

تاريخ الاستلام: (2022-06-26)، تاريخ القبول: (2022-08-04)

أثر الحاكمية المؤسسية على تحسين الأداء المالي - دراسة حالة شركة توزيع كهرباء غزة

حمدي شحدة زعرب

ناهض نمر الخالدي

رجاء علي النجار

الجامعة الإسلامية - غزة

ملخص:

هدفت هذه الدراسة لبيان أثر الحاكمية المؤسسية بأبعادها المختلفة (المشاركة، التقييم، المساءلة، الفعالية، الشفافية، العدالة والمساواة) على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبانة لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، وتم توزيع 306 استبانة على عينة الدراسة، وبعد إتمام عملية جمع البيانات؛ تم استرداد 267 استبانة بنسبة 87.25%. وتوصلت الدراسة إلى نتائج مهمة منها: وجود علاقة طردية موجبة بين تطبيق الحاكمية المؤسسية بأبعادها المختلفة وبين تحسين كفاءة الأداء المالي، وكذلك وجود أثر لتطبيق الحاكمية المؤسسية بأبعادها المختلفة على تحسين كفاءة الأداء المالي في الشركة. بناءً على نتائج الدراسة؛ تم اقتراح عدة توصيات منها: رفع مستوى الاهتمام بالحاكمية المؤسسية وممارستها داخل الشركة، وزيادة تفعيل المساءلة في كافة المستويات الإدارية دون تمييز؛ مع تعزيز الشفافية بين العاملين، ومراجعة الأنظمة والقوانين لزيادة العدالة والمساواة، والعمل على تعزيز جانب الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي عند وضع السياسات الإدارية.

الكلمات المفتاحية: الحاكمية المؤسسية، الأداء المالي، المشاركة، التقييم، المساءلة، الفعالية، الشفافية، العدالة، المساواة.

The impact of corporate governance on improving financial performance - case study of the Gaza Electricity Distribution Company

Abstract

This study aimed to demonstrate the impact of corporate governance in its various dimensions (participation, evaluation, accountability, effectiveness, transparency, justice and equality) on improving the financial performance of the Gaza Governorate Electricity Distribution Company, as well as studying the relationship between institutional governance in its various dimensions and improving financial performance. Where the study used the descriptive analytical approach and a questionnaire was designed to collect data related to the study variables, and 306 questionnaires were distributed to the study sample according to job titles (department manager, department head, division head, administrator) in the Gaza Electricity Distribution Company, and after completing the data collection process; The outcome of the collection reached 267 questionnaires, with a recovery rate of 87.25%. The study reached several results, including the presence of a positive direct correlation between the application of corporate governance in its various dimensions (participation, evaluation, accountability, effectiveness, transparency, justice and equality) and improving the efficiency of financial performance. There is also an impact of the application of corporate governance in its various dimensions on improving the efficiency of financial performance in the company. Based on the results of the study; The study researcher reached several recommendations, including: raising the level of interest in institutional governance and its practice within the company, and increasing the activation of accountability at all administrative levels without discrimination; While enhancing transparency among employees, reviewing regulations and laws to increase justice and equality, and working to enhance the aspect of job satisfaction and institutional affiliation when setting administrative policies.

Keywords: Corporate Governance, Financial Performance, Participation, Evaluation, Accountability, Effectiveness, Transparency, Justice, Equality.

أولاً: مقدمة:

تعتبر الحاكمية من المواضيع المهمة، حيث حظيت باهتمام دولي كبير في السنوات الأخيرة بعد أن شهد العالم العديد من الأزمات والانهياريات والفضائح المالية في مختلف دول العالم، والتي تسببت بخسائر مالية كبيرة لأكبر الشركات، وفقدان الثقة في الأسواق المالية المختلفة، وكذلك عدم الثقة في مكاتب التدقيق والمحاسبة لعدم جودة المعلومات المالية والمحاسبية التي يتم عرضها من قبل العديد من الشركات (الصغير، 2019م).

وحيث إن الحاكمية وترشيد وضبط القرارات المتخذة خلال سير عمل الشركات بصفة عامة هدفها التأثير إيجاباً على أداء تلك الشركات مالياً، وتحقيق النمو الاقتصادي المطلوب للوصول إلى أهدافها، فنجد أن الشركات أصبحت تهتم كثيراً بقياس أدائها اعتماداً على أسس ونظريات ونماذج ومؤشرات قياسية، وأيضاً عدة معايير وأساليب يعرف من خلالها مستوى الأداء وجودته ضماناً لسيرها في الطريق الصحيح ووفق المنهج والأهداف المخططة من طرف أصحاب المصالح، والذي يعتبر من أهم أهداف الأطراف المعنية، فالمصلحة تقتضي الوصول إلى الأهداف الموضوعية والحفاظ على حقوق جميع الأطراف دون المساس بحقوق الآخرين (بن عمر، 2017م).

علماً بأن الاهتمام بالحاكمية بدأ منذ عام 1932 عندما تناول الباحثون فصل الملكية عن الإدارة، وبدأ الاهتمام يعظم بهذا المصطلح بعد الانهياريات التي تناولت العديد من الشركات الكبرى، والتي أدت إلى إصدار منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تقريرها بعنوان مبادئ الحاكمية المؤسسية للشركات، وهي تعتبر التأصيل العلمي الأول لمبادئ وقواعد الحاكمية (نصر وشحادة، 2007م).

والحاكمية المؤسسية ما هي إلا مجموعة القواعد والإجراءات التي تنظم مختلف العلاقات في الشركة وتقلل من صور التعارض والاختلاف بين إدارة الشركة ومجلس الإدارة والمساهمين وذوي المصلحة، بالإضافة إلى وضع الأهداف ورصد ومتابعة الأداء في إطار انفصال الملكية عن الإدارة (بن عمر، 2017م)، حيث يعتبر الأداء المالي من الركائز الأساسية والمقومات لأي شركة أو مؤسسة، لما يوفره من معلومات دقيقة لمقارنة الأداء الفعلي لأنشطتها من خلال تحديد الانحرافات، وأيضاً هو من أكثر مؤشرات الأداء استخداماً لقياس أداء الشركة وتوجيهها نحو المسار الصحيح والأفضل لتحقيق أهداف الشركة وفق ما هو مخطط (عتبة، تيطاوني، 2017م).

وتعد شركة توزيع الكهرباء في قطاع غزة هي الشركة الوحيدة التي لها حق الامتياز والحصريّة في توزيع الكهرباء للمواطنين والمستفيدين من خلال الحصول على الطاقة من مصادرها المختلفة مثل محطة التوليد والشركات الإسرائيلية والمصرية، وعليه فإن هذه الدراسة تعد مهمة لتسليطها الضوء على الحاكمية المؤسسية وأثرها على الأداء المالي في شركة توزيع الكهرباء، وذلك حيال تحديد مستوى الحاكمية المؤسسية التي ستعطي مؤشرات لها مدلولاتها عن مستوى الشفافية التي تتمتع بها الشركة، وتعد هذه الدراسة مهمة أيضاً لأنها ستعطي مؤشرات هي الأولى من نوعها في شركة الكهرباء حول تأثير الحاكمية المؤسسية على الأداء المالي، مما سيوفر دليلاً إضافياً للجهات المهتمة من مستثمرين ومساهمين وأصحاب مصالح وجهات تشريعية ورقابية وتنظيمية على أهمية الحاكمية المؤسسية ونتائج أعمالها في تحسين الأداء المالي.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

لقد أدت الزيادة في تنوع وكبر حجم الشركة بسبب التوسع في الأعمال والمشاريع والخدمات التي تقدمها شركة الكهرباء مثل (الطاقة المتجددة، عداد مسبق الدفع، العدادات الذكية، إلخ...) إلى تعقيد العمليات المالية، لذلك أصبح من المهم ولزاماً على الشركة تطوير طرق وأساليب إدارتها من خلال وضع آليات تضمن للشركة تحقيق أهدافها ولضمان استمراريته ولمواكبة ذلك، برزت أهمية الحاكمية المؤسسية كأحد الأساليب الجديدة التي توفر الشفافية وزيادة الثقة التي تعمل على ضبط أدائها المالي من خلال اساليب وإجراءات تهدف إلى رفع مستوى الأداء المالي وتحسين طرق العمل بصورة دائمة ومستمرة من خلال التأكد بالالتزام العاملين بالنظم واللوائح المعمول بها في الشركة لتحقيق إنجاز العمل في

