

دور قيم وأخلاقيات الأعمال في تفعيل حوكمة المؤسسات: دراسة استطلاعية لموظفي بلدية بسكرة

**The role of Professional ethics in Activating Corporate Governance:
Exploratory study of Biskra Municipality Employees.**

مُحَمَّد مِينِ عَلُون¹

¹ جامعة علي لونيبي البلدية2، m.alloune@univ-blida2.dz

تاريخ النشر: 2021/04/30

تاريخ القبول: 2020/10/23

تاريخ الاستلام: 2020/07/10

ملخص:

تهدف الدراسة إلى تحديد دور قيم وأخلاقيات الأعمال في تفعيل حوكمة المؤسسات، ومحاولة إسقاط ذلك من خلال دراسة استطلاعية إستبائية لعينة من 140 مفردة من الموظفين الإداريين ببلدية بسكرة، حيث تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت هذه الدراسة الى أن المجلس البلدي الحالي لا يتمتع بالقبول العام للإجراءات والسياسات التي يطبقها من حيث الوفاء بالعهود المدرجة في البرنامج المقدم ودرجة الصدق في تطبيق البرامج المسطرة والإلتزام بها، إلا أنه توجد علاقة إرتباط إيجابية بين قيم وأخلاقيات الأعمال وحوكمة الشركات، حيث يرتبط الجانب الأخلاقي بالطبيعة البشرية أو في معاملات وتصرفات الأطراف المسيرة للمؤسسة تجاه جميع الأطراف كالصدق والإلتزام بالوعود والوفاء بها، والتي تعتبر أحد الركائز للحكم علي جودة نظام الحوكمة داخل المؤسسات المختلفة.

الكلمات المفتاحية: قيم، أخلاق، قيم وأخلاقيات الأعمال، حوكمة المؤسسات، بلدية بسكرة.

تصنيف JEL: G3، G38، P32.

Abstract:

This study aims to determine the professional ethics role in activating corporate governance, by applying an exploratory survey study for a sample of 140 administrative employees of Biskra municipality, using the descriptive analytical approach. The study concluded that the current municipal council isn't generally accepting the applied policies and procedures in term of fulfillment of items included in the submitted program and the integrity degree in implementing and sticking to the agreed programs. However, there is appositive relationship between professional ethics and corporate governance where the ethical side is related to human nature or actions and treatments of the institutions managements towards all parties such as integrity, commitment and fulfillment of promises which considered one of the bases of judging on the corporate system quality in different institutions.

Keys words: Values, Ethics, Professional Ethics, Corporate Governance, Biskra Municipality.

JEL classification codes: G3; G38; P32.

المؤلف المرسل: مُحَمَّد مِينِ عَلُون: m.alloune@univ-blida2.dz

تمهيد:

أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي تحظى بإهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه لإدارة الأعمال والمعايير التي تعتمد عليها بعيدا عن إطار أخلاقي وشفاف، وفي ظل تزايد الضغط القادم على مؤسسات المجتمع المدني وجماعات الضغط الأخرى وتراجع الحوكمة عن الأعمال بل وأغلب المؤسسات في ظل تنامي ظاهرة الخصخصة، فإن موضوع أخلاقيات الأعمال أصبح من المواضيع ذات الإهتمام الكبير من قبل الحكومات والجماعات والمؤسسات العالمية والمحلية، وإدخال الموضوع كمادة دراسية مستقلة في كل الجامعات تقريبا وإنشاء الأجهزة المختلفة لمكافحة الفساد الإداري.

ومن هذا المنطلق يمكن طرح الأسئلة التالية:

"ما مدى مساهمة قيم وأخلاقيات الأعمال في تفعيل حوكمة المؤسسات ببلدية بسكرة؟"

وإنطلاقا من هذه الأسئلة يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بحوكمة المؤسسات؟، وما هي أهم أهدافها؟
 - ما المقصود بقيم وأخلاقيات الأعمال؟، وفيما تتمثل مبادئها؟
 - ما أهمية قيم وأخلاقيات الأعمال في تطبيق حوكمة المؤسسات في المؤسسة محل الدراسة؟
- فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية: H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم وأخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة عند مستوى دلالة (0.05).

- الفرضيات الفرعية: وتتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعد والوفاء وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة عند مستوى دلالة (0.05).
- H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة عند مستوى دلالة (0.05).
- H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصدق وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة عند مستوى دلالة (0.05).

- أهمية الدراسة: تنبع أهمية الدراسة من الأهمية التي تخص بها حوكمة المؤسسات في الوقت الحاضر وبالإضافة إلى إثارة دوافع متخذي القرارات إلى ضرورة الإهتمام بالجانب الأخلاقي وحوكمة المؤسسات خاصة في الفضائح التي عرفت أكبر المؤسسات العالمية في هذا المجال أي أن هذا الموضوع بمتغيره يتناول قدر كبير من الأهمية في جميع أنحاء العالم وخاصة المؤسسات الكبرى التي واجهت في الآونة الأخيرة العديد من المشاكل والأزمات.

- أهداف الدراسة: يمكن تلخيص الأهداف في النقاط التالية:

- إلقاء نظرة على حوكمة المؤسسات من خلال التعرف على المفهوم، الخصائص، الأهداف الركائز التي تقوم عليها حوكمة المؤسسات

- تقديم فكرة عن قيم وأخلاقيات الأعمال التي تتعامل بها في المؤسسات الإقتصادية من خلال عرض حقائق حول أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الإقتصادية

- التطرق إلى طبيعة العلاقة القائمة بين أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات

- الدراسات السابقة: هناك مجموعة من الدراسات السابقة تناولت جوانب موضوع الدراسة وفيما يلي يتم عرض بعضها:

✓ دراسة يوسف بومدين (2015)، بعنوان "أخلاقيات الأعمال وإرتباطها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور إداري وإسلامي"، مجلة الإقتصاد والمالية، المجلد 01، العدد 01، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف-، هدفت الدراسة لعرض وتقديم الإطار الفكري والنظري لأخلاقيات الأعمال والحكامة في منظمات الأعمال المعاصرة ومحاولة إيجاد صلة وثيقة بين أثر تبني والممارسة للحكامة كأحد العوامل الأكثر تفسيراً وتحليلاً للعلاقة الموجودة مع حسن تطبيقها وبناء وتعزيز القيمة المادية لمنظمات الأعمال المعاصرة، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن الأخلاق علم للسلوك يشمل الأخلاقيات التي تعبر عن القواعد الأساسية التي تحكم حياة الإنسان، والتي تندمج مع المعتقدات الأخلاقية لتشكل أدلة أخلاقية ستقود إلى تحول تلك الأدلة إلى قوانين ومن ثم قواعد أخلاقية تتفاعل مع القيم الأخلاقية مثل الإحترام، الوسامة، المسؤولية، وغيرها.

✓ دراسة نذير غانية، عبد الباسط مداح (2016)، بعنوان: " دور الحوكمة في تعزيز أخلاقيات الأعمال كمكون أساسي للمواطنة التنظيمية في البنوك التجارية الجزائرية"، مجلة التنمية الاقتصادية، المجلد 01، العدد 02، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي-، هدفت الدراسة إلى محاولة معرفة دور الحوكمة في تعزيز أخلاقيات الأعمال بالبنوك التجارية الجزائرية من جهة، والتعرف على أهمية المواطنة التنظيمية ومساهمتها في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن تبني البنوك التجارية الجزائرية لأخلاقيات الأعمال من خلال أخلاقيات الأفراد والقيادة وسلوكياتهم، وكذا أخلاقيات الأنشطة التي تقوم بها البنوك التجارية والبنية التحتية، وللحوكمة دور محوري وأساسي في تعزيز أخلاقيات الأعمال بإعتبارها أحد مكونات المواطنة التنظيمية في البنوك التجارية الجزائرية، وهذا من خلال تأثير المبادئ الأساسية للحوكمة على عناصر أخلاقيات الأعمال الأساسية.

