

المسؤولية الأخلاقية ودورها في تفعيل حوكمة الشركات العائلية

-دراسة حالة مؤسسة حمود بوعلام-

Ethical responsibility and its role in activating the governance of family businesses - The case
-study of Hamoud Boualemبطاهر بختة¹

جامعة مستغانم، bakhta_48@hotmail.fr

تاريخ النشر: 2019/06/ 30

تاريخ القبول: 2019/06/ 14

تاريخ الاستلام: 2019/04/ 18

ملخص:

تهدف دراستنا إلى تركيز على إظهار دور المسؤولية الأخلاقية في تفعيل حوكمة الشركات العائلية. ولذا قمنا بدراسة ميدانية مؤسسة حمود بوعلام، حيث تم توزيع 80 استمارة وتم استرجاع منها 53 استمارة أي ما يقدر ب 66.25% من الاستمارات الموزعة. وبعد التحليل والمعالجة تبين لنا انه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين المسؤولية الاجتماعية وحوكمة الشركات العائلية.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الأخلاقية؛ البعد الأخلاقي؛ حوكمة الشركات العائلية؛ مؤسسة حمود بوعلام.

تصنيف JEL:

Abstract:

Our study aims to focus on trying to show the role of ethical responsibility in activating family business governance. So we conducted a field study at Hamoud Boualem Foundation, where 80 forms were distributed and 53 forms were retrieved, an estimated 66.25% of the distributed forms. After analysis and treatment, we find that there is a statistically significant relationship between social responsibility and family business governance.

Keywords: Social Responsibility; Ethical Dimension; Corporate Family Governance; hammoud boualem Corporation.

Jel Classification Codes:

1. مقدمة

في ظل التغيرات العالمية التي يشهدها عالم الأعمال اليوم خاصة مع التطور الثقافي والاجتماعي لا يمكن للمؤسسات الاقتصادية أن تخلق القيمة لأطراف معينة على حساب أطراف أخرى بداعي أنها غير مهمة في نظرها، فعالم الأعمال اليوم يفرض على المؤسسات أن تكون أكثر استجابة من السابق في مجال الأخلاق.

لذا نجد المنظمات اليوم مدعوة إلى تنظيم أعمالها وفقا للمسؤولية الأخلاقية، وإعادة تشكيل ثقافتها وفقا للقيم الأخلاقية، وهي مدعوة أيضا لتعزيز السلوك الأخلاقي لأفرادها وتعزيز الثقة، وإرساء دعائم الولاء للعمل من منظور قيمي وأخلاقي، وهي أيضا بحاجة إلى تفعيل القيم الأخلاقية في أنشطتها كافة لضمان انسيابية أعمالها وتحقيق رضا وولاء زبائنها، وهذا يتحقق أيضا من خلال تطبيق الحوكمة في الشركات خاصة الشركات العائلية التي أصبحت تعتبر كدعامة اقتصادية خصوصا في ظل توافر رؤوس أموال كبيرة بيد أصحابها والتي يمكن استعمالها لتحقيق استثمارات كبيرة تعود بالفائدة على أصحابها والاقتصاد ككل من خلال فتح المجال لتصدير ودخول إلى أسواق دولية. ومنه يمكن طرح الإشكالية التالية: "ما هو دور المسؤولية الأخلاقية في تعزيز تطبيق آليات حوكمة الشركات العائلية؟"

الأسئلة الفرعية

- ماهي أفاق الميزة للمسؤولية الأخلاقية؟
- فيما تتمثل طبيعة حوكمة شركات العائلية؟
- هل هناك علاقة بين المسؤولية الأخلاقية وحوكمة الشركات العائلية؟

الفرضيات

- مستوى التزام المؤسسة بالمسؤولية الأخلاقية جيدة وفي تحسن.
- مستوى تفعيل حوكمة الشركات في المؤسسة جيد وفي تحسن.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الأخلاقية وحوكمة الشركات العائلية.

أهمية الدراسة

يمثل البحث الحالي إسهما متواضعا يربط بين المسؤولية الأخلاقية وحوكمة الشركات العائلية ومنه تنبع أهمية هذه الدراسة كونها إطارا شموليا لمعرفة مدى التزام المؤسسات بهذه المسؤولية وخاصة المؤسسات الوطنية ذات الطابع الخاص مثل الشركات العائلية التي أضحت مساهم مهم في تطوير الاقتصاد ونظرا لبعض المشاكل التي وجهتها في الزمن الحالي أصبح تطبيق آليات الحوكمة فيها أمر مهم لبقائها واستمراريتها.

المنهج المستخدم

يعتبر المنهج التحليلي الوصفي من المناهج الشائعة في عامة الدراسات النظرية وذلك لتلائمه مع معطيات تلك الدراسات، وقد اعتمدنا عليه في دراستنا في هذه في الجانب النظري. أما الجانب التطبيقي فقد استخدمنا فيه منهج دراسة الحالة.

هيكل الدراسة

قسمنا دراستنا إلى ثلاث محاور، فقد ركزنا في المحور الأول على مرتكزات المسؤولية الأخلاقية، أما المحور الثاني حاولنا إظهار طبيعة حوكمة شركات العائلية، أما في المحور الثالث ركزنا على علاقة بين المسؤولية الاجتماعية وحوكمة الشركات العائلية.

2. أفاق الميزة للمسؤولية الأخلاقية

تعتبر المسؤولية الأخلاقية من مصطلحات التي لقدت رواجاً في الآونة الأخيرة نظراً لتدني مستوى الأخلاق لدى العديد من أفراد المجتمع الذين أصبحوا يهملون الجانب الأخلاقي كثيراً نظراً لعدم وجود قوانين رادعة في هذا الجانب، وخاصة في المؤسسات الاقتصادية مما حتم عليها هي أخرى اهتمام بها ووضعها ضمن برامجها وسياساتها.