أسرع وقت ممكن، لا سيما وأن تقرير واقع النزاهة ومكافحة الفساد الذي قد تم إعداده من قبل هيئة الفساد (أمان، 2019) قد اكدت بأن هناك العديد من التحديات التي تواجه تطبيق الحاكمية في فلسطين وذلك لغياب الأطر التشريعية والتنظيمية التي تكفل تبنيها كنهج حكومي فلسطيني قادر على تحقيق أهداف تنموية في إطار الحد من الفساد، ومن ناحية أخرى أكدت دراسة (الفار، 2018) أنه كلما اتسعت أنشطة الشركة ومهامها، فإن ذلك يؤدي إلى أن تصبح عملية إدارة الشركة أكثر تعقيداً، وبالتالي يصبح أدائها أقل فعالية، وخاصة في ظل عدم استقرار الاقتصاد الفلسطيني، والذي ينعكس بشكل سلبي على الأداء المالي للشركات.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس التالي:

ما أثر الحاكمية المؤسسية على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة؟

ومن خلال السؤال الرئيس يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مستوى توافر مبادئ وقواعد الحاكمية المؤسسية لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة؟
- 2- ما مستوى تحقق كفاءة الأداء المالي لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة؟
- 3- ما هي طبيعة العلاقة بين الحاكمية المؤسسية بأبعادها وبين تحسين كفاءة الأداء المالي من وجهة نظر العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة؟
- 4- ما أثر تطبيق الحاكمية المؤسسية بأبعادها (مبدأ المشاركة، مبدأ التقييم، مبدأ المساءلة، مبدأ الفعالية، مبدأ الشفافية، مبدأ العدالة والمساواة) على تحسين كفاءة الأداء المالي من وجهة نظر العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة:

من واقع مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، تم صياغة الفرضية الرئيسة التالية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ للحاكمية المؤسسية على تحسين كفاءة الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

ويتفرع من الفرضية الرئيسة الفروض الفرعية التالية:

- 1- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لمبدأ المشاركة على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.
- 2- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لمبدأ التقييم على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.
- 3- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لمبدأ المساءلة على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.
- 4- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لمبدأ الفعالية على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.
- 5- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لمبدأ الشفافية على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.
- 6- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لمبدأ العدالة والمساواة على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

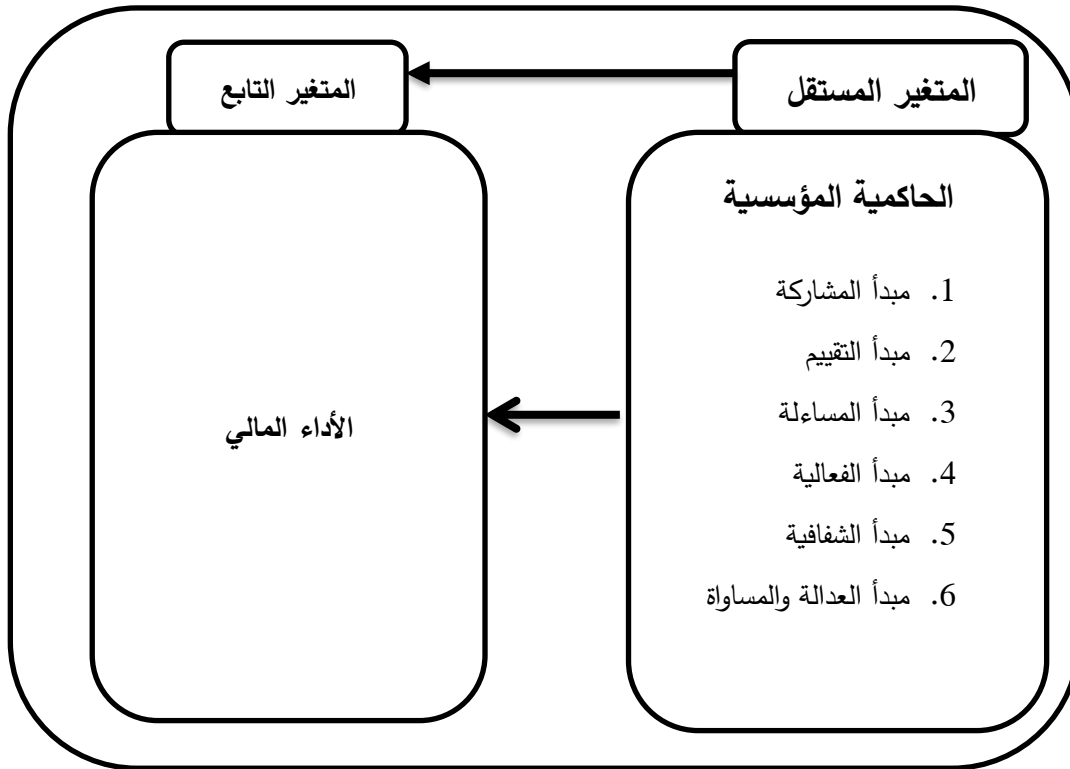
رابعاً: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى توافر مبادئ وقواعد الحاكمية المؤسسية لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.
 - 2- تحديد مستوى تحقق كفاءة الأداء المالي لدى شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.
 - 3- بيان أثر تطبيق الحاكمية المؤسسية بأبعادها (مبدأ المشاركة، مبدأ التقييم، مبدأ المساواة، مبدأ الفعالية، مبدأ الشفافية، مبدأ العدالة والمساواة) على تحسين كفاءة الأداء المالي لدى العاملين في شركة توزيع الكهرباء بمحافظات غزة.
- رابعاً: أهمية الدراسة:

تتبع الأهمية العلمية من خلال أهمية المتغيرات التي تناولتها الدراسة والتي تعمل على اكتشاف العلاقة بينها، حيث تعود أهمية الحاكمية المؤسسية من خلال مخرجات الأداء المالي والتي تعبر عن قوة واستمرارية الشركة والإيفاء بالتزاماتها، كما تتمثل الأهمية العملية في تحسين عملية اتخاذ القرارات المالية السليمة، كون الحاكمية المؤسسية الجيدة تُعد مدخلاً مهماً في عملية اتخاذ القرارات ليس على صعيد الملاك والمساهمين وأصحاب المصالح في الشركات، بل على مستوى الدول والتحالفات الاقتصادية، كونها تعكس مدى جاهزية البيئة الاقتصادية وازدهارها، مما يعمل على رفع كفاءة الأداء المالي في تلك الكيانات الاقتصادية.

خامساً: نموذج الدراسة:



شكل (1): يوضح متغيرات الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة:

توصلت دراسة (Al-ahdala, Alsamhib, Tabashc, Farhand, 2020) إلى أن مساءلة مجلس الإدارة (BA) ولجنة التدقيق (AC) لهما تأثير ضئيل على أداء الشركات المقاسة بواسطة العائد على حقوق المساهمين و Q. وبالمثل فإن الشفافية والإفصاح (TD) لهما تأثير سلبي ضئيل على أداء الشركات المقاسة بواسطة Tobin Q، ودراسة (Omware, Jagongo, 2020) توصلت إلى أن حجم مجلس الإدارة، واستقلالية المجلس، ومستوى تعليم أعضاء مجلس الإدارة، والتنوع بين الجنسين، والتكوين العرقي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي للبنوك التجارية المدرجة إلى حد كبير،