✓ دراسة نور الهدى يجياوي (2018) بعنوان: "أخلاقيات الأعمال وأثرها على حوكمة المنظمات"، أطروحة دكتوراه، تخصص إقتصاد المنظمات، كلية الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجليلي لياس - سيدي بلعباس-، هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أخلاقيات الأعمال في مجال حوكمة المؤسسات، ومحاولة بناء نموذج لإستكشاف العلاقة بين المتغيرين في المؤسسات الجزائرية، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن أخلاقيات الأعمال ترتبط إرتباطاً إيجابياً بنوعية حوكمة المؤسسات، حيث تعزز الثقافة والممارسات الأخلاقية القوية للوصول إلى مستوى أفضل من ممارسات حوكمة المؤسسات، إلا أن البيئة التي تعمل فيها المؤسسات الجزائرية لا تشجع على تبنيها لأخلاقيات الأعمال أو التأسيس لها، فممارسات الحوكمة لا تزال في بدايتها، ومفهومها جديد يفتقر إلى الإطار العام الذي يؤطره من قوانين وإجراءات والنوعية المؤسسية.

1- قيم وأخلاقيات الأعمال

1-1 مفهوم القيم الأخلاقية: قبل تعريف القيمة الأخلاقية وجب علينا معرفة مفهوم كل من القيم والأخلاق.

أ- تعريف القيم:

- تعرف على أنها: "عبارة عن مجموعة من التنظيمات النفسية وأحكام فكرية وإنفعالية يشترك فيها أشخاص بحيث تعمل تلك التنظيمات في توجيه دوافع الأفراد ورغباتهم في الحياة الاجتماعية لخدمة أهداف محددة تسعى لتحقيقها تلك الفئة." (الهاشمي، 1984، صفحة 136)

- وتعرف أيضاً: "عبارة عن تنظيمات معقدة لأحكام عقلية إنفعالية معممة نحو الأشياء أو المعاني سواء كان التفضيل الناشئ عن هذه التقديرات المتفاوتة صريحاً أو ضمناً وأن من الممكن أن تتصور هذه التقديرات على أساس أنها إمتداد يبدأ بالتقبل ويمر بالتوقف وينتهي بالرفض." (محمود، 1986، صفحة 48)

ب- تعريف الأخلاق: هو عبارة عن: "مجموعة القواعد السلوكية التي تحدد السلوك الإنساني وتنظمه، وينبغي أن يحتذيها الإنسان فكراً وسلوكاً في علاقاته الاجتماعية ومواجهة المشكلات المختلفة، والتي تمكنه من الإختيار الخلقى في المواقف الأخلاقية، والتي تبرر المغزى الاجتماعي لسلوكه بما يتفق وطبيعة الآداب والقيم الاجتماعية السائدة في مجتمعه." (مرتجي، 2004، صفحة 55)

ج- تعريف القيم الأخلاقية: تعرف على أنها: "موجهات السلوك نحو الأهداف والقواعد والمثل العليا التي تلقى قبولاً مرغوباً من المجتمع"، كما تعرف أنها: "تنظيمات نفسية معيارية يتشربها الفرد ويمثلها خلال ممارسات تنشئته وتطبيعها اجتماعياً في الوسط الذي يعيش فيه، بحيث تظهر هذه التنظيمات من خلال نشاطه اللفظي والوجداني والسلوكي"، وأيضاً: "القيم الأخلاقية تنشأ في البيئة ومن البيئة، وترتبط بالخبرة الإنسانية، وأن تلك القيم التي نحتكم إليها لتقدير قيمة الأفعال والنتائج في علاقتها بالفرد والجماعة." (بركات، 1984، الصفحات 57-58)

ويتضح من التعريفات السابقة أنها تنطلق من منطلقات اجتماعية، وأنها تنشأ في البيئة أو الوسط الذي يحيط بالفرد، ولا بد أن يلقي قبولاً مرغوباً فيه من المجتمع.

1-2- تعريف أخلاقيات الأعمال: يمكن تعريف أخلاقيات العمل في المؤسسة بأنها: "إتجاه الإدارة وتصرفها إتجاه موظفيها وزبائنها والمساهمين والمجتمع عامة وقوانين الدولة ذات العلاقة بتنظيم عمل المؤسسات إذ ينطبق هذا التعريف بذاته على عمل الأفراد" (الاونكتناد، 2001، صفحة 194)

- وقد أوضح دافت DAFT بأن الأخلاقيات تتعلق بالقيم الداخلية والتي هي جزء من البيئة الثقافية للمؤسسة إذ إن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجتمعات أو المؤسسة بشكل (سليبي أو إيجايي) علي الآخرين. (Daft, 1996, p. 136)

- في حين وصف KOONTZ أخلاقيات العمل بأنها كل ما يتعلق بالعدالة وبعض النواحي مثل توقعات المجتمع والمنافسة بنزاهة والإعلان والعلاقات العامة. (البوتي، 2009، صفحة 46)

من خلال ما سبق فالأخلاقيات هي مجموعة من القيم أو المبادئ الأخلاقية والتي يمتلكها كل فرد وتمثل الخصائص التي يتعين أن تتوفر في السلوك الأخلاقي لهم.

1-3 مبادئ قيم وأخلاقيات الأعمال: وتتمثل في ما يلي (لطفي، 2008، صفحة 13):

أ- الأمانة: وهي تعبر عن الصدق والصراحة والنزاهة، بمعنى أن الفرد يجب أن يكون صريحاً لا يتعامل بالغش ولا يمارس الكذب والخداع.

ب- الاستقامة: بمعنى أن يكون الفرد صاحب مبادئ وأمين وشجاع ويعمل بما يقتنع به بحيث لا يعمل بمبدأ الغاية تبرر الوسيلة.

ج- حفظ الوعد: بحيث يكون الفرد محلاً للثقة عن طريق حفظ العهد وتنفيذ الإلتزامات وإحترام الإتفاقيات، وعدم إيجاد إغذار وتبريرات لخرق أي تعهدات.

د- الولاء والإخلاص: يتعين أن يكون الفرد مخلص للأسرة والوطن والعمل والمهنة، بحيث لا يفصح المعلومات تمثل أسراراً، ويحافظ على القدرة الخاصة بالتوصل إلى الحكم المهني المحايد مع تجنب أي تأثيرات غير ملائمة أو تعارض المصالح.

1-4 أهمية أخلاقيات الأعمال: تلعب أخلاقيات الأعمال دوراً كبيراً في نجاح المؤسسات ويمكن إبراز أهميتها في النقاط التالية (كرزايي، 14-15 فيفري 2012، صفحة 05):

أ- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالإلتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم.

ب- تسهيل عملية صنع القرار وتحقيق إحترام كل الأطراف سواء من داخل أو خارج المؤسسة.

ج- تولد لدى العاملين الشعور بالثقة والفخر بالإنتماء للمؤسسة.

د- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا أيضاً له مردود إيجابي على المؤسسة.

2- حوكمة المؤسسات

2-1- مفهوم الحوكمة: عرفت مؤسسة التعاون الاقتصادي والتنمية مفهوم حوكمة المؤسسات بأنه: "النظام الذي يوجه ويضبط أعمال المؤسسة، حيث يصف ويوزع الحقوق والواجبات بين مختلف الأطراف في المؤسسات مثل مجلس الإدارة، الإدارة العليا، المساهمين وذوي العلاقة ويضع القواعد والإجراءات اللازمة لإتخاذ القرارات الخاصة بشؤون المؤسسة، كما يضع الأهداف والإستراتيجيات اللازمة لتحقيقها وأسس المتابعة لتقييم ومراقبة الأداء، كما ينبغي أن يوفر المفهوم الحوافز الملائمة لمجلس الإدارة، الإدارة التنفيذية للمؤسسة لمتابعة الأهداف التي تتفق مع مصالح المؤسسة والمساهمين فيها، علاوة على تيسيرها للمتابعة الفعالة والتي يتسنى عن طريقها تشجيع المؤسسات على إستخدام مواردها بصورة أكثر كفاءة." (OECD, 2004, p. 12)

كما تعرف على أنها: "الإجراءات والأنشطة التي يقوم بها ممثلوا أصحاب المصالح بالمؤسسة، وذلك بغرض الرقابة على المخاطر، وضمان قيام الإدارة بتطبيق إجراءات الرقابة الداخلية اللازمة للتغلب على هذه المخاطر." (عيسى، يناير 2008، صفحة 49)

تعرف الحوكمة كذلك: هي عبارة عن مجموعة من الإستراتيجيات الموضوعية المطبقة من خلال المؤسسة، والمصممة لتوفير تأكيد معقول فيما يتعلق بتحقيق أهداف المؤسسة والمتعلقة بما يلي (Hirth, 2005, p. 03):

- مدى شفافية وملائمة التقارير المالية التي تعدها المؤسسة.
- مدى الإلتزام بالقوانين والتشريعات.
- مدى زيادة ثروة حملة الأسهم وإضافة قيمة للمؤسسة.