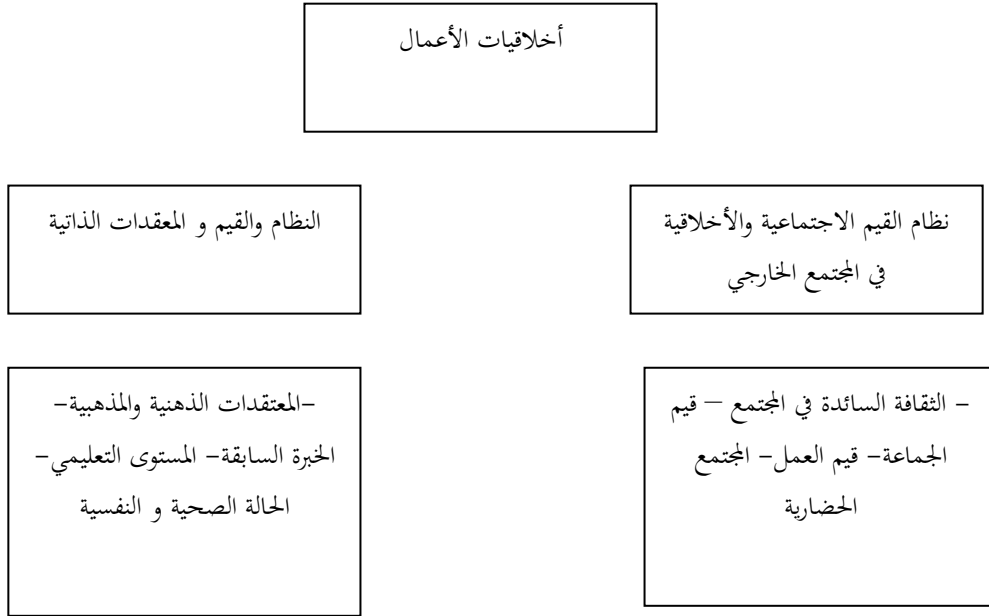
1.2 مصادر والعوامل المؤثرة على الأخلاقيات الأعمال

سنتطرق في هذا العنصر مصادر أخلاقيات واهم العوامل المؤثرة فيها

1.1.2 مصادر أخلاقيات الأعمال

تستند أخلاقيات الأعمال مصادرا من ثلاثة أركان أساسية وهي موضحة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (01): مصادر أخلاقيات الأعمال



المصدر: مجّد فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، البيزوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص. 138

2.1.2 العوامل المؤثرة على الأخلاقيات الأعمال

في الواقع العملي يواجه المديرون تحديات خاصة باختيار المداخل الأخلاقية للتصرف في المواقف التي تكون فيها الضغوط متناقضة وعظيمة، إن معرفة العوامل المؤثرة على الأخلاقيات الإدارية ربما تساعد في التعامل الأفضل معها مستقبلا. فالعوامل المؤثرة على السلوك الأخلاقي الإداري تتمثل فيما يلي:¹ (الهادي)

- المدير كشخص: تتأثر الأخلاق الإدارية بخبرة الشخص وخلفيته، مثل تأثيرات الأسرة والقيم الدينية، معايير الشخص وحاجاته وظروفه المالية وغير ذلك سوف تساعد في تحليل السلوك الأخلاقي للمدير في ظروف معينة، المديرون الذين تقل لديهم القيم الشخصية القوية سوف نجد أن قراراتهم سوف تتغير من موقف لآخر وذلك طبقا لتعظيم فائدهم ومصالحهم الشخصية. فالمديرون الذين يتصرفون ويسلكون طبقا لإطار أخلاقي قوى، فإن إستراتيجية اتخاذ القرار الأخلاقي لديهم تكون أكثر اتساقا وقوة وثقة وتتم الاختيارات بين البدائل بناء على مجموعة ثابتة من المعايير الأخلاقية.

- المنظمة والعاملون بها: المنظمة مؤثر آخر هام على الأخلاقيات الإدارية، ولقد سبق أن أشرنا إلى أن المشرف أو الرئيس المباشر له يكافئ أو يعاقب عليها فإن ذلك يؤثر على قرارات الأفراد وأفعالهم، كما أن التوقعات والتدعيم الذي يقدمه الزملاء وعادات الجماعة لها نفس التأثيرات. إن السياسات والقواعد المكتوبة بالرغم من أنها لا يمكن أن تضمن النتائج، فإنها على درجة كبيرة من الأهمية في خلق مناخ أخلاقي للمنظمة ككل، إن ذلك يدعم ويقوى الثقافة التنظيمية والتي يمكن أن يكون لها تأثير قوى على السلوك الأخلاقي للأعضاء.

- البيئة الخارجية: المنظمات تعمل في بيئة خارجية تتكون من المنافسين، القوانين واللوائح الحكومية، القيم والعادات الاجتماعية القوانين تفسر القيم الاجتماعية وتحدد السلوك المناسب للمنظمات وأعضائها، وتساعد الحكومات على ترشيد هذا

السلوك وتحافظ على معايير سلوك مقبولة. فمناخ المنافسة في الصناعة أيضا بعض مجموعة من المعايير للسلوك المرغوب، وأحيانا ضغوط المنافسة تساهم في خلق معضلات أخلاقية أكثر بالنسبة للمديرين.

2.2 شروط و آثار المسؤولية الأخلاقية على المجتمع

1.2.2 شروط المسؤولية الأخلاقية

تتمثل هذه الشروط فيما يلي:² (مجاهد، 2016)

- الإعلان والبيان: كان من رحمة الله بعباده أنه جعل فهم العقل والفهم الذي يجعلهم يميزون ويدركون، شئت للحكمته العظيمة ألا يجعل ذلك فق مناف لمسؤولية الإنسان ومطالبته بما يكلف به؛

- الالتزام الشخصي: إن المسؤولية الأخلاقية في الإسلام شخصية محضبة، وهناك آيات كثيرة تقر هذا المبدأ الأساسي، وهي تنص على هذه الحقيقة في ألفاظ تامة الوضوح؛

- النية والقصد: أن من ضروريات العمل أن يكون مقصودا مرادا حتى يدخل في مجال المسؤولية الأخلاقية؛

- حرية الاختيار: تعد الحرية ضابطا من ضوابط المسؤولية الأخلاقية، فالله تعالى تارك الحرية للإنسان أن يفعل الخير والشر مع خلق القدرة فيه لهذا وذلك.

2.2.2 آثار المسؤولية الأخلاقية على المجتمع

تتعلق آثار تحمل المسؤولية الأخلاقية الاجتماعية بالأعمال الظاهرة، وينتفع بثوابه جميع من أظهر التزامه بالإسلام، وتحليه الأخلاق الفاضلة والآداب المشروعة وهي:³ (افضل، 2009)

- نشر الفضيلة في المجتمع: ليس من شك أن المجتمع الفاضل لا يؤسس، ولا يمكن أن يرتقي إلا على الأخلاق الفاضلة، إذ الأخلاق الكريمة هي روح المجتمعات السليمة، فإذا سلبت الروح تصدع بنيان المجتمع وتهاوت جدرانها، وقوضت دعائمها.

