

دور الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة شركة CILAS للإسمنت بجمورة- بسكرة -

The role of internal mechanisms of corporate governance in improving social performance in Algerian economic
institutions - Case study of CILAS Cement Company in Jamora - Biskra -

عديسة شهرة

مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر

c.adissa@univ-biskra.dz

تاريخ النشر: 2024/06/27

سكر فتيحة*

مخبر العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر

fatiha.soukeur@univ-biskra.dz

تاريخ القبول للنشر: 2024/03/21

تاريخ الاستلام: 2023/09/01

ملخص:

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الاجتماعي في شركة CILAS للإسمنت بجمورة ولاية بسكرة، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم إستبيان يشتمل على مجموعة من الأسئلة التي تغطي محاور الدراسة، حيث تم توزيعه على عينة عشوائية شملت رؤساء مصالح ومراجعين داخليين وموظفي الشركة. ومن خلال تحليل نتائج الإستبيان عبر برنامج Spss 22 توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود أثر لآلتي مجلس الإدارة والإفصاح على الأداء الاجتماعي، في حين لم يكن لآلية المراجعة الداخلية أي أثر على الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة. الكلمات المفتاحية: حوكمة الشركات، الميكانيزمات الداخلية، الأداء الاجتماعي، المؤسسات الاقتصادية. تصنيفات JEL: G34 ، M14.

Abstract:

The study aimed to highlight the role of internal mechanisms of corporate governance in improving social performance in CILAS Cement Company in Jamourah Biskra, To achieve this goal, a questionnaire was designed that included a set of questions covering the study axes, as it was distributed to a random sample that included heads of departments, internal auditors, and employees of the company.

By analyzing the results of the questionnaire through the 22 Spss program, the study reached a number of results, the most important of which is the presence of an impact of the mechanisms of the board of directors and disclosure on social performance, while the internal audit mechanism had no impact on the social performance of the company under study.

Keywords: corporate governance; internal mechanisms; social performance; Economic institutions.

Jel Classification Codes: G34 ، M14.

* المؤلف المراسل.

1. مقدمة:

في ظل الأوضاع والتعقيدات التي تسود بيئة الأعمال على المستوى العالمي والمحلي، أصبحت المؤسسات الاقتصادية في مواجهة مع جملة من التحديات التي تهدد استقرارها واستمراريتها، من خلال الالتزام بالتطبيق السليم لنظام الحوكمة وتجنب الآثار السلبية التي تفرضها بيئة الأعمال من مخاطر وتهديدات تعرضها للإفلاس والانهيار، وبناء على ذلك أكدت معظم الدراسات على الدور المحوري الذي تقوم به الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تجسيد التطبيق السليم لمبادئ الحوكمة والعمل على حماية الشركة من مختلف التصرفات الإنتهازية التي تتعرض لها من قبل الأطراف الفاعلة، وكذا حمايتها من خسارة سمعتها أمام المجتمع الذي تنشط فيه، وفي هذا الجانب تسعى الشركات في العصر الحديث إلى الإهتمام بالأداء الاجتماعي وذلك من خلال تحقيق الأثر الإيجابي على مختلف الأطراف أصحاب المصلحة إلى جانب تحقيق الأرباح لضمان الإستمرارية والبقاء، حيث يتطلع المتعاملون مع الشركات إلى قيام هذه الأخيرة بدور إجتماعي يرقى لإرضاء متطلباتهم، من خلال تقديم الخدمات والمساهمة في حل المشاكل، إضافة إلى ذلك إحترام الشركة لهذه الأطراف وعدم الإضرار بهم يساعد على تحسين سمعتها ويحقق لها ولاء قاعدة كبيرة من المتعاملين معها والمستفيدين من نشاطاتها، وفي هذا السياق أصبح يقع على عاتق المؤسسات الاقتصادية مهما كانت طبيعة نشاطها مسؤولية كبيرة تجاه الأطراف أصحاب المصلحة، وباعتبار شركة CILAS للإسمنت من بين الشركات الرائدة في مجالها تعمل في بيئة تتميز باشتداد المنافسة أصبح لزاما عليها العمل بجد من أجل توسيع حصتها السوقية وزيادة أرباحها عن طريق بناء سمعة جيدة تجاه المجتمع والأطراف أصحاب المصلحة عن طريق تبني الدور الإجتماعي الذي يرقى لمستوى تطلعات هذه الأطراف.