من خلال هذه التعاريف لهذا المصطلح يمكن وضع تعريفا موحدا للحوكمة: فهي حكم وتحكم وإحتكام للحد من القصور في التسيير والسيطرة على ذلك برشادة، عن طريق توسيع التسيير بالإشراك وتفضيل اللامركزية للإستفادة من آراء كل الأفراد، وتعميق ثقافة الإلتزام بالقوانين والمعايير وهذا يعمل على توافر نظام رقابة داخلية فعال، بدوره يؤدي إلى توافر نظام فعال لإدارة المخاطر التي تواجه المؤسسة، بما يحقق الأهداف المرجوة وتعظيم ربحية المؤسسة وقيمتها على المدى البعيد.

2-2- خصائص حوكمة المؤسسات: يشير مصطلح حوكمة المؤسسات إلى الخصائص التالية (بلعادي و جاوحدو، 7-8 ديسمبر 2010، صفحة 04):

- أ- الانضباط: أي إتباع السلوك الأخلاقي المناسب والصحيح.
- ب- الشفافية: أي تقديم صورة حقيقية لكل ما يحدث.
- ج- الاستقلالية: أي لا يوجد تأثير وضغوطات غير لازمة للعمل.
- د- المساءلة: أي إمكانية تقييم وتقدير أعمال مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- هـ- المسؤولية: أي وجود مسؤولية أمام جميع الأطراف ذوي المصلحة في المؤسسة.
- و- العدالة: أي يجب إحترام حقوق مختلف المجموعات أصحاب المصلحة في المؤسسة.
- ي- المسؤولية الاجتماعية: أي النظر إلى المؤسسة كمواطن جيد.

2-3- ركائز حوكمة الشركات: يمكن تلخيص ركائز حوكمة الشركات في الشكل التالي (حماد، 2005، صفحة 47):

الشكل رقم 1: ركائز الحوكمة



المصدر: طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات (المفاهيم-المبادئ-التجارب)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 47.

2-4- أهداف حوكمة الشركات: تعتبر الحوكمة أداة جيدة تمكن المجتمع من التأكد من حسن أداء الشركات بأسلوب علمي وعملي، يؤدي إلى توفير أطر عامة لحماية أموال المساهمين، وتحقيق نظام بيانات ومعلومات عادل وشفاف يحقق إنسياب هذه البيانات والمعلومات على قدم المساواة، بما يحقق توافر النزاهة في الأسواق، ولأصحاب المصالح والعلاقات المرتبطة بالمؤسسات، وفي نفس الوقت توفير أداة جيدة للحكم على أداء مجالس إدارة الشركات ومحاسبتهم، وتهدف الحوكمة إلى تحقيق ما يلي (الخصري، 2005، الصفحات 22-23):

- تحسين قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها من خلال تحسين الصورة الذهنية والانطباع الإيجابي عن المؤسسات.
 - تحسين عملية صنع القرار في الشركات، وذلك بزيادة إحساس المديرين بالمسؤولية وإمكانية محاسبتهم من خلال الجمعيات العامة.
 - تحسين عملية المصادقية للبيانات والمعلومات وتحقيق سهولة فهمها عبر الحدود، مما يزيد من إهتمام المستثمرين وزيادة إستثماراتهم في المؤسسة.
 - إدخال إعتبارات القضايا البيئية والأخلاقية في منظومة صنع وإتخاذ القرار.
 - تحسين درجات الشفافية والوضوح والإفصاح ونشر البيانات، والمعلومات عن الشركات، وكذلك عن الأداء والانجاز الذي قامت به، وعن الموجودات والأصول التي تحوزها بالفعل.
 - زيادة قدرة المؤسسات على تحسين موقفها التنافسي، وجذب إستثمارات جديدة ورؤوس أموال جديدة، وتمتعها بسمعة حسنة في السوق.
 - زيادة قدرة الإدارة على تحفيز العاملين، وتحسين معدلات دوران العمالة، وإستقرار العاملين، وتنمية الصورة الذهنية الإيجابية عن المؤسسة، سواء لدى العاملين فيها أو لدى المتعاملين معها، أو عند الجماهير العريضة بصفة عامة.
- بينما يرى البعض أن حوكمة الشركات تستهدف تحقيق ما يلي: (درويش، 2007، الصفحات 33-35)
- العدالة والشفافية والمعاملة النزيهة لجميع الأطراف ذوي المصلحة المشتركة.
 - حماية حقوق المساهمين بصفة عامة سواء كانوا أقلية أو أغلبية وتعظيم عوائدهم.
 - منع إستغلال السلطات المتاحة من تحقيق مكاسب غير مؤسسة والمتاجرة بمصالح المؤسسة والمساهمين وأصحاب المصالح.

3- آليات ضبط الحوكمة الأخلاقية بالمؤسسات

3-1- الجوانب الأخلاقية وعلاقتها بتدعيم الحوكمة الجيدة: أصبح من المرجح أن غياب الضمير كجوهر للأخلاق وما ترتب على ذلك من تزوير واختلاس وتلاعب في الحسابات والقوائم المالية كان من أهم الأسباب وراء الأزمات التي مست دول في العالم وإنهيار شركات كبرى وخروجها من السوق الاقتصادي. فإذا كانت الحوكمة هي مجموعة القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق إختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق أهداف المؤسسات والاقتصاديات، وهو الأمر الذي يتطلب وجود نظم تحكم تلك العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، ولا جدال من أن تحقيق سياسة ونظم الحوكمة الجيدة في كافة ميادينها وعناصرها إنما هو رهن كفاءة الإدارة المنفذة والمشرعة لتلك السياسات والنظم ومستويات الأخلاق للقوى البشرية، لقد أتضح أنه من أسباب ظاهرة إنهيار المؤسسات هو شيوع الفساد الأخلاقي للقائمين بإدارة هذه المؤسسات سواء في الجوانب المالية أو المحاسبية أو الإدارية وافتقاد الممارسة السليمة للرقابة وعدم الإهتمام بسلوكيات وأخلاقيات الأعمال وآداب المهنة فإذا كانت الحوكمة الجيدة تهدف إلى مقاومة أشكال الفساد المالي والإداري، فإن القيم الأخلاقية هي الإطار الأكثر مناسبة لتدعيم هذا الهدف، كما أن حوكمة المؤسسات لا يمكن تطبيقه بمعزل عن الجانب الأخلاقي لأعضاء مجلس الإدارة، لأن الاقتناع بمبادئ حوكمة المؤسسات ومتطلباتها لا يفيد إذا كان أي منهم يضمير سوء نية أو أن أخلاقياته تجيز له تسريب معلومات مهمة قبل صدورها. (مهران، 8-10 سبتمبر 2005، الصفحات 463-464)

3-2- معايير أخلاقيات الأعمال: الأخلاق والأبعاد الروحية ليست إطارا أو ديكورا للاقتصاد ولا حالة إستثناء، بل هي الأصل في العملية الاقتصادية، فليست هناك أخلاق اقتصادية ولكن هناك اقتصاد أخلاقي، وتنزيل الأخلاق في الفضاء الاقتصادي يجعل منه فضاء إنسانيا محصنا ضد الرذيلة والمنكر والفساد والانحراف. وتبني الفرد والمجموعة والمؤسسة لهذا الميثاق الأخلاقي، يعتبر عنصر نجاح للعملية الاقتصادية في كل مستوياتها، تتمثل هذه المعايير في (سرور، 8-10 سبتمبر 2005، الصفحات 292-295):

أ- الإخلاص: حيث تبرز قيمة الإخلاص في القول والعمل إبتغاء وجه الله تعالی ورضاه، وبينه خالصة من جميع الأطراف في أسلوب الحوكمة.

ب- الأمانة: ويقصد بها مجال الحوكمة أن يكون المسؤولين وإدارة المؤسسة ومكاتب المحاسبة أمناء على ما لديهم من بيانات ومعلومات مع عدم تشويهه أو تحريف الحقائق أو التلاعب بها.