وأظهرت دراسة (Kyere, Ausloos, 2020) وجود علاقة إيجابية لآليات حوكمة الشركات التي تؤثر على الأداء المالي، ولكن يمكن أن تكون سلبية في بعض الأحيان، ودراسة (Owiredu, Kwakye, 2020) أظهرت وجود علاقة إيجابية بين حجم مجلس الإدارة والأداء المالي، وعلاقة إيجابية بين الملكية الأجنبية والأداء المالي، ودراسة (ريان، 2019م) وتوصلت إلى عدم وجود علاقة بين حوكمة الشركات والعائد على حقوق الملكية وبين الحوكمة والعائد على الأصول، بينما توصلت دراسة (الألمعي، 2018م) إلى وجود أثر لحجم مجلس الإدارة على الأداء المالي في شركات التأمين، ووجود أثر لوجود أعضاء تنفيذيين في مجلس الإدارة على الأداء المالي في شركات التأمين، ودراسة (فارس، 2018م)، وتوصلت إلى وجود أثر إيجابي لعضوية المدير التنفيذي في مجلس الإدارة على أدائها المالي، دراسة (السامرائي، 2018م)، وتوصلت إلى أن الحوكمة المؤسسية تعد نظاماً يتم بموجبه توجيه ورقابة العمليات التشغيلية للمصارف وأن تطبيق ركائز الحوكمة المؤسسية يؤدي إلى زيادة كفاءتها في أداء كافة أنشطتها، دراسة (قديري، وآخرون، 2018م) وتوصلت إلى وجود انعكاس إيجابي للحوكمة على الأداء المالي في المؤسسة محل الدراسة، دراسة (حسن، أحمد، 2018م)، وتوصلت إلى وجود تأثير إيجابي وذو دلالة إحصائية للتكامل بين أداء مجلس الإدارة وجودة التقارير المالية في تحسين الأداء المالي للشركات عينة الدراسة، دراسة (Goal, 2018) وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة كبيرة بين الإطار المتكامل للأداء الاجتماعي الكلي للشركات والأداء المالي فقط في الفترة الأولى، ولا تؤثر إصلاحات حوكمة الشركات على الروابط المالية في السوق الهندي في الفترة الثانية، ودراسة (عبد النبي، 2016) توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة المالية للجنة التدقيق والعائد على الأصول، دراسة (الحايك، 2016) وتوصلت إلى أن تطبيق مبدأ المشاركة والتقييم والفعالية والشفافية والعدالة والمساواة والمساءلة يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء في الجمارك، وأيضاً وجود علاقة ارتباط قوية بين آليات الحوكمة في المؤسسات الحكومية والأداء بشكل عام سواء كان مالياً أو وظيفياً، دراسة (Abdulazeez, Mercy, 2016) توصلت النتائج إلى أن حجم المجلس الأكبر يساهم بشكل إيجابي وكبير في الأداء المالي لبنوك الودائع المالية في نيجيريا، دراسة (السرطاوي، 2015م)، وتوصلت إلى وجود أثر للالتزام بتطبيق مبادئ الحوكمة على بعض مؤشرات الأداء، دراسة (Haider, Iqbal, 2015) وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين حوكمة الشركات والأداء المالي لقطاعات الصيرفة الإسلامية. وأيضاً من أهم نتائجها وجود علاقة إيجابية كبيرة وقوية في حجم مجلس الإدارة الكبير والأداء المالي، دراسة (Makki, Lodhi, 2013) وأظهرت النتائج أن حوكمة الشركات لا تحسن الأداء المالي بشكل متسق، وأوصت الدراسة أن حكام الشركات يمكن أن يعززوها بشكل كبير من خلال استغلال الموارد غير الملموسة، دراسة (Aggarwal, n2013) وأظهرت النتائج أن الحوكمة لها تأثير إيجابي ومهم على الأداء المالي للشركات.

سابعاً: الفجوة البحثية:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة لم تقم أي دراسة بربط المتغيرين على شركة توزيع كهرباء محافظات غزة من خلال المتغيرات المستقلة وهي مبادئ الحوكمة المؤسسية والمتغير التابع وهو الأداء المالي، وأيضاً يختلف مجتمع الدراسة عن الدراسات السابقة، حيث إن مجتمع الدراسة سيكون شاملاً لجميع الأطراف المعنية بتطبيق الحوكمة المؤسسية من مدراء وعاملين بخلاف الدراسات السابقة التي اتخذت جزءاً بسيطاً من العاملين أو فئة معينة.

ثامناً: أثر مبادئ الحوكمة على تحسين الأداء المالي:

تعتمد المؤسسات على أدائها من خلال التقييم الجيد لكافة الأنشطة، واستخدام واستغلال البدائل والموارد المتاحة أفضل استغلال؛ مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف والنتائج الموضوعية مسبقاً، وبالتالي تختص الإدارة العليا بالتركيز على تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية وضمان استمرارية المؤسسة وتحسين أدائها، وإعادة تطبيق نماذج جديدة وأساليب ومعايير تحسن من كيفية وطريقة الأداء فيها (البشير بن عمر، 2017م)، ويشير (Amarneh & Yaseen, 2013) إلى أن الحوكمة المؤسسية تمثل الهيكل الذي يجري من خلاله مراقبة سلوك المديرين

التنفيذيين للشركات وتوجيهه في مجالات مختلفة كالوحدة المالية التي يتم تطبيقها من قبل مجلس الإدارة والمستثمرين، كما يمكن أن يمتد تأثير الحاكمية المؤسسية ليشمل الجوانب الإدارية المختلفة للشركة.

يُعرّف تحسين الأداء بأنه أي نشاط يقوم بفحص الأنظمة الحالية ووضع خطة لتحسين أدائها. وفي تعريف آخر فإن تحسين الأداء في المؤسسة يتمثل في استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى (حمدوش، دافوس، 2020م)، ونظراً للأثر البارز لمبادئ الحاكمية في المؤسسة الاقتصادية، والذي تمثل في تحسين أدائها المالي وتجنب وقوعها في الأزمات سيتم التركيز على مبادئ الحاكمية المؤسسية والمتمثلة في: مجلس الإدارة الإفصاح والشفافية، أصحاب المصلحة (الصغير، 2019م):

1- دور مجلس الإدارة في تحسين الأداء المالي:

يُمارس مجلس الإدارة مهامه الإشرافية وسلطاته في اتخاذ القرارات من خلال تشكل لجان من أعضائه يمكن أن يُشارك فيها أعضاء من الإدارة التنفيذية.

ومن أهم هذه اللجان لجنة المراجعة والتي تتكون من عدد من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين غير التنفيذيين من ذوي الخبرات في المحاسبة والمراجعة والتمويل، وتتوافر لديهم الإدارة والسلطة والموارد لتوفير إشراف جيد على عملية التقارير المالية، وكما تؤدي دوراً رئيسياً في الإشراف والرقابة المالية وتقييم التقارير وتعمل على زيادة الثقة العامة بالمؤسسة؛ وهي من اللجان الهامة في حماية أصول المؤسسة بما يخدم مصالح المساهمين والمستثمرين والمودعين والمنظمين،

2- دور الإفصاح والشفافية في تحسين الأداء المالي:

يعد عنصر الإفصاح والشفافية من أهم الركائز التي يقوم عليها نظام الحاكمية؛ وذلك لأهميته القصوى في تمكين إدارة المؤسسة من تحقيق التوازن المستهدف بين مصالح إدارتها ومساهميها والأطراف الأخرى ذات المصلحة، من خلال توفير معلومات لهم ذات نوعية تساعدهم في ترشيد قراراتهم.

3- دور أصحاب المصالح في تحسين الأداء المالي:

إن خلق علاقات مميزة مع أصحاب المصالح يعد مورداً مهماً يمكن أن ينافس الموارد المالية، فهو مصدر للإبداع والأداء المتميز والسمعة الجيدة وتعزيز للعلامة التجارية للمؤسسة.

تاسعاً: أثر آليات الحوكمة على الأداء المالي:

يعتبر التدقيق أحد أهم آليات حوكمة المؤسسات، لما له من دور أساسي في رقابة وتقييم الأداء المالي للمؤسسات وينقسم التدقيق إلى تدقيق داخلي وتدقيق خارجي، بالإضافة إلى إدارة المخاطر لما لها من تأثير كبير على الأداء المالي (الصغير، 2019م):

1- دور التدقيق الداخلي في تحسين الأداء المالي:

يتمثل العمل الأساسي للتدقيق الداخلي في نشاط التقييم لمساعدة الإدارة في حكمها على الأداء في الشركة وعلى كيفية التنفيذ للأنشطة المختلفة وذلك من خلال تأسيس برنامج للتدقيق الداخلي من خلال استقلاله التنظيمي.