- الأمن والاستقرار: يعد هذا الأثر من أهم الآثار التي يترتب على المجتمع من تحمل المسؤولية الأخلاقية على مستوى الضمير، وروحه مضمونة فلا تزهد وأمواله محفوظة، ودينه ثابت مستقيم لا تلعب به الأهواء ولا تزعه العواطف.

- حماية المجتمع من الرذيلة والفساد: إن من أهم مقاصد الإسلام هو بناء المجتمع الإسلامي ليكون مجتمعا ظاهرا تسود فيه القيم والآداب السامية والفضائل السلوكية، وتندم فيه الرذائل والأعمال المنكرة ولسلوك. وذلك من خلال غرس مجموعة من القيم والفضائل في نفوس أفراد المجتمع وتقوية الوازع الديني فيهم وتكوينهم تكوينا صالحا بأساليب متنوعة كي يكونوا نزاعين إلى الخير بعيدين عن الشر.

- المساواة والعدالة: إن الإسلام ينظر إلى الناس نظرة مساواة والعدالة من حيث أصل الخلقة فليس هناك جنس يفضل على جنس آخر بل الناس يتساوون في الكرامة من حيث أنهم جميعا بنو آدم، وإذا كان هناك تفاضل فيما بينهم فانه يرجع في الأصل إلى الأعمال الفاضلة التي يكتسبونها بجهدهم المبذول.

- التسابق والمصارعة إلى الخيرات والفضيلة: يعد هذا الأثر من أهم أهداف المسؤولية الأخلاقية على المجتمع، إذ تتعلق به حياة الإنسان وأخرته، وتتوقف عليه سعادة الفرد والمجتمع. والإسلام يتجه في تشريعاته كلها إلى ما يصلح الجماعة ويسعدها، ويكلف إتباعه بأحكامه.

3.2 أفاق المسؤولية الأخلاقية

إن موضوع المسؤولية الأخلاقية موضوع فلسفي مهم يسعى للتفريق بين المسؤولية تجاه الآخر والمسؤولية عن الآخر. الفكرة هنا أن هناك مستوى أعمق من المسؤولية الأخلاقية قد لا نجده في التفكير السائد عن المسؤولية الأخلاقية القريب جدا من المعنى القانوني (المسؤولية الفرد عن تصرفاته التي تؤثر على الآخرين). هذا الفرق يفترض أن يكشف عن طبيعة أساسية في المسؤولية الأخلاقية وهي أنها مسؤولية لا منتهية وأنها تغادر الحسية الذاتية للعالم والآخرين. فالتفريق بين مستويين من المسؤولية الأخلاقية أملا في الوصول إلى صورة أوضح لوجود الآخر في أفق الذات الأخلاقي.

- المستوى الأول: هو المسؤولية تجاه أفعالنا المؤثرة على الآخر. هنا المسؤولية تعني أن تتحمل عواقب فعلك. مثلا في حوادث السيارات يتحمل المخطئ مهمة دفع مصاريف إصلاح الأضرار التي لحقت بذات أو بسيارة الآخر. هذه المسؤولية مرتبطة بشكل كبير بالنوايا والأهداف. مثلا القتل العمد تترتب عليه مسؤوليات أكبر بكثير من المسؤوليات التي تترتب على القتل الخطأ رغم أن نتيجة العمل واحدة. هذه المسؤوليات تتأثر كثيرا بالتصورات الثقافية والقانونية في المجتمع. مثلا في فترة معينة كان التدخين في الأماكن المغلقة عمل لا تترتب عليه عقوبات. اليوم في أغلب مدن العالم هذا العمل يعتبر خرقا للقانون وتتم المحاسبة عليه. هذا التغيير القانوني ترتب عليه كذلك ارتفاعا في الإحساس الاجتماعي بخطأ التدخين في الأماكن المغلقة فيما كان مقبولا أو على الأقل متسامحا معه في السابق. المسؤولية هنا لا تزال مربوطة بالذات والآخر موضوعا لها. بمعنى أننا إذا فهمنا أن تصرفات الإنسان هي امتداد لذاته فإن هذه المسؤولية لا تغادر الدائرة الذاتية. بكل تأكيد هذه المسؤولية مبنية على إدراك قيمة الوجود مع الآخر ومعنى هذا الوجود لكن وجود الآخر هنا يحضر بقدر اتصاله بالذات لا خارجها. سيكون من الصعب تأسيس معاني للمسؤولية الأخلاقية في هذا الفهم خارج دائرة الذات وامتدادات أثارها.

- المستوى الثاني: يمثل الأفق الآخر للمسؤولية الأخلاقية هو المسؤولية عن الآخر وليس فقط المسؤولية تجاه الآخر. هذا الأفق يشمل المستوى السابق ويتجاوزه ليصل بالمسؤولية الأخلاقية لحدود غير منتهية. هذه المسؤولية تنطلق من الشعور الحقيقي بالتعاطف بين كائنات لا يعرفون بعضهم على المستوى الشخصي ولم يكن هناك اتصال بين تصرفاتهم. هذا الشعور تجده بوضوح حين تلتقي متسولا أو مريضا لا تعرفه وربما ينتمي لبلد آخر غير بلدك ورغم ذلك تشعر بالمسؤولية عنه وبضغط داخلي بمسؤوليتك عن مساعدته. هذا الشعور يظهر بوضوح في قناعتك بأنك يجب أن تساعد هذا الكائن بقدر استطاعتك. قد لا تفعل شيئا للمساعدة ولكنك ستبرر لنفسك كثيرا وتحاول إيجاد الأعذار لعدم قيامك بمساعدته. مثلا ستقول لن أساعد هذا المتسول لأن كثيرا من المتسولين يستخدمون المال الذي يجمعونه في شراء المخدرات. بغض النظر عن صحة هذا التبرير إلا أن ما تحاول القيام به هنا هو إيجاد مخرج من المسؤولية الأخلاقية التي شعرت بها عن حال ذلك الإنسان. نعلم هنا أنه لا توجد مسؤولية بالمعنى الأول تجاه المتسول، ولكننا نعلم كذلك أن في داخلنا شعور بالمسؤولية لا يزال يتحرك. "الرحمة" هي إحدى التعبيرات عن هذه المسؤولية.