ج- العدالة: تحقيق العدل في حوكمة المؤسسات ويتضح ذلك في ضرورة تحقيقها بين الأطراف المختلفة ذات الصلة بالمؤسسة، وهو الأمر الذي يعمل على إتاحة الفرصة لكافة الأطراف للحصول على المعلومات الصحيحة.

د- الشفافية: بكل ما تحمله من معاني الصدق والأمانة والشمول في المعلومات طالما أن هذه الأخيرة تمثل حقوقا للأطراف المختلفة ذات الصلة بالمؤسسة وهو الأمر الذي يستدعي الحقوق كاملة حتى يثق فيها هؤلاء الأطراف، والشفافية مفهوم يقوم على فلسفة إدارية يمكن إنجازها فيما يلي:

✓ **المساءلة:** حيث أن الشفافية هي روح المساءلة التي يجب أن تخضع لها الإدارة السليمة من حيث الأداء والكفاءة.

✓ **الأخلاقيات:** الإدارة المسؤولة اجتماعيا وأخلاقيا ليس لها ما تخشاه، خلأفا للإدارة الفاسدة وأن الشفافية هي ميزة للأولى اجتماعيا وأخلاقيا وتهديدا صارخا للثانية، وهذه المعايير في مجموعها تزيد من فاعلية حوكمة المؤسسات.

3-3- أخلاقيات الأعمال كمكون رئيسي لحوكمة المؤسسات: تشكل الأخلاق والثقافة الأخلاقية داخل العمل جوهر إطار حوكمة المؤسسات، إلا أنه يتعين التعامل مع كل منهما على نحو مختلف إلى حد ما، فحوكمة المؤسسات تعنى بشكل أساسي بإيجاد هيكل لصنع القرارات على مستوى مجلس الإدارة بل وتطبيق تلك القرارات، ومن ثم يمكن النظر إليها على أنها الكيان الموجه للمؤسسة، بالإضافة إلى ذلك فإن حوكمة المؤسسات تعنى بتحقيق القيم الجوهرية المتمثلة في الشفافية، المسؤولية، الإنصاف، والمحاسبة. وحيث أن تلك القيم تمثل أيضا مواضع إهتمام رئيسية بالنسبة لأخلاقيات الأعمال، كما أن حوكمة المؤسسات تتناول بناء الهياكل التي يمكن من خلالها بلوغ تلك القيم، في حين أن الأخلاقيات هي بمثابة مرشد للسلوك ومجموعة من المبادئ (مجموعة من القوانين الأخلاقية)، فقد نجد النظام الأخلاقي السليم يشتمل على القيم الجوهرية: المسؤولية، الشفافية، الإنصاف والمحاسبة، إلا إنه يمتد في نفس الوقت ليضم أبعادا عديدة أخرى. (بريش و خمو، 20-21 أكتوبر 2009، صفحة 07)

3-4- مجلس الإدارة والسلوك الأخلاقي: نظرا لأهمية السلوك الأخلاقي داخل المؤسسات ودوره الهام في تفعيل النظام الرقابي داخلها، فقد أوصت العديد من الهيئات العلمية والمهنية المتخصصة بضرورة أن يتواجد بالمؤسسة مجلسا يركز على القيم الأخلاقية والنزاهة، ويجب أن يركز هذا الدليل للسلوك الأخلاقي على ضرورة إلتزام العاملين بالقيم الأخلاقية التي تضمن حسن سمعة المؤسسة ومصداقيتها مع ضرورة إلتزامهم بالقيم واللوائح والتركيز على حضر تعامل العاملين في أسهم المؤسسة في حالة توفر معلومات داخلية لديهم بشكل قد يؤثر على قيمة الأسهم بالسوق، والتأكيد على أن يعمل العاملين على حماية معلومات المؤسسة وضمان سريتها مع ضرورة منع العاملين من تلقي أي هدايا أو مبالغ نقدية من أي طرف خارجي بما قد يؤثر على معاملات المؤسسة، وفي نفس الوقت حضر قيام العاملين بالمؤسسة بإعطاء أي رشاي للغير. (بريش و خمو، 20-21 أكتوبر 2009، صفحة 10)

ونظرا لأهمية وجود دليل السلوك الأخلاقي داخل المؤسسات وجهت العديد من تلك الهيئات العلمية والمهنية النظر في مجالس إدارة المؤسسات على أهميته ودوره في تحسين سمعة المؤسسة والقضاء على التلاعبات في أسواق المال التي تنشأ نتيجة تسريب المعلومات من قبل العاملين.

وهناك مجموعة من الإرشادات التي يجب أخذها بعين الإعتبار من طرف مجلس الإدارة عند وضع سياسة السلوك الأخلاقي بالمؤسسة، حيث يتمثل الهدف من سياسة السلوك الأخلاقي في (سليمان، 2008، الصفحات 150-153):

- الإلتزام بتحقيق مستوى عال من السلوك الأخلاقي.
 - تشجيع الإلتزام بالسلوك الأخلاقي ومعاقبة عدم الإلتزام به.
 - تنمية ثقافة أخلاقية داخل المؤسسة.
- وعن طريق إتباع هذه السياسة بشكل دوري مع كلا من مبادئ حوكمة المؤسسات والقوانين الداخلية، فإن المؤسسة يجب أن تؤكد رغبتها في إرساء وتحسين السلوك الأخلاقي بها.

4- الدراسة الميدانية

قبل التطرق إلى الدراسة الميدانية وتحليل نتائج الإستمارة لابد من التطرق إلى الإطار المنهجي للدراسة، الذي يعتبر أساس تنظيم تم إعداد إستبانة الدراسة توزيعها على مجتمع الدراسة، لغرض تجميع المعلومات اللازمة حول موضوع البحث ومن ثم تفرغها بواسطة برنامج الجداول EXCEL 2007 وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي وإستخدام الإختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

1-4- منهجية الدراسة عينتها وأداتها

- أ. منهجية الدراسة: تم الإعتماد على المنهج الإستقرائي من خلال أدواته للوصف والتحليل لتوضيح مساهمة قيم وأخلاقيات الأعمال في تفعيل حوكمة المؤسسات دراسة حالة بلدية بسكرة، وهذا من خلال المسح الميداني بطريقة العينة لجمع البيانات.
- ب- مجتمع الدراسة: يتكون من جميع الموظفين العاملين في المجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة.
- ج- عينة الدراسة: هي عينة قصدية مستهدفة حيث وزعت الاستمارات على موظفي البلدية وعلى أعضاء المجلس الشعبي البلدي، وقد تم توزيع 175 إستمارة على عينة الدراسة بحيث تم إسترجاع 155 إستمارة حيث تم إلغاء 15 إستمارة وتم إخضاع 140 إستمارة للدراسة.
- د. هيكل الاستبيان: من أجل الوصول إلى النتائج والحكم على مدى صحة الفرضيات من عدمها، تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين كما يلي:

✓ القسم الأول: البيانات الشخصية يتضمن التغيرات الديمغرافية والتي تتمثل في الجنس، السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة.

✓ القسم الثاني: وقسم إلى محورين وهما:

- أ- المحور الأول: قيم وأخلاقيات الأعمال وتضمن 18 عبارة حيث قسمت إلى 03 أبعاد وهي: (بعدي الوعد والوفاء وتضمن 06 عبارات، بعد الإلتزام تضمن 06 عبارات، وبعد الصدق تضمن 06 عبارات.
- ب- المحور الثاني: حوكمة المؤسسات وتضمن 09 عبارات.
- وتم وضع العبارات على أساس سلم ليكارت الخماسي ووزعت درجاته على النحو التالي:

الجدول رقم 1: فئات درجات السلم حسب مقياس ليكارت الخماسية

الدرجات	درجات السلم	المتوسط
غير موافق تماما	1	[1,79 - 1]
غير موافق	2	[2,59 - 1,80]
محايد	3	[3,39 - 2,60]
موافق	4	[4,19 - 3,40]
موافق تماما	5	[5 - 4,20]

المصدر: عز عبد الفتاح (2005)، التحليل الإحصائي الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، دار وائل للنشر، الأردن.