1.1 إشكالية الدراسة: تتمثل إشكالية الدراسة فيما يلي:

ما هو دور الميكانيزمات الداخلية لنظام الحوكمة في تحسين الأداء الاجتماعي في شركة CILAS للإسمنت بجمورة - ولاية بسكرة-؟

2.1 فرضيات الدراسة:

وللإجابة على إشكالية الدراسة تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للآليات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة. وتندرج تحت الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لألية مجلس الإدارة في تحسين الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لألية مراجعة الداخلية في تحسين الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لألية الإفصاح في تحسين الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة.

3.1 أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة في أنها جاءت ضمن التوجه الذي تسعى إليه أغلبية الشركات اليوم للوصول إلى تحقيق التميز واكتساب ولاء قاعدة كبيرة من الأطراف أصحاب المصلحة لتحقيق الإستمرارية وتعزيز سمعتها أمام المجتمع المحلي والعالمي والتحول من السعي لإرضاء الملاك من خلال الإهتمام بالجانب الإقتصادي فقط إلى السعي للإهتمام بالجانب الاجتماعي، حيث يعتبر هذا الأخير من المواضيع التي لا غنى عنها في وقتنا الراهن، وذلك عن طريق التطبيق السليم لمبادئ حوكمة الشركات من خلال الميكانيزمات الداخلية لنظام الحوكمة، لذلك جاءت هذه الدراسة للوقوف على الدور الذي تلعبه هذه الأخيرة لتحقيق ذلك.

4.1 أهداف الدراسة: يمكن إيجاز أهداف هذه الدراسة من خلال تسليط الضوء على:

- المفاهيم الأساسية للميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات .
- المفاهيم الأساسية للأداء الاجتماعي للشركات والإشارة إلى أهم مؤشراتته.
- التطرق إلى الدور الذي تلعبه الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في التأثير على الأداء الاجتماعي في شركة سيلاس للإسمنت بجمورة وذلك من خلال أبعاد الميكانيزمات الداخلية والمتمثلة في مجلس الإدارة، المراجعة الداخلية والإفصاح.

5.1 منهجية الدراسة

لمعالجة إشكالية الدراسة بطريقة علمية ومنهجية تم الاعتماد على المنهج الوصفي لصياغة الجزء النظري أما في الجزء التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهج التحليلي عن طريق تصميم الاستبيان كأداة لجمع المعلومات وقد تم توزيعها على عينة حجمها 45 فرد، وتم استرجاع 33 منها ومن ثم تم التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان عن طريق برنامج spss22.

2. الإطار المفاهيمي للميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات

1. مفهوم حوكمة الشركات الشركات

حاز موضوع حوكمة الشركات على اهتمام مختلف الباحثين والاقتصاديين والمنظمات الدولية والسياسات الحكومية، لما له من دور في الحفاظ على استقرار الإقتصاد على المستوى العالمي والمحلي وكذلك في حماية المساهمين والمسيرين وأصحاب المصالح والمجتمع ككل، حيث اختلف مفهوم حوكمة الشركات تبعا لتوجهات وأهداف الجهات التي اهتمت بوضع تعريف لهذا المصطلح. ويعتبر Andria Cadbury أول من اهتم بوضع تعريف لهذا المصطلح سنة 1992 حيث يرى بأن الحوكمة هي عبارة عن نظام يتم من خلاله إدارة أعمال الشركة والتحكم فيها. ليعود بعد ذلك سنة 1999 ويعطي مفهوما آخر أكثر توسعا ويرى بأنها تهدف إلى خلق التوازن بين الأهداف الاجتماعية والاقتصادية وأيضا الأهداف الفردية والجماعية، مضيفا أن هيكل الحوكمة يهدف إلى تعزيز الاستخدام الأمثل للموارد، وأن الهدف الأساسي لحوكمة الشركات هو تحقيق التوافق بين مصالح الشركات والأفراد والمجتمع ككل (شرفا، 2021)، وتعرفها منظمة التعاون والتنمية الإقتصادية سنة 1999 على أنها النظام الذي يتم من خلاله توجيه أعمال المنظمات والرقابة عليها، وتحدد هيكل وإطار توزيع المسؤوليات والواجبات بين المشاركين في الشركة مثل مجلس الإدارة، المسيرين وغيرهم من أصحاب المصالح، وتعمل على وضع القواعد والأحكام لإتخاذ القرارات التي تتعلق بشؤون الشركة (تبيرت ولونيسي، 2021، صفحة 118)