الفرق بين الأفقين السابقين مهم، خصوصا حين نفكر في السياقات القانونية للمسؤوليات. كمجتمعات لا بد من تأسيس وتعزيز المستوى الأول من المسؤولية الأخلاقية والمتعلق بنتائج تصرفاتنا تجاه الآخرين. هذا المستوى مهم للصياغات القانونية والعمل في المؤسسات الاجتماعية لكن لا بد من الاهتمام كذلك بالمستوى الآخر والذي يمكن اعتباره الضمير الأخلاقي. الضمير الذي يدلنا باستمرار على وجهة الحركة حين تحير بنا خطانا. الضمير الأخلاقي هنا هو طاقة بصيرة لتعميق وتطوير تصوراتنا للمسؤوليات الأخلاقية. هذه الطاقة تدفعنا باستمرار باتجاه الآخر خارج حساباتنا الذاتية. طاقة للخروج من التصورات الأنانية للحياة.⁴ (المطيري، 2016)

3. طبيعة حوكمة الشركات العائلية

إن نظم الحوكمة القوية غالبا ما تلعب دورا محوريا في ضمان نمو مستدام للشركات وخصوصا الشركات العائلية على المدى الطويل، التي تعتبر من الشركات التي لها مساهمة جيدة في تحقيق النمو.

1.3 الطبيعة الخاصة لمراحل نمو الشركات العائلية وصياغة ميثاقها

سنتطرق في هذا العنصر إلى الطبيعة الخاصة لمراحل نمو الشركات العائلية وصياغة ميثاقها.

1.1.3 الطبيعة الخاصة لمراحل نمو الشركات العائلية

يوضح الجدول الموالي المراحل الثلاث المميزة للشركات العائلية.

الجدول رقم (01): الطبيعة الخاصة لمراحل نمو الشركات العائلية

المرحلة الأولى (المؤسس)	المرحلة الثانية (الأبناء)	المرحلة الثالثة (الأحفاد وأبناء العمومة)
شخص واحد	عائلة محدودة الأفراد	عائلة متعددة الأفراد
سيطرة المؤسس	تعاون ومشاركة العائلة	الفصل بين الشركة والعائلة
المسائل تتمحور حول المؤسس (أنا)	الأبناء ينتظرون على أنهم في قارب واحد (نحن)	(نحن وهو) بمعنى أن أفراد الأسرة الذين هم خارج إدارة الشركة يعتبرون أنفسهم فريقاً مختلفاً عن أفراد الأسرة القائمين على إدارة الشركة.
شخصية المؤسس هي التي عادة ما تكون رأس المال الحقيقي للشركة.	قدرة وكفاءة الأبناء تحدد نجاح الشركة من عدمه.	نجاح الشركة ورأس مالها الحقيقي يتمحور حول وجود أنظمة فعالة لإدارة الشركة مستقلة عن العائلة.

المصدر: فهد على الزميع، الشركات العائلية - تحدي البقاء ودور قواعد الحوكمة في استمراريتها، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الرابعة، العدد 15، الكويت، سبتمبر 2016، ص. 312

2.1.3 صياغة ميثاق شركات العائلية

تعد صياغة ميثاق الشركة العائلية توجهاً له فوائد عديدة إذ يساهم في تعيين حقوق وواجبات كل طرف ذي علاقة بها، ويصعب من الناحية العلمية وصف منهج واحد لصياغة الميثاق من خلال نظر إلى اختلاف احتياجات وأحجام وهيكل تلك الشركات وتكوين ملكياتها، ومن أبرز الجوانب التي يجب مراعاتها عند إعداد هذا الميثاق هي:⁵ (والصناعة، 2014)

- إن الميثاق وثيقة عائلية ذات غرض تجاري وهي موجهة في المقام الأول لتنظيم الملكية العائلية في الشركة؛
- إن إعداد الميثاق جهد جماعي ينبغي أن يشترك فيه كافة أفراد العائلة وخلفائهم من الأبناء والأحفاد والأزواج، إن وجدوا بشفافية تامة، وذلك لمراعاة وتلمس أوضاعهم واحتياجاتهم ولضمان معرفتهم بقواعد الميثاق ودقائق أحكامه، وهذا لا يحول بطبيعة الحال دون تشكيل فريق من عدد من أعضاء العائلة لوضع مسودة أولية للميثاق تعرض على العائلة بعد ذلك لمناقشتها؛
- إن إعداد الميثاق ليس عملاً خالصاً في كل حال، وقد يقتضي الأمر في كثير من الحالات الاستفادة من رأي ومشورة وخبرة مختصين عند صياغته، سواء من داخل الشركة العائلية أو من خارجها، لا سيما في الجوانب النظامية (القانونية) ذات الصلة؛
- أن آلية إعداد الميثاق لا تستهدف وضع تنظيم مؤسسي مكتوب فقط، بل تستهدف في الوقت نفسه خلق وعي وتفاهم منهجي مشترك بين أعضاء العائلة حول طريقة إدارة ملكيتهم التجارية في الحاضر والمستقبل؛
- إن بعض أحكام الميثاق ضروري وهام لاستمرار الشركة لدرجة تحتم تضمينها في النظام الأساسي للشركة (بالنسبة لشركات المساهمة) أو عقد تأسيس الشركة (بالنسبة للشركات ذات المسؤولية المحدودة)، أو وضعها في شكل قرارات مستقلة للشركاء أو مساهمين؛

- إن الميثاق ليس وثيقة جامدة بل وثيقة حية، ينبغي أن تراعي احتياجات الحاضر والمستقبل وأن تخضع للمراجعة والتحديث باستمرار وفق آليات شفافة وواضحة؛

- إن الميثاق قد يتب وضعا تنظيمياً محفزاً لدخول مستثمرين من خارج العائلة في الشركة إذا ما روعي في إعدادها إيجاد إطار مؤسسي فعال يراعي حفظ حقوق الأقلية في الشركة - متى وجدت - والعكس صحيح؛

- إن إقرار الميثاق ليس هدفاً بحد ذاته، بل وسيلة لإدارة الشركة العائلية بشكل مؤسسي، وهو بذلك نقطة انطلاق جماعي يستهدف تطبيق معايير حوكمة فعالة في الشركات.