2-4- مصداقية وثبات الاستبيان

- أ- مصداقية الاستبيان: الصدق والثبات من الخصائص المطلوبة لأداة الدراسة من أجل الحصول على نتائج في الأخير لها مصداقية ولذلك تم تقنين فقرات الاستبيان وتم التحقق من صدق الأدلة من خلال عرض الأداة على عدد من أصحاب الخبرة والتخصص والعمل بأرائهم وإقتراحاتهم والتي على أساسها تم الوصول للتصميم النهائي للإستمارة.
- ب- ثبات الأداة: من خلال معامل ألفا كرونباخ حيث يستعمل لقياس مدى ثبات أداة القياس من ناحية العبارات الموضوعية وتعتبر قيمته مقبولة إذا كانت %60 فأكثر و%50 مرفوضة حيث كانت نتائج إختبار ألفا كرونباخ كما يلي:

الجدول رقم 2: معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور وتقسيماتها
المحور الأول		
0.953	18	قيم وأخلاقيات الأعمال
أبعاد قيم وأخلاقيات الأعمال		
0.878	6	الوعد والوفاء.
0.863	6	الإلتزام.
0.883	6	الصدق.
المحور الثاني		
0.907	9	حوكمة المؤسسات
0.967	27	جميع عبارات الإستمارة

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن كل نتائج معامل ألفا كرونباخ أكبر من 60% مما يدل على ثبات أداة القياس من ناحية العبارات الموضوعية في الإستمارة، حيث تراوحت نسبة المحاور ما بين 0.907 و0.953 وكانت بالنسبة لمحور قيم وأخلاقيات الأعمال 0.953، وقد قسم هذا المحور لأبعاد حيث كانت لبعد الوعد والوفاء 0.878 وبعد الإلتزام 0.863 وبعد الصدق 0.883، وكانت بالنسبة لمحور حوكمة المؤسسات 0.907، وبلغ المعامل الكلي للإستمارة 0.967.

ج- تحليل المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة: من خلال الجدول الموالي تم ملاحظة ما يلي:

أولاً: الجنس:

الجدول رقم 3: خصائص عينة الدراسة

المتغير	البيان	التكرار	النسب المئوية
الجنس	ذكر	101	72.1
	أنثى	39	27.9
	المجموع	140	100
العمر	من 20 - 29 سنة	70	50
	من 30 - 39 سنة	48	34.3
	من 40 - 49 سنة	19	13.6
	من 50 فما فوق	3	2.1
	المجموع	140	100
المؤهل العلمي	متوسط	21	15
	ثانوي	65	46.4
	جامعي	54	38.6
	المجموع	140	100
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	78	55.7
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	30	21.4
	من 10 إلى أقل من 15 سنة	20	14.3
	من 15 سنة فأكثر	12	8.6
	المجموع	140	100

المصدر: من إعداد الباحث.

عنوان المقال: مساهمة قيم وأخلاقيات الأعمال في تفعيل حوكمة المؤسسات: دراسة استطلاعية لموظفي بلدية بسكرة

- توزيع النسب حسب الجنس لأفراد العينة تمثل في نسبة 72.2% ذكور، وما نسبته 27.9% إناث، أي سيطرة الفئة الذكورية على الفئة الأنثوية.

- توزيع النسب حسب العمر لأفراد العينة تمثل فيما نسبته 50% عمرهم من 20 - 29 سنة، وما نسبته 34.3% عمرهم من 30 - 39 سنة، وما نسبته 13.6% عمرهم من 40 - 49 سنة، وما نسبته 2.1% عمرهم من 50 سنة فأكثر، أي أن فئة من 20-29 سنة هي أكثر نسبة في مجتمع الدراسة حيث أنها 50% لأن الدراسة كانت موجهة للشباب.

- توزيع النسب حسب المستوى التعليمي لأفراد العينة تمثل فيما نسبته 46.4% مؤهلهم العلمي ثانوي، وأن ما نسبته 38.6% مؤهلهم العلمي جامعي، وأن ما نسبته 15% مؤهلهم العلمي متوسط، أي أن الفئة التي مؤهلهم ثانوي هي الفئة المسيطرة وهم أكثر نسبة في العينة المستهدفة في المجتمع وكذلك نظرا لطبيعة الوظائف ومؤهلاتها.

- توزيع النسب حسب سنوات الخبرة لأفراد العينة تتمثل فيما نسبته 55.7% لفئة أقل من 5 سنوات خبرة، وما نسبته 21.4% لفئة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات خبرة، وما نسبته 14.3% لفئة من 10 إلى أقل من 15 سنة خبرة، وما نسبة 8.6% لفئة من 15 سنة فأكثر، ونلاحظ أن 55.7% من المستجوبين لديهم خبرة في الميدان أقل من 5 سنوات هي الفئة الأكثر إستهدافا.

4-3- تحليل إتجاه العينة

1- تحليل إتجاه العينة لفقرات محور قيم وأخلاقيات الأعمال: تهدف عبارات المحور الثاني لمعرفة إتجاهات أفراد العينة حول محور قيم وأخلاقيات الأعمال وأبعاده والجدول الموالي يوضح النتائج المتحصل عليها وكانت كالآتي:

الجدول رقم 4: إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور قيم وأخلاقيات الأعمال

الترتيب	إتجاه العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارات	الرقم
	غير موافق	2.383	1.057	أ- بعد الوعد والوفاء	-
4	غير موافق	2.05	1.369	يساهم المجلس البلدي في حل مشكلة البطالة في البلدية.	01
3	غير موافق	2.114	1.309	يوفر المجلس البلدي فرص عمل للمعاقين وذوي الإحتياجات الخاصة.	02
5	محايد	2.814	1.397	يساهم المجلس البلدي في تقديم حلول فعالة لحل أزمة السكان.	03
2	غير موافق	2.3	1.245	يأخذ المجلس البلدي بعين الإعتبار الملاحظات التي تثيرها مختلف المؤسسات وأفراد المجتمع بشأن أنشطته.	04
6	محايد	2.75	1.465	يعمل المجلس البلدي على تقديم مساعدات وتسهيلات للمدارس التعليمية والمستشفيات.	05
1	غير موافق	2.271	1.228	الرقابة اللا ذاتية والقدرة على إتخاذ القرار بشكل موضوعي وعلمي.	06
	غير موافق	2.499	1.068	ب- بعد الإلتزام	-
1	غير موافق	2.243	1.329	المجلس البلدي يتخذ القرارات الشجاعة دون تردد.	07
2	غير موافق	2.493	1.333	المجلس البلدي يلتزم بأداء الأعمال وفق البرامج المسرح بها.	08
6	محايد	2.957	1.478	سهولة الوصول إلى الموظف المسئول في البلدية.	09
3	غير موافق	2.385	1.334	يقوم المجلس البلدي بمحاربة الفساد الإداري.	10
4	غير موافق	2.3	1.402	وضع طرق وإجراءات مختلفة لمحاربة أو الحد من الرشوة.	11
5	محايد	2.614	1.437	المجلس البلدي يلتزم بالمبادئ العامة والقوانين التي تحكم الجماعات المحلية في تسيير البلدية.	12

غير موافق		2.344	1.077	ج- بعد الصدق	-
3	غير موافق	2.500	1.328	قدرة المجلس البلدي على وضع مناهج ملائمة لعملية التطبيق والتنفيذ الفعال للبرامج المسطرة.	13
5	غير موافق	2.378	1.386	يعمل المجلس البلدي على تطبيق البرنامج الموعود به.	14
2	غير موافق	2.321	1.326	الوصول إلى المعدل المتوقع في تطبيق البرنامج الموضوع.	15
4	غير موافق	2.350	1.362	البرامج المقترحة تقلل من حدة البطالة وأزمة السكن في البلدية.	16
1	غير موافق	2.143	1.196	تحقيق المطالب الموجهة من قبل الأفراد الساكنين في البلدية.	17
6	غير موافق	2.371	1.514	الرغبة في عهدة أخرى من أجل تكملة البرنامج الحالي ومواصلة العمل من أجل المصلحة العامة.	18
غير موافق		2.409	1.016	محور قيم وأخلاقيات الأعمال	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22

من خلال الجدول رقم 4 يتضح:

✓ **بعد الوعد والوفاء:** بلغ المتوسط الحسابي العام لإجاباته (2.383) وبانحراف معياري (1.057) ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا المحور تشير إتجاهات الآراء إلى (غير موافق)، كما نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة البحث على فقرات هذا البعد كانت إيجابية ضمن إتجاهات آراء (غير موافق ومحاميد)، تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.05-2.814) والانحرافات ما بين (1.228-1.465)، وهذا ما يؤكد إلى أن إتجاهات الآراء ضمن فئة (غير موافق-محاميد)، وأن الفقرة رقم (06) التي تنص " الرقابة اللا ذاتية والقدرة على إتخاذ القرار بشكل موضوعي وعلمي " إحتلت المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة البحث وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2.271) وبانحراف معياري (1.228)، وهو راجع إلى دور المجلس البلدي وهيكلها التنظيمي في عدم الوفاء بالوعود المقدمة من طرف المجلس.