2- دور التدقيق الخارجي في تحسين الأداء المالي:

يعتبر التدقيق الخارجي بمثابة جرس الإنذار المبكر للشركات، كونه يهتم ببيان الانحرافات المالية أو الإدارية، وذلك من خلال تطبيق قواعد العناية المهنية بكل إتقان وموضوعية، وتدقيق حسابات الشركة وتدقيق أنظمتها المالية والإدارية والتحقق من موجوداتها فهذا سوف يؤدي بالتأكيد إلى كشف مواطن الضعف والخلل في إدارة الشركة في الوقت المناسب والقيام بوضع الطرق المثلى لمعالجته قبل انتشاره.

3- دور إدارة المخاطر في تحسين الأداء المالي:

تعتمد كل من إدارة المخاطر والأداء على التطبيق السليم للحاكمية في المؤسسة، وبالتالي توجد علاقة بينهما، فهما يمثلان مزيجاً من (العائد - المخاطرة) فكلما كان تحكم المؤسسة جيداً في إدارة المخاطر ارتفع العائد لديها وبالتالي تحسن أدائها، فالإدارة الجيدة للمخاطر تعني أن المؤسسة تمارس نشاطاتها ضمن أقل قدر من المخاطر وأقل تعارض للاهتمامات لمختلف الأطراف، وهو ما يحسن من أداء المؤسسة وسمعتها ويفتح أمامها مصادر أخرى للتمويل وزيادة الأرباح. **عاشرًا: منهجية الدراسة:**

انطلاقاً من طبيعة البحث، والأهداف التي يسعى إليها؛ تستند هذه الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام نوعين أساسيين من المصادر لجمع المعلومات هما:

1. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة، لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

2. المصادر الثانوية: اتجه الباحث لمعالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية، والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والدراسات والمجلات العلمية.

الحادي عشر: مجتمع وعينة الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة، وأهدافها فإن مجتمع الدراسة المستهدف يتكون من مدراء الدوائر ورؤساء الأقسام والشعب والموظفين الإداريين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة محل الدراسة وهي (المقر الرئيسي، مقر شمال غزة، مقر غزة، مقر الوسطي، مقر خانينوس، مقر رفح) والبالغ عددهم (683) موظفاً موزعين على (6) مقرات، ولقد تم تحديد حجم عينة الدراسة بناء على معادلة ستيفن تامبسون Steven Thompson كما يأتي: (Thompson, 2012)

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

N: حجم المجتمع.

P: نسبة توافر الخاصية المحايدة = 0.50

D: نسبة الخطأ وتساوي 0.05

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

وبناء على المعادلة السابقة تكونت عينة الدراسة من (246) موظفاً كحد أدنى، وهم يمثلون ما نسبة (35%) تقريباً من المجتمع المبحوث، حيث تم توزيع (306) استبانة على عينة الدراسة، وتم استرداد ما نسبته (87%)، والجدول (1) يوضح توزيع عينة الدراسة ونسبة الاسترداد.

جدول (1)

عدد الاستبانات الموزعة والمستردة لمقرات شركة الكهرباء محل الدراسة

المقر	المسمى الوظيفي	عدد أفراد المجتمع المستهدف	حجم العينة المطلوب		عدد الاستبانات الموزعة		عدد الاستبانات المستردة		نسبة الاسترداد (%)
			82	36	101	44	86	40	
المقر الرئيسي	مدير دائرة	33	12		15		14	93.3	%85.1
	رئيس قسم	36	13		16		14	87.5	
	رئيس شعبة	19	7		8		7	87.5	
	موظف إداري	141	50		62		51	82.3	
مقر شمال غزة	مدير دائرة	5	2		2		2	100.0	%90.91
	رئيس قسم	14	5		6		6	100.0	

أثر الحاكمية المؤسسية على تحسين الأداء المالي - دراسة حالة شركة توزيع كهرباء غزة حمدي زعرب وآخرون

المقر	المسمى الوظيفي	عدد أفراد المجتمع المستهدف	حجم العينة المطلوب		عدد الاستبانات الموزعة		عدد الاستبانات المستردة		نسبة الاسترداد (%)
	رئيس شعبة	29	11	13		11		84.6	
	موظف إداري	51	18	23		21		91.3	
مقر غزة	مدير دائرة	6	3	3	39	2	47	66.7	%85.1
	رئيس قسم	18	7	8		6		75.0	
	رئيس شعبة	29	11	13		11		84.6	
	موظف إداري	51	18	23		21		91.3	
مقر الوسطي	مدير دائرة	4	2	2	28	2	32	100.0	%90.6
	رئيس قسم	11	4	5		4		80.0	
	رئيس شعبة	23	9	10		9		90.0	
	موظف إداري	35	13	15		14		93.3	
مقر خانيونس	مدير دائرة	6	3	3	40	2	48	66.7	%87.5
	رئيس قسم	22	8	10		9		90.0	
	رئيس شعبة	26	10	12		10		83.3	
	موظف إداري	52	19	23		21		91.3	
مقر رفح	مدير دائرة	5	2	3	27	2	34	66.7	%88.23
	رئيس قسم	18	7	8		7		87.5	
	رئيس شعبة	10	4	5		5		100.0	
	موظف إداري	39	14	18		16		88.9	
المجموع		683	252	306		267		%87.25	

المصدر: من إعداد الباحثين

الثاني عشر: صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدقها من خلال اختبار الاتساق الداخلي للاستبيان حيث تم احتسابه من خلال حساب معاملات الارتباط بين معدل فقرات أقسام الاستبانة والمعدل الكلي لفقرات المجال، ويتضح من خلال الجدول (2) أن معاملات الارتباط تتحصر بين 0.523 و 0.877 وكذلك مستوى الدلالة أقل من 0.05 وبذلك تم التأكد من صدق الاستبانة.

جدول (2)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات " الاستبانة " والدرجة الكلية للمجال

كفاءة الأداء المالي		أبعاد الحاكمية المؤسسية											
معامل الارتباط	م.	معامل الارتباط	م.	معامل الارتباط	م.	معامل الارتباط	م.	معامل الارتباط	م.	معامل الارتباط	م.	معامل الارتباط	م.
.787	1	.741	1	.762	1	.699	1	.774	1	.675	1	.678	1
.823	2	.798	2	.617	2	.722	2	.804	2	.813	2	.658	2
.745	3	.835	3	.689	3	.762	3	.799	3	.850	3	.523	3

.837	4	.631	4	.687	4	.723	4	.818	4	.772	4	.690	4
.872	5	.750	5	.787	5	.800	5	.849	5	.824	5	.820	5
.743	6	.748	6	.685	6	.882	6	.665	6	.877	6	.744	6
.842	7	.843	7			.855	7	.676	7	.874	7		

الثالث عشر: ثبات الاستبانة:

استخدمت طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة لكل فقرة وللمعدل الكلي للفقرات، والجدول (3) تبين أن معاملات ألفا كرونباخ أكبر من 0.727 مما يدل على وجود معاملات ثبات معقولة ودالة إحصائياً.

جدول (3)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
مبدأ المشاركة	6	0.727
مبدأ التقييم	7	0.908
مبدأ المساءلة	7	0.886
مبدأ الفعالية	7	0.892
مبدأ الشفافية	6	0.792
مبدأ العدالة والمساواة	7	0.876
الدرجة الكلية لأبعاد الحاكمية المؤسسية	40	0.969
كفاءة الأداء المالي	7	0.908

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

الرابع عشر: اختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution Test :

تم استخدام اختبار كولمغوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، ويتضح من الجدول (4) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع متغيرات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ($Sig.>0.05$)، وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

جدول (4)

يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

المجال	قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
أبعاد الحاكمية المؤسسية	.782	.573
كفاءة الأداء المالي	1.224	.100

** (Z) الجدولية عند مستوى الدلالة (0.01) تساوي (2.58).

* (Z) الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) تساوي (1.96).