2.3 أهمية حوكمة الشركات العائلية

تتبع الحاجة إلى ممارسة حوكمة الشركات للفصل بين الملكية والإدارة ففي المنشآت العائلية نجد أنه لا يوجد فصل بين الإدارة والملكية بمعنى أن أصحاب الشركة هم مجلس الإدارة، وكذلك الإدارة التنفيذية مما يتسبب في خلق النزاعات ومدى تأثيرها على مسيرة الشركة، ومن هنا نجد أن حوكمة الشركات نظمت لكي تكون أساسية في تلك الشركات، ولكن نجد أن معظم الشركات تميل بالاعتراف إلى أهمية تطبيق الشركات وذلك لعدة أسباب ومنها:

- كشف بياناتها وموضعها وخططها بالنسبة للشركات المنافسة؛

- معرفة المساهم الصغير الذي يمتلك عدة أسهم قليلة على حقيقة الوضع في الشركة؛

- في بعض الشركات نجد أن الأعراف والتمسك بها أهم بكثير من تطبيق حوكمة الشركات؛

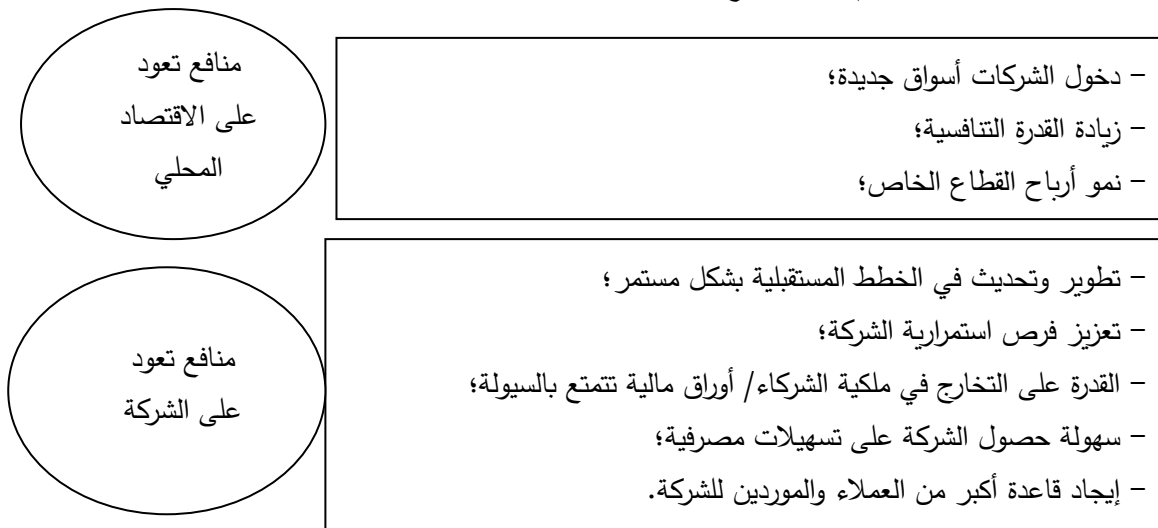
- عدم تعيين أفراد من خارج العائلة في مراكز حساسة مما يؤثر على مركزهم الاجتماعي.

ومن هنا كان لا بد من أن تواجه حوكمة الشركات صعوبات ومقاومة في التطبيق، ومن ناحية أخرى نجد أن حوكمة الشركات أصبحت ثقافة تنمو في ازدياد وذلك نتيجة أن الحوكمة هي الباب الأساسي لدخول الشركات إلى أسواق الأوراق المالية لذلك تتطلع الحوكمة إلى عمل المؤشرات ودعوة الشركات العائلية لحضورها وذلك لمعرفة ما هي الحوكمة وما مدى تأثيرها على الشركات عند تطبيقها، لأنه من خلال هذه المؤشرات تقوم الحوكمة بتعريف نفسها أو تقديم نفسها وذلك عن طريق عرض مبادئها ومدى الاستفادة من هذه المبادئ في كيفية الفصل بين الملكية والإدارة ومجلس الإدارة وبين وظائف كل واحد على حده وبالتالي تقلل من النزاعات التي توجد داخل الشركات العائلية لان في الشركات العائلية تختلط الأمور العائلية مع الأمور التي تخص الشركة، وبالتالي سوف يكون لهذا تأثير على نشاط وازدهار الشركة، كما أكد تقرير مركز المشروعات الخاصة والذي تعلق بحوكمة الشركات في الشركات العائلية أيضا على ممارسة حوكمة الشركات التي من شأنها تحسين أداء الشركة ومساعدة المديرين ومجالس الإدارات على تطوير استراتيجيات وضمان اتخاذ قراراتهم بناء على أسس سليمة واهم ممارسات الحوكمة هو تقليل المخاطر وتشجيع الأداء وتحسين فرص الوصول إلى أسواق المال والقدرة على خلق الشفافية والقابلية للمحاسبة.⁶ (الحافي، 2015)

3.3 ايجابيات تطبيق مبادئ حوكمة في الشركات العائلية

يوضح الشكل الموالي أهم هذه الايجابيات.

الشكل رقم (02): منافع تطبيق الحوكمة في الشركات العائلية



المصدر: احمد بن عبد الله الشيخ، الحوكمة والشركات العائلية، هيئة السوق المالية، 2012، ص.10

4. علاقة حوكمة الشركات العائلية بالمسؤولية الأخلاقية - دراسة حالة مؤسسة حمود بوعلام-

سنحاول تقديم وصفا للمنهجية والإجراءات المتبعة في إنجاز الدراسة، إضافة إلى تحليل بيانات الدراسة واختبار الفرضيات.

1.4 منهجية الدراسة الميدانية والأدوات المستخدمة

1.1.4 مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مؤسسة حمود بوعلام للاستثمارات الموزعة هو 80 استمارة تم استرجاع منها 53 استمارة أي ما يقدر ب 66.25% من الاستثمارات الموزعة، وهو عدد مقبول إحصائياً نظراً لأن حجم العينة يتجاوز 30 فرداً.

2.1.4 أداة الدراسة: تم بناء الإستبانة لمعالجة المتغيرات الثلاثة للدراسة. حيث خصص حيز للمعلومات الشخصية لأفراد العينة ومشاريعهم (الجنس، العمر، المستوى الدراسي، المؤسسة، عدد سنوات الخبرة في المؤسسة، الفئة الوظيفية). في حين احتوت الإستبانة على 12 فقرة مقسمة على محورين، محور مستوى التزام المؤسسة بالمسؤولية الأخلاقية يحتوي 6 فقرات، ومحور مدى فعالية حوكمة الشركات في مؤسسة ويشمل 6 فقرات أيضاً. كما أنه تجدر الإشارة أننا اعتمدنا مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) كأداة للدراسة وتحليل الاستبيان مع منح الدرجات التالية:

- من 1 إلى 1.79: غير موافق إطلاقاً؛

- من 1.80 إلى 2.59: غير موافق؛

- من 2.60 إلى 3.39: محايد؛

- من 3.40 إلى 4.19: موافق؛

- من 4.20 إلى 5: موافق تماماً.