✓ **بعد الإلتزام:** بلغ المتوسط الحسابي العام لإجاباته (2.499) وبانحراف معياري (1.068) ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا الجزء تشير إتجاهات الآراء إلى (غير موافق)، كما نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة البحث على فقرات هذا الجزء أنها ضمن إتجاهات آراء (غير موافق ومحاميد)، وأن الفقرة رقم (01) التي بنص " المجلس البلدي يتخذ القرارات الشجاعة دون تردد " إحتلت المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل الباحثين وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2.243) وبانحراف معياري (1.329)، ويمكن تفسير ذلك بأن وذلك راجع لإتخاذ القرارات العشوائية وقتية وغير صارمة وهذا ما يفسر أن قراراتهم تخدم مصالحهم الخاصة دون العامة، تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.243-2.975) والانحرافات ما بين (1.478-1.329) وجود تشتت للعينة عن متوسطها الحسابي، وهذا ما يشير إلى أن إتجاهات الآراء ضمن فئة (غير موافق).

✓ **بعد الصدق:** بلغ المتوسط الحسابي العام (2.344) وبانحراف معياري (1.077) ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا الجزء تشير إتجاهات الآراء إلى (غير موافق)، كما نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة البحث على فقرات هذا الجزء أنها ضمن إتجاهات آراء (غير موافق)، تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.500-2.143) والانحرافات ما بين (1.514-1.196) أي أن الآراء متشعبة نوعاً ما عن وسطها الحسابي، وهذا ما يشير إلى أن إتجاهات الآراء ضمن فئة (غير موافق)، وأن الفقرة رقم (05) التي تنص: " تحقيق المطالب الموجهة من قبل الأفراد الساكنين في البلدية " إحتلت المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة البحث وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2.143) وبانحراف معياري (1.196)، ويمكن تفسير ذلك بأن أعضاء المجلس الشعبي البلدي لا يلبون مطالب الموظفين في البلدية أي أن هؤلاء أعضاء المجلس هدفهم المصلحة الخاصة عكس وعودهم.

عنوان المقال: مساهمة قيم وأخلاقيات الأعمال في تفعيل حوكمة المؤسسات: دراسة استطلاعية لموظفي بلدية بسكرة

ويتضح من خلال الجدول السابق أن محور قيم وأخلاقيات الأعمال بلغ المتوسط الحسابي العامي (2.409) وبإنحراف معياري (1.016) وفقا لمقياس الدراسة فإن هذا المحور تشير إتجاهات الآراء إلى (غير موافق) وهذا يفسر أن المجلس الشعبي البلدي يسير عكس رغبات ومتطلبات الموظفين والذين يعتبروا من المواطنين أي عدم رضا الأفراد الموظفين على المجلس.

ب- تحليل إتجاه محور حوكمة المؤسسات: ويظهر الجدول رقم (05) والتي تهدف عبارات المحور الأول لمعرفة إتجاهات أفراد العينة حول محور حوكمة المؤسسات:

الجدول رقم 5: إجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور حوكمة المؤسسات

الترتيب	إتجاه العينة	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	العبارات	الرقم
3	محايد	2,61	1,202	إن فكرة الرجل المناسب في المكان المناسب محققة في إدارتكم.	01
4	غير موافق	2.314	1,081	لجنة التعيينات تضع آليات شفافة للتعيين، بما يضمن الحصول على أفضل المرشحين المؤهلين.	02
2	محايد	3,09	1,135	هناك هيكل أجور واضح يتسم بالعدالة والموضوعية والحيادية.	03
1	غير موافق	2,35	1,185	يسمح مستوى الشفافية والإفصاح في بلديتكم برفع وتسهيل عملية الرقابة على سير البرنامج المسطر.	04
2	غير موافق	2.064	1.372	تحرص إدارة المجلس البلدي على المساءلة المستمرة للموظفين داخل بلديتكم من أجل تقويم مهامهم.	05
5	محايد	2,87	1,117	المسؤولية الأخلاقية للموظفين في بلديتكم ترفع من مصداقية البرنامج المقترح.	06
4	غير موافق	2.405	1.405	تتوفر المسؤولية الكافية للموظفين في البلدية لأداء مهامهم بكل مصداقية وموضوعية.	07
6	محايد	2.564	1.449	تطبق مؤسستكم القوانين التي تحددها الدولة	08
3	غير موافق	2.374	1.374	يمارس المجلس البلدي سلطة الرقابة بكل استقلالية ونزاهة على مختلف المشاريع التي في طور الإنجاز.	09
	غير موافق	2.470	1.153	محور حوكمة المؤسسات	-

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22

يتضح من خلال الجدول السابق أن محور حوكمة المؤسسات بلغ المتوسط الحسابي العام (2.470) وبإنحراف معياري (1.153) ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا الجزء تشير إتجاهات الآراء إلى (غير موافق)، كما نلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة البحث على فقرات هذا المحور أنها ضمن إتجاهات آراء (غير موافق ومحايد)، تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.064-2.564) والإنحرافات ما بين (1.081-1.449) وهو ما يوضح أن الآراء متشعبة عن وسطها الحسابي، وهذا ما يشير من خلال المتوسطات أن إتجاهات الآراء ضمن فئة (غير موافق ومحايد)، وأن الفقرة رقم (01) التي تنص: "يسمح مستوى الشفافية والإفصاح في بلديتكم برفع وتسهيل عملية الرقابة على سير البرنامج المسطر" إحتلت المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية المعطاة لها من قبل عينة البحث وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2,35) وبإنحراف معياري (1.185)، ويمكن تفسير هذا ما يفسر على أن المجلس لا يعمل على طرق ومناهج الشفافية والإفصاح في عملية الرقابة وعدم الإشراف على البرامج المسطرة.

4-4- دراسة العلاقة واختبار فرضيات الدراسة

أ- دراسة العلاقة بين قيم وأخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات

✓ العلاقة بين بعد الوعد والوفاء وحوكمة المؤسسات:

الجدول رقم 6: العلاقة بين بعد الوعد والوفاء وحوكمة المؤسسات

العلاقة	الإحصاءات	التقديرات
العلاقة بين بعد الوعد والوفاء وحوكمة المؤسسات	Corrélation de Pearson	0.817
	Sig. (Bilatérale)	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22

من خلال نتائج الجدول السابق الخاص بالعلاقة بين بعد الوعد والوفاء وحوكمة المؤسسات نستنتج وجود علاقة قوية بينهما وذلك من خلال القيمة المتحصل عليها في تحليل العلاقة بمعامل بيرسون الذي كانت النتيجة هي 0.817 وهي تدل على وجود علاقة كلما زادت هذه النتيجة، وقيمة sig (مستوى الدلالة) وهي أيضا تدل على وجود علاقة إرتباطية كلما كانت أقرب إلى الصفر وهنا تحصلنا على نتيجة أقل من 0.005 ومنه وجود علاقة موجبة قوية بين بعد الوعد والوفاء وحوكمة المؤسسات.