الخامس عشر: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة:

يعرض من خلال الجدول رقم (5) خصائص عينة الدراسة وفق الخصائص والبيانات الشخصية من حيث الجنس، العمر، التخصص العلمي، المؤهل العلمي، مقر الشركة، عدد سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة.

جدول (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة الشخصية

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	225	84.3
	أنثى	42	15.7
المجموع		267	100%
العمر	من 20 إلى أقل من 30 سنة	54	20.2
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	93	34.8
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	82	30.7
	50 سنة فأكثر	38	14.2
المجموع		267	100%
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	39	14.6
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	70	26.2
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	81	30.3
	من 15 سنة فأكثر	77	28.8
المجموع		267	100%
المؤهل العلمي	دبلوم	59	22.1
	بكالوريوس	172	64.4
	دراسات عليا	36	13.5
المجموع		267	100%
المسمى الوظيفي	مدير دائرة	24	9.0
	رئيس قسم	46	17.2
	رئيس شعبة	53	19.9
	موظف إداري	144	53.9
المجموع		267	100%
التخصص العلمي	محاسبة	106	39.7
	اقتصاد	10	3.7
	إدارة أعمال	73	27.3
	أخرى	78	29.2
المجموع		267	100%

يبين الجدول (5):

أن ما نسبته (84.3%) من عينة الدراسة من الذكور، وبينما نسبة (15.7%) من الإناث، وأن ما نسبته (20.2%) من عينة الدراسة أعمارهم من 20 إلى أقل من 30 سنة، وأن نسبة (34.8%) تتراوح ما بين 30 إلى أقل من 40 سنة، وبينما نسبة (30.7%) أعمارهم ما بين 40 إلى أقل من 50 سنة، وأن ما نسبته (14.6%) من عينة الدراسة سنوات خدمتهم أقل من 5 سنوات، ونسبة (26.2%) سنوات خدمتهم من 5-10 سنوات، ونسبة (30.3%) من عينة الدراسة سنوات خدمتهم من 10-15 سنة، بينما (28.8%) سنوات خدمتهم أكثر من 15 سنة، وأن ما نسبته (22.1%) من أفراد عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم ونسبة (64.4%) مؤهلهم العلمي بكالوريوس، بينما بلغت نسبة (13.5%) من حملة المؤهل العلمي دراسات عليا (ماجستير ودكتوراه)، وأن ما نسبته (9%) من عينة الدراسة هم من مساهم الوظيفي

مدير دائرة، ونسبة (17.2%) مساهم الوظيفي رئيس قسم، ونسبة (19.9%) من عينة الدراسة من فئة رئيس شعبة، ونسبة (53.9%) مساهم الوظيفي موظف إداري.

السادس عشر: نتائج تحليل الفقرات المتعلقة بأبعاد الحاكمية المؤسسية:

فيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الخاص بالمتغير المستقل أبعاد الحاكمية المؤسسية ضمن هذه الدراسة، حيث تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي لكل بعد من أبعاد المتغير، ومن ثم حساب المتوسط الحسابي العام، والانحراف المعياري، والوزن النسبي للدرجة الكلية للمتغير، واختبار (One Sample T test)، لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3) أم لا لدى العاملين في الشركة محل الدراسة وفيما يلي توضيح ذلك.

1- البعد الأول: مبدأ المشاركة:

بشكل عام يتضح من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لبعد "مبدأ المشاركة" بلغ 3.40، وبوزن نسبي يساوي (68.1%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000). لذلك يعتبر بعد مبدأ المشاركة "دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات بعد مبدأ المشاركة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الحايك، 2016) حيث أنه هناك موافقة بدرجة كبيرة على بعد مبدأ المشاركة.

جدول (6)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار (T) لكل فقرة من فقرات البعد الأول "مبدأ المشاركة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب
1.	توجد مشاركة فاعلة من قبل الإدارة العليا في صناعة قرارات الشركة.	3.75	0.96	75.06	12.75	.000	1
2.	توجد مشاركة فاعلة للإدارة التنفيذية في اجتماعات دورية لمناقشة سير العمل وتوجهات الشركة المستقبلية.	3.74	0.82	74.83	14.85	.000	2
3.	تقتصر المشاركة في وضع الخطط وتطوير البرامج على الإدارة العليا.	3.42	1.08	68.39	6.34	.000	4
4.	تحرص الشركة على مناقشة مخرجات الأداء المالي وقبول مقترحات بخصوص تطوير وتحسن الأداء المالي.	3.69	0.92	73.86	12.37	.000	3
5.	يتم إشراك جميع العاملين في وضع المعايير الخاصة بتقييم الأداء المالي.	2.83	1.14	56.55	-2.46	.014	6
6.	يتم العمل على تطوير آليات لمشاركة جميع العاملين في تحسين الأداء المالي.	2.99	1.10	59.85	-0.11	.911	5
	الدرجة الكلية للبعد الأول مبدأ المشاركة	3.40	0.67	68.09	9.92	.000	

2- البعد الثاني: مبدأ التقييم:

بشكل عام يتضح من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي لبعد "مبدأ التقييم" بلغ 3.51، وبوزن نسبي يساوي (70.30%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000). لذلك يعتبر بعد مبدأ التقييم "دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05 ≤ α)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات بعد مبدأ التقييم، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الحايك، 2016) حيث أنه هناك موافقة بدرجة كبيرة على بعد مبدأ التقييم.

جدول (7)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار (T) لكل فقرة من فقرات البعد الثاني " مبدأ التقييم "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يوجد وحدة إدارية مستقلة تُعنى بتحليل وتقييم الأداء المالي.	3.57	0.93	71.31	9.90	.000	2	كبيرة
2.	يوجد نظام واضح ومعايير محددة لتقييم الأداء المالي.	3.50	0.89	70.04	9.26	.000	4	كبيرة
3.	تتصف معايير قياس الأداء المالي بالشمولية والموضوعية.	3.46	0.92	69.21	8.20	.000	6	كبيرة
4.	يتوافر لدى الشركة نظام مالي يتسم بالوضوح والدقة يدعم عملية التقييم لكافة أنشطة الشركة.	3.54	0.93	70.71	9.40	.000	3	كبيرة
5.	يتم تحديد الوصف الوظيفي والواجبات والمسؤوليات والصلاحيات بشكل دقيق وواضح داخل النظام المالي والإداري للشركة.	3.48	0.97	69.51	7.98	.000	5	كبيرة
6.	تخضع أنظمة ولوائح وقرارات الشركة المالية للمتابعة والتقييم الدائم والمستمر لتحسين فعاليتها وكفاءتها.	3.70	0.78	74.01	14.75	.000	1	كبيرة
7.	تتم دراسة وتحليل نتائج تقييم الأداء المالي ويترتب عليه مجموعة من القرارات ما بين تصحيح المسار وبين منح حوافز حسن الإنجاز.	3.36	0.90	67.27	6.59	.000	7	متوسطة
	الدرجة الكلية للبعد الثاني مبدأ التقييم	3.51	0.69	70.30	12.15	.000		كبيرة

3- البعد الثالث: مبدأ المساءلة:

بشكل عام يتضح من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لبعد "مبدأ المساءلة" بلغ 3.51، وبوزن نسبي يساوي (70.26%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000). لذلك يعتبر بعد مبدأ المساءلة " دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات بعد مبدأ المساءلة، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (الحايك، 2016)، (سكر، 2018) التي بينت أن مبدأ المساءلة متوافر في الشركات.