2.2 مبادئ حوكمة الشركات

تعتبر مبادئ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المرجع الأساسي للممارسات التي تتعلق بحوكمة الشركات، حيث تم وضع خمسة مبادئ سنة 1999، ليتم مراجعة تلك المبادئ وتعديلها سنة 2004 لتشمل آخر التطورات وأصبحت تتضمن ستة مبادئ تتمثل فيما يلي (المغربي، 2020):

- ❖ ضمان وجود إطار فعال لحوكمة الشركات: يجب أن يضمن هذا المبدأ شفافية وكفاءة الأسواق وأن يكون متسقا مع الأحكام القانونية وأن يعمل على تحديد وتقسيم المسؤوليات بين مختلف الجهات الإشرافية، التنظيمية والتنفيذية.
- ❖ حقوق المساهمين: يجب أن يعمل إطار حوكمة الشركات على حماية وتسهيل ممارسة المساهمين لحقوقهم، وتمثل حقوق المساهمين الأساسية في الشركة في: الحق في انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وضمان طرق تسجيل الملكية، الحق في الحصول على المعلومات المهمة في الوقت المناسب، الحق في المشاركة في اتخاذ القرارات الصادرة عن الجمعية العامة في الشركة.

- ❖ المعاملة المتساوية للمساهمين: ويتحقق ذلك من خلال المعاملة العادلة مع كافة المساهمين سواء كانوا صغار المساهمين أو كبار المساهمين، داخليين أو خارجيين بدون التمييز بينهم أو انتهاك لحقوقهم.
- ❖ دور أصحاب المصالح: ويشمل ذلك الاعتراف بحقوق أصحاب المصالح المنصوص عليها في القانون والاتفاقيات المتبادلة وتشجيع التعاون بين أصحاب المصالح والشركات وضمان التعويض العادل عن أي انتهاكات لحقوقهم.
- ❖ الإفصاح والشفافية: يجب أن يضمن إطار حوكمة الشركات الإفصاح الدقيق وفي الوقت المناسب على جميع الأمور الجوهرية المتعلقة بالشركة بما في ذلك الأداء المالي، هيكل الملكية والحوكمة المطبقة فيها، ويتم ذلك عن طريق التحقق من إلتزام إدارة الشركة بالمعايير المحاسبية والمهنية في جميع المعاملات المتعلقة بالشركة منذ التأسيس، ويشمل ذلك حتى أصغر الإجراءات الإدارية المؤثرة خاصة الأمور التي تخص المكافآت والتعويضات.
- ❖ مسؤوليات مجلس الإدارة: تتحقق كفاءة وفعالية مجلس الإدارة من خلال النجاح في تحقيق الكفاءة في الممارسات الإدارية والإستراتيجية، ويشمل هذا المبدأ هيكل مجلس الإدارة، الواجبات القانونية والمهام الأساسية المسندة لإعضائه، طريقة اختيار أعضائه، التوجيه الاستراتيجي لإدارة الشركة وتحقيق الرقابة الفعالة تجاه الإدارة التنفيذية.

3.2 الميكانيزمات الداخلية لنظام حوكمة الشركات

تتمثل الميكانيزمات الداخلية لنظام الحوكمة فيما يلي:

- ❖ مجلس الإدارة واللجان التابعة له: يعتبر مجلس الإدارة نقطة الإرتكاز في حوكمة الشركات من خلال مسؤوليته وإشرافه على كل العمليات التي تقوم بها الشركة سواء كان ذلك بتقديم القيادة أو التوجيه أو من خلال مراقبة عمل الإدارة. حيث تتمثل مهامه فيما يلي (مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2011):
 - وضع الأهداف الاستراتيجية للشركة، حيث يجب أن تكون هذه الأهداف واضحة من أجل الإشراف والمراقبة على تقدم الشركة.
 - ضمان التواصل مع أصحاب المصالح خارج الشركة، وتحديد المسؤوليات والعمل على مساءلة الإدارة، وتحديد المكافآت والحوافز للإدارة التنفيذية.
 - رسم مؤشرات الأداء الرئيسية وذلك لتسهيل الإشراف والمراقبة على أداء المدير التنفيذي.
 - دراسة المشاريع الكبرى للشركة وخططها التوسعية، وكذا دراسة كل السياسات المحاسبية والبيانات المالية.
 - الانتظام في اجتماعات المجلس للقيام بمهامه، كما يضمن المجلس الفعالية والشفافية في قيام الشركة بتنفيذ التزاماتها المالية وحتى يقوم المجلس بدوره كاملاً والمتمثل في تعظيم قيمة الشركة لا بد وأن يمارس مهامه باستقلالية دون وجود تدخلات بالإضافة إلى ذلك يجب أن يأخذ الأهداف الإجتماعية للشركة بعين الإعتبار، وليتمكن مجلس الإدارة من أداء مهامه يلجأ إلى تشكيل مجموعة من اللجان من أعضائه الغير تنفيذيين وأهمها لجنة المراجعة والتي تتكون من أعضاء مجلس الإدارة الغير تنفيذيين، ولجنة التعيينات والتي من خلالها يتم اختيار أفضل الكفاءات والخبرات لتشغل الوظائف والمناصب داخل الشركة، ولجنة المكافآت والتي تتكون من أعضاء مجلس الإدارة غير تنفيذيين (السيد، 2017، الصفحات 29-30).
- ❖ المراجعة الداخلية: أصدر معهد (IIA) سنة 1981 تعديلاً في نشرته الخاصة فيما يتعلق بتحديد مسؤوليات المراجع الداخلي والذي وضع فيه طبيعة ومسؤوليات المراجع الداخلي والمسؤوليات التي تقع على عاتق هذا الأخير، حيث بين فيه أن المراجعة الداخلية هي عملية تقويمية ومستقلة في الشركة ولخدمتها، وتعمل عن طريق فحص وتقييم كفاءة وفعالية نظم الرقابة الأخرى

ومن خلال هذا المفهوم فإن نشاط المراجعة الداخلية لم يعد يقتصر على العمليات المالية والمحاسبية فقط بل اتسع ليشمل الشركة ككل (علي، 2017، الصفحات 59-60)، وفي سنة 2001 قام معهد المراجعين الداخليين الأمريكي (IIA) بصياغة دليل لممارسة مهنة المراجعة الداخلية يوضح فيه أن المراجعة الداخلية تشير إلى نشاط قسم أو فريق من الاستشاريين أو غيرهم من الممارسين الذين يقومون بتقديم خدمات تتميز بالإستقلالية والموضوعية وذلك لخلق القيمة في الشركة وتحسين العمليات فيها، كما تساعد المراجعة الداخلية الشركة على تحقيق أهدافها المسطرة من خلال اتباع منهج منظم ومنضبط لتقييم وتحسين فعالية عمليات إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة (Botez, 2020, p. 140)

كما تجدر الإشارة إلى أن عملية المراجعة قد تم توسيع نطاقها حيث شهدت تطورات ملحوظة لتصبح المراجعة حسب الأهداف وحسب المحتوى وأصبحت تشمل جميع الوظائف المهمة داخل المؤسسة وذلك بداية من الثمانينات، كما أصبحت أكثر تخصصا في سنوات التسعينات وما بعدها وتعالج مواضيع الساعة مثل المسؤولية الاجتماعية للشركات، الإستراتيجية، التنمية المستدامة والحوكمة (سكاك وهباش، 2009، صفحة 8).