3.1.4 الأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات: تم تحليل البيانات ومعالجتها بواسطة البرنامج الإحصائي (SPSS)، وقد تم قياس الاعتمادية للتأكد من ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا-كرونباخ، كما تم تحليل الفقرات من خلال مقاييس الإحصاء الوصفي (التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري).

كما أن الفقرات تم ترتيبها وفقاً لاختبار استيودنت للعينة الواحدة (One Sample T-test)، إضافة إلى استخدامه لاختبار الفرضيات، إضافة إلى استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحليل تباين أجوبة أفراد العينة وفقاً لبعض خصائص أفراد العينة ومشاريعهم.

أما بالنسبة لمستوى الدلالة المعتمد فهو (0.05) وهو الأكثر استعمالاً في الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، أي أننا نقبل الفرضية الصفرية H0 إذا كان مستوى الدلالة المحسوب يفوق هذا المستوى، وإلا فإننا نرفض H0 إذا كان مستوى الدلالة أقل من هذا المستوى وهو ما يعني وجود دلالة إحصائية.

2.4 تحليل بيانات ونتائج الاستبيان

1.2.4 تحليل ثبات وصدق فقرات الاستبيان: تم اختبار درجة وصدق فقرات كل محور من محاور الاستبيان من خلال اختبار ألفا-كرونباخ، والنتائج مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): قيم ثبات وصدق الاستبيان (ألفا كرونباخ)

المحور	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
مستوى التزام المؤسسة بالمسؤولية الأخلاقية	6	72.14%	84.93%
مدى فعالية حوكمة الشركات في المؤسسة	6	76.31%	87.35%
المحاور السابقة معاً	12	74.22%	86.15%

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS₂₂

يتضح أن معامل ألفا كرونباخ عال بالنسبة للاستبيان بجميع محاوره ومقبول نظراً أنه يفوق النسبة المقبولة 70% بالنسبة لإجمالي المحاور، وهذا مؤشر على الثبات النسبي لفقرات ومحاور الاستبيان ككل، كما أنه يتميز بمعامل صدق عال جداً يفوق 86% ما يدل على صدق مختلف بياناته.

2.2.4 تحليل خصائص عينة الدراسة: تم تحليل إجابات 53 موظف في المؤسسة، وأظهرت خصائص بياناتهم الشخصية والوظيفية النتائج الآتية:

- بالنسبة لمتغير الجنس: 64.12% من المستجوبين ذكور، في حين تشكل نسبة الإناث 35.88%، وهو مؤشر على الضعف النسبي لتواجد وتمثيل العنصر النسوي في المؤسسة.

- بالنسبة لمتغير السن: 22.14% تتراوح أعمارهم بين 21 و30 سنة، 45.18% تتراوح أعمارهم بين 31 و40 سنة، 17.25% تتراوح أعمارهم بين 41 و50 سنة، و15.43% تتراوح أعمارهم بين 51 و60 سنة. وهي نسب تؤكد أن أغلب موظفي المؤسسات الجزائرية من الطبقة الشبانية من خريجي الجامعات.

- بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي: 12.14% مستواهم ثانوي، في حين أن 78.46% ذو مستوى جامعي، في حين أن 9.4% ذو مستوى دراسات عليا، وهذا وهي نسب تؤكد توجه الفرد الجامعي الجزائري إلى الوظائف العمومية، وتفضيلهم العمل في مناصب إدارية وتقنية في المؤسسات الاقتصادية، ما يوفر لهذه المؤسسة عمالة بقدر كافي.

- بالنسبة لعدد سنوات العمل في المؤسسة: 30.11% لم تتجاوز عدد سنوات عملهم 5 سنوات، 25.17% تتراوح عدد سنوات عملهم من 6 إلى 10 سنوات، 12.25% من 11 إلى 15 سنة، 8.48% عدد سنوات عملهم من 16 إلى 20 سنة، 10.21% من 21 إلى 25 سنة، 6.2% من 26 إلى 30 سنة، في حين أن 7.58% تفوق سنوات عملهم في المؤسسة 30 سنة، وهو ما يؤكد أن أغلب الموظفين في المؤسسة من الشباب خريجي الجامعات ومعاهد التكوين الذين لا تتجاوز سنوات عملهم 10 سنوات.

- بالنسبة لمتغير الفئة الوظيفية: تمثل نسبة المستجوبين من الإطارات في الودعتين 42.17%، في حين أن نسبة المستجوبين من أعوان التحكم في المؤسسة تساوي 37.55%، أما نسبة المستجوبين من أعوان التنفيذ في الودعتين هي 20.28%.

3.2.4 تحليل فقرات محاور الدراسة: سنحلل نتائج الأجوبة عن فقرات كل محور من محاور الاستبيان:

- تحليل فقرات المحور الأول: يتمثل المحور الأول في مستوى التزام المؤسسة بالمسؤولية الأخلاقية، وهو يشمل 6 فقرات مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): استعراض فقرات المحور الأول

رقم الفقرة	عبارة الفقرة
01	تساعد المسؤولية الأخلاقية في المؤسسة على تحليل شخصية المدير ومعرفة قدراته في تجنب المشاكل.
02	تسهم المسؤولية الأخلاقية في تحديد المديرين الذين يتمتعون بحس أخلاقي الذي يساعدهم في وضع إستراتيجية مناسبة للمؤسسة.
03	تدعم هذه المسؤولية الثقافة التنظيمية لدى المؤسسة التي لها تأثير قوى على السلوك الأخلاقي للأعضاء.
04	تخلق المسؤولية الأخلاقية داخل المؤسسة جو من الاحترام يساعد الموظفين على العمل بشكل أفضل.
05	تعطي مسؤولية أخلاقية أولوية لكفاءة في تعظيم موارد المؤسسة من يد عاملة وأرباح.
06	تساعد المسؤولية الأخلاقية في المؤسسة على تحليل شخصية المدير ومعرفة قدراته في تجنب المشاكل.

المصدر: الاستبيان المعد من طرف الباحثة

باستخدام الأدوات الإحصائية تم تحليل فقرات المحور الأول، والجدول التالي يوضح نتائج هذا التحليل:

الجدول رقم (04): تحليل فقرات المحور الأول

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة	القرار	الرتبة
01	3.33	0.98	محايد	0.741	0.227	العبارة غير محققة	04
02	2.54	1.11	غير موافق	1.245	0.025	العبارة غير محققة	06
03	3.17	1.67	محايد	0.741	0.074	العبارة غير محققة	05
04	3.58	0.81	موافق	3.784	0.014	العبارة محققة	03
05	3.67	1.47	موافق	0.954	0.022	العبارة محققة	02
06	3.78	1.13	موافق	0.144	0.047	العبارة محققة	01
المحور الأول	3.41	1.07	موافق	1.143	0.034	مستوى التزام المؤسسة بالمسؤولية الأخلاقية جيد ويتحسن باستمرار.	