جدول (8)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار (T) لكل فقرة من فقرات البعد الثالث " مبدأ المساءلة "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تشتمل معايير المساءلة معايير محددة وواضحة لجميع الموظفين.	3.42	0.97	68.31	7.00	.000	5	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
2.	يتم ممارسة المساءلة على كافة المستويات الادارية دون أي تمييز.	3.28	1.07	65.69	4.35	.000	7	متوسطة
3.	يوجد معايير محددة للإجراءات المتفق عليها بالنسبة للعقوبات المفروضة والمخالفات القانونية للأنظمة وقرارات الإدارة.	3.52	0.99	70.49	8.69	.000	3	كبيرة
4.	يتصف نظام العقوبات بالعدالة ويتناسب مع حجم المخالفة.	3.33	1.04	66.59	5.18	.000	6	متوسطة
5.	يتم وضع نظام محكم للرقابة على العاملين في الشركة من أجل تطبيق المساءلة وتحقيق الشفافية.	3.49	0.94	69.81	8.57	.000	4	كبيرة
6.	يوجد جهة مكلفة من مجلس الإدارة بمتابعة تطبيق الخطة التشغيلية ومدى الإنجاز ورفع التقارير الخاصة بالتجاوزات.	3.80	0.72	76.03	18.15	.000	1	كبيرة
7.	تحرص الشركة على إعداد برامج للتدريب والتأهيل لتفادي الأخطاء والتجاوزات في المستقبل وذلك ضمن إجراءات معالجة الأخطاء والتجاوزات.	3.75	0.89	74.91	13.62	.000	2	كبيرة
	الدرجة الكلية للبعد الثالث مبدأ المساءلة	3.51	0.71	70.26	11.83	.000		كبيرة

4- البعد الرابع: مبدأ الفعالية:

بشكل عام يتضح من الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لبعد " مبدأ الفعالية " بلغ 3.48، وبوزن نسبي يساوي (69.65%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000). لذلك يعتبر بعد مبدأ الفعالية " دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات بعد مبدأ الفعالية.

جدول (9)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار (T) لكل فقرة من فقرات البعد الرابع " مبدأ الفعالية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يتم تحديد مجموعة من الأهداف المسبقة ضمن رؤية واضحة ومحددة وفي إطار السياسات العامة للشركة مع التحقق من صلاحية الإجراءات المتبعة لإنجاز تلك الأهداف.	3.57	0.82	71.46	11.40	.000	3	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
2.	يتم التعامل مع الشكاوى بجدية وواقعية ويتم معالجتها بشكل سريع.	3.69	0.86	73.86	13.16	.000	1	كبيرة
3.	يتم استخدام الموارد البشرية والمالية بكفاءة وفعالية مع ضمان وجود برنامج محدد لتطوير موارد الشركة البشرية والمالية.	3.40	0.92	68.09	7.17	.000	6	كبيرة
4.	يتم تقويم فعالية الأنشطة في ضوء خلق حالة من التوازن ما بين التكلفة والعائد	3.42	0.91	68.39	7.52	.000	5	كبيرة
5.	تعمل الشركة على استقطاب موظفين ذوي كفاءة وتأهيل علمي مناسب.	3.60	0.93	72.06	10.55	.000	2	كبيرة
6.	تسعى الشركة باستمرار لتطوير الأنظمة والقوانين المالية المعمول بها وفق آخر المستجدات العالمية.	3.50	0.95	70.04	8.66	.000	4	كبيرة
7.	تساهم سياسات الشركة في تحقيق الرضا والانتماء المؤسسي للموظفين.	3.18	1.08	63.67	2.78	.006	7	متوسطة
	الدرجة الكلية للبعد الرابع مبدأ الفعالية	3.48	0.71	69.65	11.18	.000		كبيرة

5- البعد الخامس: مبدأ الشفافية:

بشكل عام يتضح من الجدول (10) أن المتوسط الحسابي لبعد " مبدأ الشفافية" بلغ 3.46، وبوزن نسبي يساوي (69.17%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (.000). لذلك يعتبر بعد مبدأ الشفافية " دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq .05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات بعد مبدأ الشفافية، واتفقت مع دراسة (الرفاعي، 2014)، ودراسة (المناصير، 2013)، (سكر، 2018) ودراسة (الحايك، 2016) أن هناك موافقة بدرجة كبيرة على بعد مبدأ الشفافية. واختلفت مع نتائج دراسة (صايح، 2018) التي بينت أن مبدأ الشفافية يتوافر بدرجة متوسطة في جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني.

جدول (10)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار (T) لكل فقرة من فقرات البعد الخامس " مبدأ الشفافية "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
1.	تتسم الأنظمة والتعليمات المالية المطبقة في شركة الكهرباء بالدقة والوضوح.	3.59	0.85	71.76	11.35	.000	1	كبيرة
2.	تحل المشكلات المالية في شركة الكهرباء بشفافية عالية وبعيداً عن تجاوز القانون.	3.55	0.84	71.01	10.76	.000	2	كبيرة
3.	تتبع الشركة أسلوب الحوار والنقاش في الوصول إلى القرارات من خلال اللجان	3.50	1.01	69.96	8.10	.000	3	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
	المعنية.							
4.	تقوم الإدارة بالإفصاح عن كافة المعلومات التي قد تؤثر على الأداء المالي للشركة وذلك ضمن تقارير مالية تتسم بالدورية والانتظام ويسهل الحصول عليها في التوقيت المناسب.	3.34	0.94	66.89	6.00	.000	6	متوسطة
5.	يتم اعلام العاملين بكافة مستوياتهم عن المخاطر الجوهرية المتوقعة أو القرارات المصيرية التي تتعرض لها الشركة.	3.36	1.01	67.19	5.84	.000	5	متوسطة
6.	تكون الخطط المتعلقة بالتوظيف والتعيين والتطوير للموارد البشرية معلنة للجميع.	3.41	1.06	68.24	6.37	.000	4	كبيرة
	الدرجة الكلية للبعد الخامس مبدأ الشفافية	3.46	0.72	69.17	10.41	.000		كبيرة

6- البعد السادس: مبدأ العدالة والمساواة:

بشكل عام يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي لبعد "مبدأ العدالة والمساواة" بلغ 3.27، وبوزن نسبي يساوي (65.37%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (.000). لذلك يعتبر بعد مبدأ العدالة والمساواة "دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات بعد مبدأ العدالة والمساواة.

جدول (11)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار (T) لكل فقرة من فقرات البعد السادس "مبدأ العدالة والمساواة"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يحترم مجلس الإدارة والإدارة العليا ثقافة الحوار واختلاف وجهات النظر داخل الشركة.	3.42	1.04	68.39	6.60	.000	2	كبيرة
2.	توضح أنظمة وتعليمات الشركة مهام وواجبات كل موظف وذلك بما يتناسب مع مؤهله العلمي وقدراته الذهنية والبدنية وضمان عدم استغلاله وظيفياً.	3.32	1.01	66.44	5.20	.000	3	متوسطة
3.	يستطيع الموظف المطالبة بحقوقه بأي وقت وفق القوانين والأنظمة المعمول بها.	3.27	1.14	65.39	3.87	.000	5	متوسطة
4.	تطبق الأنظمة والتعليمات على جميع الموظفين دون تمييز بحيث يتم معاملة	3.24	1.07	64.79	3.65	.000	6	متوسطة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
	جميع العاملين من نفس الفئة بالتساوي.							
5.	يوجد اسس واضحة في منح الحوافز والمكافآت التشجيعية للعاملين، وتتم مراجعتها ومراقبتها من قبل أصحاب الاختصاص.	3.27	1.15	65.47	3.88	.000	4	متوسطة
6.	هناك حرص من قبل الإدارة على التقييم المستمر للموظفين.	3.48	0.93	69.66	8.48	.000	1	كبيرة
7.	يتم توزيع المسميات الوظيفية والإشرافية في الشركة بشكل عادل بما يتناسب مع الأعمال المكلف بها.	2.87	1.35	57.45	-1.54	.126	7	متوسطة
	الدرجة الكلية للبعد السادس مبدأ العدالة والمساواة	3.27	0.88	65.37	4.98	.000		متوسطة

السابع عشر: نتائج تحليل الفقرات المتعلقة بالمحور الثاني: "كفاءة الأداء المالي"

