من الموظفين لمجالات الإدارة كما تبين أن فهم الإدارة للحوكمة يساعدها على زيادة التطور التقني والتكنولوجي في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي في مدينة بنغازي وهذا ما جاء بأهمية عالية في محور الحوكمة وأوضح أيضاً تأثير تطبيق الحوكمة في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي في مدينة بنغازي على زيادة النمو وتحسين الأداء الوظيفي على المدى الطويل حيث جاءت في المرتبة الاولى في محور الأداء الوظيفي وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوكمة والأداء الوظيفي . ومن ابرز التوصيات التي توصلنا اليها بعد معرفة نتائج الدراسة هو أنه لابد من رفع كفاء المبحوثين من خلال الدورات والدروس لفهم الحوكمة وتقنية المعلومات لعلاقتها وتأثيرها على الأداء الوظيفي التركيز أكثر على العمل بمبدأ الشفافية والإهتمام بالمحاسبة الإدارية والمالية وتعزيزها لما لذلك من دور هام في تحقيق اهداف جهاز تنفيذ وإدارة النهر الصناعي بمدينة بنغازي والدوران الوظيفي هام جدا في جهاز تنفيذ وإدارة مشروع النهر الصناعي بمدينة بنغازي لذلك يجب على إدارة الجهاز العمل على تقليل معدل الدوران الوظيفي لأن هذا يؤدي الى تحقيق الاستقرار الوظيفي ويكسب الجهاز الخبرة الوظيفية ويقلل من التكاليف المتعلقة بالموارد البشرية .

المراجع

- الوكيل، منال محمد (2021). تأثير مبادئ الحوكمة على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على حي شرق مدينة نصر. المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 4، ص ص: 107-127.
- الخفيفي، مبروكة عبدالله؛ القماطي، غادة؛ الكاديكي، فاطمة (2019). دور آليات الحوكمة في تحسين الأداء الإداري: دراسة حالة على مؤسسة الضمان الاجتماعي بنغازي، مجلة الدراسات الاقتصادية، مجلد 2، العدد 2، ص ص: 133-150.
- الكبيجي، رولا وائل عبالحفيظ (2019). دور الحوكمة في الحد من الفساد في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، القدس، فلسطين.
- الإمام، محمد خالد (2019). أثر تطبيق مبادئ الحوكمة والإدارة الرشيدة على تطوير الأداء التنظيمي في شركة دمشق الشام القابضة باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، سوريا، رسالة ماجستير، المعهد العالي لإدارة الأعمال، جمهورية سوريا.
- المطلق، نايف (2021) إدارة الأداء الوظيفي في المنظمات العامة: رؤية تحليلية نقدية، المجلة العربية للإدارة، المجلد 41، العدد 1، ص ص: 187-208؛ DOI:10.21608/aja.2021.151007
- أبو صعلوك، محمد خميس محيسن (2023). الحوكمة الإدارية لدى مديري المدارس الثانوية الشاملة في منطقة النقب وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم، أسبوط، مجلة كلية التربية، المجلد 39، العدد 3، ص ص: 27-48.
- عبدالعليم، أحمد عاطف محمد (2025). دور الحوكمة في تحسين أداء العاملين بالمنظمات العامة، المجلد 43، العدد 1، ص ص: 1-84.
- العنزي، حمود الهادي دافع؛ الشمري، وائل شافي منزل (2025). أثر الحوكمة الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة على موظفي المراكز الصحية بمحافظة القريات السعودية، المجلة العربية للإدارة، مجلد 45، العدد 5، ص ص: 169-196.
- <https://doi.org/10.21608/aja.2023.172054.1347>