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS²²

يتضح من الجدول السابق أن دور المسؤولية الأخلاقية داخل المؤسسة ضعيف وبحاجة إلى تحسين، هذا راجع إلى عدم تبنيها لأسس أخلاقية بالشكل الذي يضمن إرضاءها لمختلف أصحاب المصالح المرتبطة بها وتحقيق رغباتهم ومتطلباتهم خاصة مواردنا البشرية وزبائننا، إضافة إلى ضعف انتهاجها لأساليب التحسين المستمر لطرق تسييرها ومختلف عملياتها، ومن جهة أخرى يتم لمس ضعف تركيز المؤسسة على فلسفة الأخلاقية وضعف الإيمان بفعاليتها وجدواها، كما أن المؤسسة لا تعمل على وضع أسس تساهم في تحسين مستوى الأخلاقي لموظفيها.

- تحليل فقرات المحور الثاني: يتمثل المحور الثاني في مدى فعالية حوكمة الشركات في المؤسسة، وهو يشمل 6 فقرات مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): استعراض فقرات المحور الثاني

رقم الفقرة	عبارة الفقرة
01	تقوم حوكمة الشركات على تنظيم الإدارة والتحكم علاوة بما يضمن تضامن العائلة.
02	تساعد حوكمة الشركات العائلية على تعزيز الوثام العائلي والعلاقة مع أعمالها.
03	تسمح حوكمة الشركات العائلية للأفراد العائلة بالالتقاء تحت راية واحدة أو هياكل أكثر تنظيماً.
04	تقوم هذه الحوكمة في الشركات على فصل أوضح بين أدوار ممثلي الملاك مجلس الإدارة والإدارة الرئيس التنفيذي وغيره من التنفيذيين.
05	تساعد حوكمة الشركات العائلية على إدارة أفضل للمخاطر المرتبطة بالاستثمار وتحسين الرقابة الداخلية.
06	تسهم حوكمة الشركات العائلية على زيادة عدد الإصدارات الدولية من أجل تنمية الموارد من خلال ضمانات الدين في الأغلب.

المصدر: الاستبيان المعد من طرف الباحثة

باستخدام الأدوات الإحصائية قمنا بتحليل فقرات المحور الثاني، والجدول التالي يوضح نتائج هذا التحليل:

الجدول رقم (06): تحليل فقرات المحور الثاني

رقم الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	قيمة اختبار T	مستوى الدلالة	القرار	الرتبة
01	3.01	1.74	محايد	0.574	0.754	العبارة غير محققة	05
02	3.57	1.11	موافق	2.398	0.043	العبارة محققة	02
03	3.77	1.78	موافق	1.514	0.041	العبارة محققة	01
04	3.27	1.95	محايد	2.789	0.087	العبارة غير محققة	03
05	3.11	1.06	محايد	1.122	0.176	العبارة غير محققة	04
06	2.57	0.79	غير موافق	2.756	0.065	العبارة غير محققة	06
المحور الثاني	3.07	0.84	محايد	1.524	0.154	مستوى فعالية حوكمة شركات في المؤسسة ضعيف وبحاجة إلى تحسين.	

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS₂₂

يتضح من الجدول رقم (05) أن مستوى تفعيل حوكمة الشركات في المؤسسة محل الدراسة ضعيف وبحاجة إلى تحسين. وهذا راجع لعدم تطبيق آليات حوكمة في المؤسسة وعدم اعتمادها لمبادئ تقوم على تنظيم الإدارة والتحكم بها بما يضمن تضامن العائلة، وزيادة أوصل الترابط بين أفرادها. وعدم وجود استراتيجيات في المؤسسة تقوم على فصل أوضاع بين ادوار ممثلي الملاك مجلس الإدارة والإدارة الرئيس التنفيذي وغيره من التنفيذيين. فتفعيل حوكمة الشركات العائلية يبقى مفهوم صعب التطبيق في المؤسسات الجزائرية نظرا لعدم توفر الإجراءات التي تسهم على زيادة عدد الإصدارات الدولية من اجل تنمية الموارد من خلال ضمانات الدين في الأغلب المؤسسات.

4.2.4 تحليل تباين أجوبة أفراد العينة حسب مستوى العلي

بالنسبة للمحور الأول يوضح التباين في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): تحليل تباين أجوبة المحور الأول حسب مستوى العلي

مستوى علمي	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
جامعي	25	3.34	0.97			
ثانوي	17	3.22	1.11			
دراسات عليا	11	3.11	1.08			
المجموع	53	3.24	1.21	1.147	0.078	لا يوجد تباين

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS₂₂

يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد تباين واختلاف في إجابات عمال المؤسسة بفرعها، رغم أن فئة ذات مستوى الجامعي تحتل الصدارة في مستوى التزام بالمسؤولية الأخلاقية في المؤسسة بفرعها. بالنسبة للمحور الثاني يوضح التباين في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): تحليل تباين أجوبة المحور الثاني حسب مستوى العلمي

			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	مستوى علمي
			0.98	3.44	25	جامعي
			0.97	3.13	17	ثانوي
القرار	مستوى الدلالة	قيمة F	0.77	3.07	11	دراسات عليا
لا يوجد تباين	0.065	1.247	0.87	3.37	53	المجموع

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS₂₂

يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد تباين واختلاف في إجابات عمال المؤسسة فرعياً، رغم أن الفئة ذات مستوى جامعي تحتل الصدارة في مدى فعالية حوكمة الشركات في المؤسسة بفرعياً.

3.4 اختبار فرضيات الدراسة

1.3.4 اختبار الفرضية الأولى: من الجدول رقم (03) يتضح أن الفرضية الأولى محققة في المؤسسة محل الدراسة، حيث أن مستوى التزام المسؤولية الأخلاقية في المؤسسة جيد وفي تحسن، وهذا راجع لترسيخ أنظمة تهم بالبيئة وصحة المجتمع من خلال اهتمامها بالجانب الأخلاقي للموظف لتحقيق فائدة كبيرة للمؤسسة.