بشكل عام يتضح من الجدول (12) أن المتوسط الحسابي لمحور "كفاءة الأداء المالي" بلغ 3.52، ويوزن نسبي يساوي (70.36%)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.000). لذلك يعتبر محور كفاءة الأداء المالي "دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه المجال قد زاد عن درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات محور كفاءة الأداء المالي. واتفقت هذه النتيجة مع بعض الدراسات كدراسة (صالح، 2014) التي أظهرت توافر الأداء المالي بدرجة مرتفعة في الشركة الإنشائية المدرجة في بورصة عمان، واختلفت مع دراسة (قيسية، 2018) التي توصلت إلى أن الواقع المالي لشركة توزيع الكهرباء بالضفة الغربية في فلسطين بحاجة إلى تحسين كبير خصوصاً إذا ما قورن مع وضع شركات توزيع الكهرباء في المملكة الأردنية، ويرجع هذا الاختلاف بين الدراسات إلى اختلاف بيئة ومجتمع التطبيق، بشكل عام يتضح من الجدول (12) أن المتوسط الحسابي فيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الخاص بالمتغير التابع كفاءة الأداء المالي ضمن هذه الدراسة ويتكون البعد من (7) فقرات، حيث تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوزن النسبي، ومن ثم حساب المتوسط الحسابي العام، والانحراف المعياري، والوزن النسبي للدرجة الكلية للمتغير واختبار (One Sample T test)، لمعرفة ما إذا كانت متوسطات درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة، وهي (3) أم لا لدى العاملين في الشركة محل الدراسة. النتائج موضحة في جدول (12).

جدول (12)

المتوسط الحسابي والنسبي والانحراف المعياري واختبار (T) لكل فقرة من فقرات المحور الثاني "كفاءة الأداء المالي"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
1.	يتميز النظام المالي للشركة بكفاءة التخطيط بمستوياته المتعددة (تشغيلي وتكتيكي واستراتيجي).	3.59	0.89	71.84	10.87	.000	1	كبيرة
2.	يتميز النظام المالي للشركة بكفاءة	3.55	0.79	71.09	11.54	.000	3	كبيرة

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار (T)	قيمة (Sig.)	الترتيب	درجة الموافقة
	أنظمة الرقابة والمتابعة والمستمرة.							
3.	يتميز النظام المالي للشركة بالاستجابة إلى متطلبات التنمية والتوسع.	3.55	0.87	71.01	10.37	.000	4	كبيرة
4.	يتميز النظام المالي للشركة بتلبية احتياجات كافة العاملين بالشركة بالمعلومات الهامة في الوقت المناسب.	3.43	0.96	68.69	7.36	.000	7	كبيرة
5.	يتميز النظام المالي للشركة بكفاءة التعامل مع كافة العروض والبرامج التي توفرها الشركة للعملاء.	3.46	0.93	69.29	8.15	.000	5	كبيرة
6.	يتميز النظام المالي للشركة بكفاءة التعامل مع أنظمة الخصم المختلفة التي تقدمها الشركة لعملائها.	3.59	0.83	71.76	11.59	.000	2	كبيرة
7.	يقوم النظام المالي للشركة باكتشاف الانحرافات أولاً بأول.	3.44	1.00	68.84	7.22	.000	6	
	الدرجة الكلية للمحور الثاني كفاءة الأداء المالي معاً	3.52	0.75	70.36	11.36	.000		كبيرة

الثامن عشر: اختبار الفرضيات:

1- الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحاكمة المؤسسية بأبعادها في تحسين كفاءة الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

وتم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Linear Regression Analysis) باستخدام أسلوب الإدخال (Enter), والجدول (13) يوضح ذلك.

جدول (13)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد (المتغير التابع: كفاءة الأداء المالي)

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية Beta	قيمة T	القيمة الاحتمالية sig.	مستوى الدلالة عند (0.05)
الثابت	.492	.166		2.966	.003	دال
مبدأ المشاركة	-.183	.056	-.164	-3.264	.001	دالة
مبدأ التقييم	.408	.065	.380	6.298	.000	دالة
مبدأ المساواة	.325	.084	.310	3.862	.000	دالة
مبدأ الفعالية	-.050	.077	-.048	-.656	.513	غير دالة
مبدأ الشفافية	.218	.063	.211	3.483	.001	دالة
مبدأ العدالة والمساواة	.151	.052	.178	2.895	.004	دالة

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار المعيارية	قيمة T	القيمة الاحتمالية sig.	مستوى الدلالة عند (0.05)
Model Summary			تحليل التباين ANOVA			
معامل الارتباط	0.811	قيمة اختبار F	83.32			
قيمة معامل التحديد R ²	0.658	القيمة الاحتمالية	.000			
قيمة معامل التحديد المعدل R ²	0.650					

وقد تبين من الجدول (13) مدى صلاحية النموذج لاستخدام نموذج الانحدار الخطي، وأن معامل الارتباط يساوي (0.811)، ومعامل التحديد يساوي (0.658)، ومعامل التحديد المعدل يساوي (0.650)، حيث يلاحظ أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحاكمة المؤسسية في تحسين كفاءة الأداء المالي، وقد استطاع نموذج الانحدار أن يفسر ما نسبته (65%) من مستوى كفاءة الأداء المالي لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، أما القيمة الباقية والبالغة (35%) تعود للتغير في عوامل أخرى لم تدخل نموذج الانحدار، إضافة إلى أخطاء التقدير العشوائية، وفي السياق ذاته أظهرت نتائج التحليل أن المتغيرات ذات الدلالة الإحصائية هي: (مبدأ المشاركة، مبدأ التقييم، مبدأ المساواة، مبدأ الشفافية، مبدأ العدالة والمساواة)، أي أنها تؤثر في كفاءة الأداء المالي، وأن المتغيرات التي ليست ذات دلالة إحصائية هي: (مبدأ الفعالية)، أي أنها لا تؤثر في مستوى كفاءة الأداء المالي، وأن قيمة (ف) بلغت (83.32) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد على معنوية نموذج الانحدار.

$$Y = \alpha + \beta x_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + \beta X_5 + \beta X_6 + \varepsilon$$

$$Y = .492 - .183 x_1 + .408 X_2 + .325 x_3 + .218 x_5 + .151 x_6 + \varepsilon$$

معادلة الانحدار هي: كفاءة الأداء المالي = $-.492 - .183 * (\text{مبدأ المشاركة}) + .408 * (\text{مبدأ التقييم}) + .325 * (\text{مبدأ المساواة}) + .218 * (\text{مبدأ الشفافية}) + .151 * (\text{مبدأ العدالة والمساواة})$
 وفق نموذج الانحدار السابق يتضح ما يلي:

أنه يمكن باتخاذ التدابير اللازمة نحو تعزيز الحاكمية المؤسسية، وتطبيق النموذج السابق التنبؤ بدرجة التغير في تحسين كفاءة الأداء المالي لدى العاملين في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة وبناء على نتائج الجدول رقم (5.12) نستنتج التالي:

وبناءً على نتائج التحليل يتم قبول الفرضية، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحاكمة المؤسسية في تحسين كفاءة الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (سكر، 2018)، (السامرائي، 2018)، (السرطاوي، 2015)، (مسعود والدعاس، 2014)، (أبو عواد والكبيجي، 2014)، (الحايك، 2016)، (النجار، عقل، 2016) التي بينت أن هناك أثراً لتطبيق معايير الحوكمة في الشركات على أداء الشركات، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (المناصير، 2013) التي بينت أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق قواعد حوكمة الشركات على الأداء المالي.

2- اختبار الفرضيات الفرعية:

أ- الفرضية الفرعية الأولى:

من خلال بيانات الجدول (13) يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحاكمة المؤسسية (لمبدأ المشاركة) في تحسين كفاءة الأداء المالي، وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو

دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمبدأ المشاركة على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

ب- الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال بيانات الجدول (13) يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) للحاكمة المؤسسية (مبدأ التقييم) في تحسين كفاءة الأداء المالي، وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمبدأ التقييم على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

من خلال بيانات الجدول (13) يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) للحاكمة المؤسسية (لمبدأ المساواة) في تحسين كفاءة الأداء المالي، وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمبدأ المساواة على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

د- الفرضية الفرعية الرابعة:

من خلال بيانات الجدول (13) يتضح عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) للحاكمة المؤسسية (مبدأ الفعالية) في تحسين كفاءة الأداء المالي، وبناءً عليه يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمبدأ الفعالية على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

هـ- الفرضية الفرعية الخامسة:

من خلال بيانات الجدول (13) يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) للحاكمة المؤسسية (مبدأ الشفافية) في تحسين كفاءة الأداء المالي، وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمبدأ الشفافية على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

و- الفرضية الفرعية السادسة:

من خلال بيانات الجدول (13) يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) للحاكمة المؤسسية (مبدأ العدالة والمساواة) في تحسين كفاءة الأداء المالي، وبناءً عليه يتم قبول الفرضية الفرعية السادسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمبدأ العدالة والمساواة على تحسين الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

التاسع عشر: النتائج والتوصيات:

1- نتائج الدراسة.