✓ العلاقة بين بعد الإلتزام وحوكمة المؤسسات

الجدول رقم 7: يوضح العلاقة بين بعد الإلتزام وحوكمة المؤسسات

العلاقة	الإحصاءات	التقديرات
العلاقة بين بعد الإلتزام وحوكمة المؤسسات	Corrélation de Pearson	0.886
	Sig. (Bilatérale)	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22

من خلال نتائج الجدول أعلاه الخاص بالعلاقة بين بعد الإلتزام مع وحوكمة المؤسسات نستنتج وجود علاقة قوية بينهما وذلك من خلال القيمة المتحصل عليها في تحليل العلاقة بمعامل بيرسون الذي كانت النتيجة هي 0.886 وهي تدل على وجود علاقة قوية كلما كبرت هذه النتيجة، وفي هذه الحالة هناك علاقة قوية بينهما وقيمة sig (مستوى الدلالة) أقل من 0.005 وهي أيضا تدل على وجود علاقة إرتباطية موجبة وقوية بين بعد الإلتزام وحوكمة المؤسسات.

✓ العلاقة بين بعد الصدق وحوكمة المؤسسات

الجدول رقم 8: يوضح العلاقة بين بعد الصدق وحوكمة المؤسسات

العلاقة	الإحصاءات	التقديرات
العلاقة بين بعد الصدق وحوكمة المؤسسات	Corrélation de Pearson	0.885
	Sig. (Bilatérale)	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22

من خلال نتائج الجدول السابق الخاص بالعلاقة بين بعد الصدق وحوكمة المؤسسات نستنتج وجود علاقة قوية بينهما وذلك من خلال القيمة المتحصل عليها في تحليل العلاقة بمعامل بيرسون الذي كانت النتيجة هي 0.885 وهي تدل على وجود علاقة قوية كلما كبرت هذه النتيجة وفي هذه الحالة هناك علاقة موجبة قوية بينهما وقيمة sig (مستوى الدلالة) أقل من 0.005 وهي أيضا تدل على وجود علاقة إرتباطية بين بعد الصدق وحوكمة المؤسسات.

✓ العلاقة بين قيم أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات

الجدول رقم 9: يوضح العلاقة بين قيم أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات

التقديرات	الإحصاءات	العلاقة
0.905	Corrélation de Pearson	العلاقة بين قيم أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات
0.000	Sig. (Bilatérale)	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22

من خلال نتائج الجدول أعلاه الخاص بالعلاقة بين قيم أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات نستنتج وجود علاقة قوية بينهما وذلك من خلال القيمة المتحصل عليها في تحليل العلاقة بمعامل بيرسون الذي كانت النتيجة هي 0.905 وهي تدل على وجود علاقة قوية كلما كبرت هذه النتيجة وفي هذه الحالة هناك علاقة موجبة قوية بينهما وقيمة sig (مستوى الدلالة) أقل من 0.005 وهي أيضا تدل على وجود علاقة إرتباطية بين قيم أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات.

ب- إختبار فرضيات الدراسة: من خلال عبارات الإستبيان يتم التحقق من صحة فروض الدراسة كما يلي:

✓ إختبار الفرضيات الفرعية

- إختبار الفرضية الأولى: وتنص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوعد والوفاء وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة عند مستوى دلالة (0.05)".

الجدول رقم 10: دراسة معامل الإرتباط بين بعد الوعد والوفاء وحوكمة المؤسسات

التقدير	الإحصاءات	الفرضية
0.817	معامل الإرتباط	يساهم الوعد والوفاء في تفعيل مبادئ حوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة.
0.668	معامل التحديد	
0.000	مستوى الدلالة	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22 عند مستوى الدلالة 0.05

من النتائج المبينة في الجدول أعلاه والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة أقرب إلى الصفر وهي أقل من 0.005 أي هناك وجود دلالة إحصائية عالية لهذا النموذج المدروس، وأن قيمة R المحسوبة أي معامل الإرتباط تساوي 0.817 وهي أكبر من 0.5 مما يعني وجود علاقة إرتباطية قوية وموجبة بين المتغيرين R² معامل التحديد يساوي إلى 0.668 مما يدل على أن المتغير المستقل يؤثر في المتغير التابع بـ 0.668، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H₀ وتقبل الفرضية البديلة H₁ وهي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين بعد الوعد والوفاء وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة.

- إختبار الفرضية الثانية: وتنص على: "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتزام وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة عند مستوى دلالة (0.05)".

الجدول رقم 11: دراسة معامل الإرتباط بين بعد الإلتزام وحوكمة المؤسسات

التقدير	الإحصاءات	الفرضية
0.886	معامل الإرتباط	يساهم الإلتزام في تفعيل مبادئ حوكمة المؤسسات ببلدية بسكرة.
0.785	معامل التحديد	
0.000	مستوى الدلالة	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22 عند مستوى الدلالة 0.05

من النتائج المبينة في الجدول السابق والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة أقرب إلى الصفر وهي أقل من 0.005 أي هناك وجود دلالة إحصائية عالية لهذا النموذج المدروس، وأن قيمة R المحسوبة أي معامل الارتباط تساوي 0.886 وهي أكبر من 0.5 مما يعني وجود علاقة إرتباطية قوية وموجبة بين المتغيرين R^2 معامل التحديد يساوي إلى 0.785 مما يدل على أن المتغير المستقل يؤثر في المتغير التابع بـ 0.785، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 وتقبل الفرضية البديلة H_1 وهي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين بعد الإلتزام وحوكمة المؤسسات ببلدية بسكرة.

– إختبار الفرضية الثالثة: وتنص على: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصدق وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة عند مستوى دلالة (0.05)."

الجدول رقم 12: دراسة معامل الارتباط بين بعد الصدق وحوكمة المؤسسات

التقدير	الإحصاءات	الفرضية
0.885	معامل الارتباط	يساهم الصدق في تفعيل حوكمة المؤسسات ببلدية بسكرة.
0.782	معامل التحديد	
0.000	مستوى الدلالة	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22 عند مستوى الدلالة 0.05

من النتائج المبينة في الجدول السابق والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة أقرب إلى الصفر وهي أقل من 0.005 أي هناك وجود دلالة إحصائية عالية لهذا النموذج المدروس، وأن قيمة R المحسوبة أي معامل الارتباط تساوي 0.885 وهي أكبر من 0.5 مما يعني وجود علاقة إرتباطية قوية وموجبة بين المتغيرين R^2 معامل التحديد يساوي إلى 0.782 مما يدل على أن المتغير المستقل يؤثر في المتغير التابع بـ 0.782، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 وتقبل الفرضية البديلة H_1 وهي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين بعد الصدق وحوكمة المؤسسات ببلدية بسكرة.

✓ إختبار الفرضية الرئيسية: وتنص على: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم وأخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة عند مستوى دلالة (0.05)."

الجدول رقم 13: دراسة العلاقة بين قيم وأخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات

التقدير	الإحصاءات	الفرضية
0.905	معامل الارتباط	تساهم قيم وأخلاقيات الأعمال في تفعيل حوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة.
0.820	معامل التحديد	
0.000	مستوى الدلالة	

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج SPSS V22 عند مستوى الدلالة 0.05

من النتائج المبينة في الجدول السابق والذي يبين أن قيمة مستوى الدلالة أقرب إلى الصفر وهي أقل من 0.005 أي هناك وجود دلالة إحصائية عالية لهذا النموذج المدروس، وأن قيمة R المحسوبة أي معامل الارتباط تساوي 0.905 وهي أكبر من 0.5 مما يعني وجود علاقة إرتباطية قوية وموجبة بين المتغيرين R^2 معامل التحديد يساوي إلى 0.820 مما يدل على أن المتغير المستقل يؤثر في المتغير التابع بـ 0.820، وعليه نرفض الفرضية الصفرية H_0 وتقبل الفرضية البديلة H_1 وهي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين قيم وأخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات في بلدية بسكرة.

الخلاصة:

وكمخلاصة القول إن قيم وأخلاقيات الأعمال أصبحت مهمة في الممارسات المهنية وفي تحسين أداء العامل وإستثماره لفرته بالشكل الأمثل وسعيه لتحقيق افضل عائد للمجتمع بما ينسجم مع مراحل تطوره وتقدمه مع منظومة القيم التي يحملها الفرد تجاه ذاته وتجاه المجتمع، ويلاحظ في السنوات الاخيرة إهتمام المجتمع بموضوع مكافحة هذا الفساد وكذا موضوع الشفافية وسلامة الاجراءات في مؤسسات الدولة كافة، ويسجل للدولة والمؤسسات على إختلاف أشكالها وبيئات عملها محاولات تنمية السلوك المهني لدى العاملين فيها كمدخل ملائم للتقليل من الظواهر السلبية، ومن ثم الوصول الى بناء نظام فعال يحظى بإحترام الموظفين من جهة وذلك من خلال القيم والسلوكيات الأخلاقية ومن جهة أخرى الموظفين، وبهذا تتمكنها من تحصين المجتمع ضد ظاهرة الفساد وتوفير المناخ المناسب لتجسيد آليات ومبادئ الحوكمة وبهذا تحقيق الهدف المنشود.