2.3.4 اختبار الفرضية الثانية: من الجدول رقم (05) يتضح أن الفرضية الثانية غير محققة في المؤسسة محل الدراسة، حيث أن مدى فعالية تطبيق حوكمة الشركات في المؤسسة بفرعياً غير كاف وبجاجة إلى تحسين، وهذا راجع لعدم توفير آليات لتطبيقها وعدم الاهتمام بها من طرف الإدارة.

3- اختبار الفرضية الثالثة: لاختبار صحة الفرضية الثالثة لابد من قياس مدى ارتباط المسؤولية الأخلاقية (المتغير المستقل) بحوكمة الشركات (المتغير التابع)، والتي يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (09): تحليل ارتباط المتغيرين

المتغير	الأول (متغير مستقل)	مستوى الدلالة	القرار
الثاني (متغير تابع)	45.12%	0.034	توجد دلالة ارتباط ضعيف موجب

المصدر: نتائج الاستبيان بالاعتماد على SPSS₂₂

يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية رغم ضعفه، وبالتالي فإنه يوجد علاقة بين المسؤولية الأخلاقية وحوكمة الشركات للمؤسسة وطبيعة هذه العلاقة موجبة ضعيفة، وهو ما يدل على وجود عوامل أخرى أكثر تأثير على المسؤولية الأخلاقية، وبالتالي فإن الفرضية الثالثة صحيحة نسبياً.

5. خاتمة

لقد نمت وتطورت المسؤولية الأخلاقية كنتيجة طبيعية لإخفاق الأعمال في الاستجابة لاحتياجات بيتها الاجتماعية ولمصالح الأطراف الأخرى فيها، فهي نتاج المشكلات الكثيرة والأزمات العديدة التي ارتبطت بحرية الأعمال ونظرتها الضيقة لمصلحتها الذاتية على حساب المجتمع الذي تعمل فيه، لهذا لم يكن ممكناً الاستمرار بحرية الأعمال خاصة بعد أن بدأت شركات الأعمال تواجه ظروفًا جديدة ومفاهيم جديدة تقوم على المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال وحوكمة الشركات العائلية من أجل مراعاة مصالح الأطراف الأخرى ومصلحة المجتمع ككل.

فنتطبيق قواعد الحوكمة على الشركات العائلية لا تكون معضلة في حال اتخاذها للمساهمة العامة أو المساهمة الخاصة شكلاً لها أو مارست أحد الأنشطة الخاضعة لرقابتها، فيكون حينئذ تطبيق قواعد الحوكمة لازماً بقوة القانون، أما إذا كانت الشركات العائلية قد اتخذت أشكال شركات أشخاص أو الشركات المختلطة فإنها لن تكون ملزمة بتطبيق قواعد الحوكمة ومن هنا زادت أهميتها. ومنه يمكن التوصل إلى النتائج التالية:

- إن لإدارة المؤسسة دور في توعية موظفيها بأهمية المسؤولية الأخلاقية؛
 - نقص كبير لدى المؤسسات الجزائرية الأخرى في استغلال واستخدام المدونات الأخلاقية والعمل بها، بالرغم من توفرها في أغلب المؤسسات؛
 - إن غياب التشريع القانوني في الشركات العائلية زاد من حجم الصراعات الداخلية في المؤسسات؛
 - مستوى التزام مؤسسة محل الدراسة بالمسؤولية الأخلاقية جيد وفي تحسن؛
 - مستوى فعالية حوكمة شركات في المؤسسة ضعيف وبحاجة إلى تحسين.
- أهم التوصيات:**

- ضرورة التأكيد على الممارسات الأخلاقية التي تحقق الرفاه للمجتمع عامة والعمال خاصة؛
- العمل على تنظيم الشركات العائلية ضمن قانون الشركات التجارية، وأن يورد لها تعريفا في المادة الأولى منه، إضافة إلى ذكر إمكانية اتخاذها لأي شكل من أشكال الشركات التجارية؛
- العمل على إزالة العقبات وتذليل الصعاب التي تواجه الشركات العائلية في طريقها للتحوّل لا سيما تعقيد الإجراءات وطولها والتكلفة المالية الباهظة؛
- ضرورة قيام وزارة الاقتصاد والتجارة بإصدار دليل استرشادي لقواعد حوكمة الشركات العائلية وذلك لحين استكمال المراحل التشريعية خاصة بتعديل.

6. قائمة المراجع:

- احمد ابراهيم عبد الهادي. اخلاقيات الأعمال ومسؤولية الإجتماعية للمنظمة - الادارة الاسس ومبادئ العلمية. <https://kenanaonline.com>
- مجاهد واخرون (2016). المسؤولية الاخلاقية التسويقية واثرها على الرضا.
- ثائر ابراهيم نجا الحافي. (2015). مدى الالتزام بدليل الاسترشادي لحوكمة الشركات العائلية في فلسطين واثر ذلك على ادائها. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- سجاد احمد بن محمد افضل. (2009). المسؤولية الاخلاقية واثرها على الفرد والمجتمع في ضوء السنة النبوية. جامعة علامة اقبال مفتوحة، باكستان.
- عبد الله المطيري. (08 06 2016). سعودية. تاريخ الاسترداد 12 02 2018، من <https://www.alarabiya.net>.
- وزارة التجارة والصناعة. (2014). دليل حوكمة الشركات العائلية السعودية وميثاقها الاسترشادي. سعودية.

7. هوامش:

- ¹ احمد إبراهيم عبد الهادي، أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة- الإدارة الأسس ومبادئ العلمية، <https://kenanaonline.com>
- ² مجاهد وآخرون، المسؤولية الأخلاقية التسويقية وأثرها على رضا، كلية الدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2016، ص25.
- ³ سجاد أحمد بن محمد أفضل، المسؤولية الأخلاقية وأثرها على الفرد والمجتمع في ضوء السنة النبوية، أطروحة دكتوراه في علوم الإسلامية، كلية اللغة العربية والدراسات الإسلامية، جامعة علامة إقبال المفتوحة، باكستان، 2009، في ص300-310.
- ⁴ عبد الله المطيري، الآخر وأفاق المسؤولية الأخلاقية، <https://www.alarabiya.net/ar/saudi> ، تاريخ التصفح: 2018/06/08.
- ⁵ وزارة التجارة والصناعة، دليل حوكمة الشركات العائلية السعودية وميثاقها الاسترشادي، السعودية، 2014، ص16-18.
- ⁶ نائر إبراهيم رجا الحافي، مدى الالتزام بالدليل الاسترشادي لحوكمة الشركات العائلية في فلسطين وأثر ذلك على أدائها، رسالة ماجستير في المنازعات الضريبية، الكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2015، ص25-26.