بناءً على إجراء الدراسة الميدانية؛ توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أ- أظهرت نتائج تحليل البيانات أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين الحاكمية المؤسسية (مبدأ المشاركة والتقييم والمساءلة والفعالية والشفافية والعدالة والمساواة) وتحسين كفاءة الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة.

ب- كشفت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة معنوية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) للحاكمة المؤسسية في تحسين كفاءة الأداء المالي في شركة توزيع كهرباء محافظات غزة، وأيضاً هناك تأثير معنوي لجميع أبعاد الحاكمية المؤسسية على كفاءة الأداء المالي باستثناء بعد (مبدأ الفعالية) لا يوجد له تأثير معنوي على كفاءة الأداء المالي.

2- التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ومناقشتها في العرض السابق من خلال اختبار الفرضيات وإجابة أسئلة الدراسة، نعرض هذه التوصيات:

أ- رفع مستوى الاهتمام بإشراك جميع العاملين في وضع المعايير الخاصة بتقييم الأداء المالي وتحديد طرق وأساليب رفع كفاءته في الشركة.

ب- تحديد ضوابط وآليات واضحة لمبدأ الثواب والعقاب ولتصحيح المسار لعملية تحليل نتائج تقييم الأداء المالي في الشركة، وتطبيق الأنظمة واللوائح القانونية المتعلقة بممارسة المساءلة على كافة المستويات الإدارية دون أي تمييز بين العاملين في الشركة.

ج- ينبغي على إدارة الشركة الاهتمام بالنظام المالي لتلبية احتياجات كافة العاملين في أداء أعمالهم بطريقة غير مألوفة تسهم في تطوير جودة الخدمة المقدمة، والعمل على ضرورة قيام الشركة برفع مستوى الحاكمية المؤسسية؛ لما لها من أثر كبير في تعزيز كفاءة الأداء المالي المحقق للشركة.

العشرون: المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. الألمعي علي (2018م)، "أثر حوكمة الشركات على الأداء المالي في الشركات المساهمة السعودية": دراسة تطبيقية على قطاع التأمين في المملكة العربية السعودية، كلية ابن رشد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 2(14).
2. أمان (2019)، التقرير السنوي الثاني عشر واقع النزاهة ومكافحة الفساد في فلسطين، <https://www.aman-palestine.org/reports-and-studies/13908.html>
3. البشير، آلاء، محمد، رفيده. (2017م). التحليل المالي ودوره في تقويم الأداء المالي": دراسة تطبيقية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السودان، كلية الدراسات التجارية.
4. بن عمر محمد البشير (2017م)، "دور حوكمة المؤسسات في ترشيد القرارات المالية لتحسين الأداء المالي للمؤسسة: دراسة حالة المجمع الصناعي صيدال (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.
5. الحايك نهى (2016م)، "أثر تطبيق الحوكمة على تحسين الأداء في المؤسسات الحكومية" (دراسة حالة)، المديرية العامة للجمارك السورية، الجامعة الافتراضية السورية.
6. حسن إيناس، أحمد شيماء (2018م)، "تأثير التكامل بين آليات الحوكمة الداخلية وجودة التقارير المالية في الأداء المالية"، شركات الأعمال المسجلة في سوق العراق للأوراق المالية - مجلة زانكو للعلوم الانسانية مجلد 22، العدد 2.
7. حمدوش خديجة، دفوس دنيا (2020م)، "دور الإدارة بالعمليات في تحسين الأداء المالي": دراسة حالة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجمهورية الجزائرية ص44.
8. ريان عباس (2019م)، "أثر تطبيق الحوكمة على الأداء المالي للشركة (دراسة قياسية)" عينة من شركات خنشلة، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم البواقي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية.
9. السامرائي عمار (2018م)، "أثر الحاكمية المؤسسية على تقييم الأداء المالي في المصارف" (دراسة تطبيقية) جامعة العلوم التطبيقية-مملكة البحرين، مجلة دراسات محاسبية ومالية (JAFS) المجلد الثالث عشر، العدد 45.
10. السرطاوي عبد المطلب (2015م)، "أثر الحاكمية المؤسسية على أداء الشركات المدرجة في الأسواق المالية لدول مجلس التعاون الخليجي. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 11 (3).

11. الصغير محمد (2019م)، "أثر الحوكمة على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية" دراسة حالة مؤسسة نفضال وحدة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة العربي بن مهدي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية.
12. عتبة عبد الله، تيطواني كريم (2017م)، مساهمة الرقابة الداخلية في تحسين الأداء المالي (دراسة حالة)، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الجبلاني، كلية العلوم الاقتصادية.
13. الفار، سماح عفيف. (2018). العوامل المؤثرة على الأداء المالي للشركات المالية المدرجة في بورصة فلسطين باستخدام نموذج Tobin's q، (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين.
14. فارس محمد (2018م)، بعنوان "أثر الحوكمة على الأداء المالي لشركات المساهمة في الجزائر" (دراسة تطبيقية) كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير.
15. قديري سعد، سعداني أنور، نيني عبد الحق (2018م)، "انعكاس حوكمة الشركات على الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية" (دراسة ميدانية)، (رسالة ماجستير غير منشورة). شركة سونلغاز - جامعة حمه لخضر بالوادي.
16. نصر عبد الوهاب، شحاته السيد (2007م)، "مراجعة الحسابات وحوكمة الشركات في بيئة الاعمال العربية. الاسكندرية: الدار الجامعية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Abdulazeez, D. A., Ndibe, L., & Mercy, A. M. (2016). Corporate governance and financial performance of listed deposit money banks in Nigeria. *Journal of Accounting and Marketing*, 5(1), 1-6.
2. Aggarwal, P. (2013). Impact of corporate governance on corporate financial performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 13(3), 1-5.
3. Al-ahdal, W. M., Alsamhi, M.H., Tabash, M. I., & Farhan, N. H. (2020). The impact of corporate governance on financial performance of Indian and GCC listed firms: An empirical investigation. *Research in International Business and Finance*, 51, 101083.
4. Amarneh, Asmaa, Al, Hadeel, Yaseen, (2013). Corporate Governance and Leverage: Evidence from the Jordanian Stock market, *Research Journal of Finance and accounting*, 4 (19), p29.
5. Goel, P. (2018). Implications of corporate governance on financial performance: an analytical review of governance and social reporting reforms in India. *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*, 3(1), 4.
6. Haider, N., Khan, N., & Iqbal, N. (2015). Impact of corporate governance on firm financial performance in Islamic financial institution. *International letters of social and humanistic sciences*, 51, 106-110.
7. Kyere, M., & Ausloos, M. (2020). Corporate governance and firms financial performance in the United Kingdom. *International Journal of Finance & Economics*.
8. Makki, M., & Lodhi, S. A. (2013). Impact of corporate governance on financial performance. *Pakistan Journal of Social Sciences*, 33(2), 265-280.
9. Omware, I. M., Atheru, G., & Jagongo, A. (2020). Corporate governance and financial performance of selected commercial banks listed at Nairobi Securities Exchange in Kenya. *International Academic Journal of Economics and Finance*, 3(5), 75-91
10. Owiredo, A., & Kwakye, M. (2020). The Effect of Corporate Governance on Financial Performance of Commercial Banks in Ghana. *International Journal of Business and Social Science*, 11(5).