- نتائج الدراسة: من خلال ما سبق تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمثلت في:

- إن حوكمة الشركات تهدف إلى وضع هيكل يسمح بتقدير كبير من الحرية في ضل سلطة القانون وتبني معايير الشفافية والوضوح والدقة في البيانات المالية.

- الشفافية والفساد وجهان متناقضان لعملة واحدة وبالتالي لا بد من بذل الجهود الكافية للقضاء على الفساد، حيث تعتبر الشفافية والصدق الفصل المضاد للفساد.

- يؤدي الإلتزام بآليات ومبادئ الحوكمة من قبل المؤسسات إلى الحد من الفساد المالي والإداري فيها وزيادة كفاءة أدائها، وبالتالي زيادة ثقة الموظفين والمواطنين، وبالتالي يزيد من قدرة المسيرين على التحكم في التسيير والتغلب على الصعوبات وإبتكار وسائل وطرق جديدة.

- تتحقق رفاهية وثروة المؤسسة والمجتمع التي تتحلى بالقيم الأخلاقية من خلال أهم وسائل الحوكمة التي تمكنها من تحقيق ذلك لأنها ترسي القيم الديمقراطية والعدالة والمسؤولية والشفافية وتضمن نزاهة المعاملات وتعزيز سيادة القانون ضد كل أشكال الفساد.

- إن وضع حيز التطبيق للقيم الأخلاقية المستنبطة من ديننا الحنيف للمؤسسات يسمح لهذه الأخيرة بتحديد إستراتيجية جيدة لا تسقط ولا تتلاشي بمرور الزمن.

- حسب النتائج الميدانية المتوصل إليها فإن المجلس البلدي الحالي لا يتمتع بالقبول العام للإجراءات والسياسات التي يطبقها بناء من حيث الوفاء بالعهود المدرجة في البرنامج المقدم ودرجة الصدق في تطبيق البرامج المسطرة والإلتزام بها.

- توصلت هذه الدراسة إلى أنه توجد علاقة إرتباط موجبة بين قيم وأخلاقيات الأعمال وحوكمة الشركات، حيث يرتبط الجانب الأخلاقي بالطبيعة البشرية أو في معاملات وتصرفات الأطراف المسيرة للمؤسسة تجاه جميع الأطراف كالصدق والإلتزام بالوعد والوفاء بها، والتي تعتبر أحد الركائز للحكم علي جودة نظام الحوكمة داخل المؤسسات المختلفة، وهذه النتائج تم استخلاصها من التحليلات السابقة في الدراسة التطبيقية.

- الإقتراحات: إنطلاقا من النتائج يمكن تقديم جملة من الإقتراحات لنخصها فيما يلي:

- العمل على إيصال مفهوم مصطلح حوكمة المؤسسات للموظفين داخل المؤسسة وذلك من خلال المؤتمرات المهنية والعلمية ووسائل الاتصال.

- العمل على زيادة مستوى الإفصاح والشفافية في التقارير المالية وإتاحتها لجميع أصحاب المصالح لإعطائهم الأمان في التعامل مع المؤسسة.
- يجب الأخذ بعين الاعتبار عند تطبيق مبادئ حوكمة الشركات أثر تغيرات البيئية التي تشهد تغيرات سريعة ومستمرة في جوانب الإقتصادية والسياسية والإجتماعية.
- ضرورة قيام مجلس الإدارة في إختيار المدراء التنفيذيين من بين الكفاءات وممارسة دورهم في تطبيق القوانين والأنظمة من أجل الرقي بالرقابة
- يجب على المؤسسة الإهتمام بإختبار المسيرين على أساس متوازن من الكفاءة والمسؤولية الأخلاقية، لتعزيز سمعة ومكانة المؤسسة.
- التشديد على ضرورة الإهتمام بالقيم الأخلاقية وتطبيق مبادئ الحوكمة وخاصة من طرف المؤسسات العمومية.
- يجب على المؤسسة أن تبدأ نهضتها في العصر الحديث على توعية المسيرين في نشر مبادئ قيم وأخلاقيات الأعمال ومن ثم الموظفين.
- على المؤسسة مكافحة الفساد الإداري من خلال توعية ونشر الفكر الأخلاقي، عن طريق تجسيد مبادئ وآليات الحوكمة.
- استحداث مراكز متخصصة تهتم بقضايا الحوكمة وتتولى مهمة إعداد برامج تدريبية لترسيخ أهدافها ومتطلباتها.

الهوامش والمراجع:

- أحمد لطفي بركات، المعجم التربوي، الرياض، دار الوطن، 1984.
- أحمد محمود حبيب البوتي، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، دار وائل للنشر، عمان، 2009.
- الاونكتاد، السياسات العامة للأعمال وهياكل التنظيم الاساسية، المنهج الدولي لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، الجمع العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، 2001.
- أمين السيد احمد لطفي، معايير أخلاقيات المحاسبين المهنيين، الدار الجامعية، القاهرة، 2008.
- سمير كامل محمد عيسى، العوامل المحددة لجودة المراجعة الداخلية في تحسين جودة حوكمة الشركات - دراسة تطبيقية-، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، العدد الأول، يناير 2008.
- صفاء محمد سرور، دور المنهج الإسلامي في زيادة فاعلية حوكمة الشركات، مداخلة في المؤتمر العملي الخامس: حول حوكمة الشركات وأبعادها المحاسبية والإدارية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، مصر، 8-10 سبتمبر 2005.
- طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات (المفاهيم-المبادئ-التجارب)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.
- عاهد محمود محمد مرتجي، مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر معلميه في محافظة غزة، رسالة ماجستير، قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة - فلسطين، 2004.
- عبد القادر بريش، محمد خمو، البعد السلوكي والأخلاقي لحوكمة الشركات ودورها في التقليل من آثار الازمة المالية العالمية، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي: الازمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية، جامعة فرحات عباس - سطيف -، الجزائر، 20-21 أكتوبر 2009.
- عبد اللطيف كرزاي، المسؤولية الاجتماعية إتجاه العاملين في اطار أخلاقيات الاعمال، مداخلة في الملتقى الدولي حول: منظمات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة محمد طاهري -بشار-، الجزائر، 14-15 فيفري 2012.
- عبد المجيد محمد الهاشمي، المرشد في علم النفس، دار الشروق، جدة، 1984.
- عدنان بن حيدر بن درويش، حوكمة ودور مجلس الادارة، إتحاد المصارف العربية، بيروت، 2007.

عنوان المقال: مساهمة قيم وأخلاقيات الأعمال في تفعيل حوكمة المؤسسات: دراسة استطلاعية لموظفي بلدية بسكرة

- عشري عبد العليم مهران، الجوانب الأخلاقية وعلاقتها بتدعيم الحوكمة الجيدة، مداخلة في المؤتمر العملي الخامس: حول حوكمة الشركات وأبعادها المحاسبية والإدارية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، مصر، 8-10 سبتمبر 2005 .
- عطية محمود، دراسات حضارية مقارنة في القيم، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، 1986.
- عمار بلعادي، رضا جاوحدو، مبادئ وممارسات الحوكمة المحاسبية، مداخلة في المنتدى الدولي الأول حول: دور حوكمة الشركات في إرساء قواعد الشفافية والإفصاح، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، الجزائر، يومي 7-8 ديسمبر 2010.
- محسن أحمد الحضري، حوكمة الشركات، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2005.
- مُجد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات ودور أعضاء مجالس الإدارة والمديرين التنفيذيين، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- OECD, **OECD Principles of Corporate Governance**, Organisation For Economic Co-Operation And Development, Paris, 2004.
- Rebert Hirth, **Corporate Governance: Aprimer, The Present & Some Predictions**, Protiviti independent risk consulting, www.Protiviti.com, 2005.
- Richard L. Daft, **Management**, Harcourt College Pub, USA, 4th ed, 1996.