كما تؤدي المراجعة الداخلية دورا هاما في إعداد التقارير عن المسؤولية الاجتماعية لما تقوم به من أنشطة ترتبط بتقييم نظام الرقابة الداخلية والمخاطر والتي من الممكن أن تتعرض لها الشركات نتيجة أنشطتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، حيث تهدف المراجعة الداخلية إلى وضع أنظمة لتقييم وسائل وإجراءات إدارة المخاطر ذات العلاقة بأنشطة المسؤولية الاجتماعية في الشركة ولتطبيق مبادئ الحوكمة بشكل سليم، كما يتم وضع أنظمة وإجراءات المراجعة الداخلية بناء على تصور ودراسة للمخاطر التي تواجه الشركة، على أن يتم الإستعانة بتقارير مجلس الإدارة ومراقبي الحسابات ومديري الشركة وأن يتم دوريا متابعة وتقييم تلك المخاطر (عبد الرحمن، 2013، صفحة 196)

❖ الإفصاح: يعتبر الإفصاح من القواعد المهمة التي تركز عليها حوكمة الشركات من خلال الإفصاح الكافي وفي الوقت المناسب لكل الأمور المهمة والجوهرية المتعلقة بالشركة والتي تحتوي على المركز المالي، الأداء والملكية، فكلما كانت المعلومات متاحة لجميع المستثمرين أصبحت عمليات تقييم الاستثمار فعالة وكفؤة، وتساهم بشكل دقيق في تقدير القيمة السوقية العادلة لأسهم الشركات وهو ما يجعل عمليات الاستثمار مبنية على قواعد وأسس صحيحة بعيدا عن عمليات المضاربة والعمليات الغير حقيقية (حمادي، 2011، صفحة 145)، ويعتبر الإفصاح عن الأداء الإجتماعي عنصرا أساسيا لتوليد مناخ مناسب لجذب الإستثمارات الأجنبية وبالأخص في البلدان النامية، فقبل إتخاذ قرار الإستثمار يشعر العديد من المستثمرين بالقلق، إلا أنه من خلال الإفصاح عن المعلومات التي تخص البيئة والأمر الإجتماعية التي تقوم بها الشركة يمكنها تحسين صورتها وامتلاك ميزة تنافسية، وبذلك يمكن اعتبار الإفصاح عن الأداء الإجتماعي عبارة عن إمتداد للإفصاح عن الأداء المالي حيث يعكس الدور الإجتماعي للشركة في المجتمع الذي تنشط فيه، وقد عرف الإفصاح عن الأداء الإجتماعي بأنه الإفصاح الطوعي من قبل الشركات سواء في شكل معلومات كمية أو نوعية فيما يتعلق بأنشطة المسؤولية الإجتماعية للشركات من أجل إبلاغ أصحاب المصالح (مطر، 2023، صفحة 960).

3. الأداء الإجتماعي للشركات

1.3. مفهوم الأداء

الأداء بشكل عام هو مفهوم شائع الاستخدام في مجال الحياة التجارية، ومع ذلك لا يزال من الصعب إعطاء تعريف بسيط بسبب أبعاده المتعددة، حيث يتم فهمه بشكل عام من خلال الكفاءة والفعالية، وفيما يتعلق بهذين المفهومين تشير الكفاءة إلى تكلفة الموارد المستخدمة، في حين أن الفعالية تشير إلى التأكد من أن النتائج المحققة تتوافق مع الأهداف المسطرة، أي أنها تتوافق

دور الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة شركة CILAS للإسمنت بجمورة- بسكرة

مع توقعات أصحاب المصلحة الرئيسيين (Hafid & Dani El kebir, 2022)، كما يعبر الأداء عن النتيجة المثلى التي يتم الحصول عليها من خلال استخدام الموارد المتاحة بأقصى كفاءة ممكنة، لذلك فإن الأداء دائما يعتبر مفهوم نسبي (Hamhami & Smahi, 2012)، ويعرفه Bourguignon بأنه تحقيق الأهداف التنظيمية مهما كانت طبيعة هذه الأهداف وتنوعها. ويمكن أن يشير ذلك إلى المعنى الضيق وتحقيق الأهداف من خلال (النتيجة، الإنجاز) أو بالمعنى الواسع للعملية والمتمثلة في الإجراءات التي تؤدي إلى هذه النتيجة (Renaud & Berland, 2007, p. 4).

2.3. مفهوم الأداء الاجتماعي

تعود أصول مفهوم الأداء الاجتماعي للشركات إلى مفهوم المسؤولية الاجتماعية والتي يعني أن الشركات بمبادراتها الخاصة تساهم في تحسين المجتمع وحماية البيئة مع مراعاة اهتمامات أصحاب المصلحة، ويعود ظهور المسؤولية الاجتماعية للشركات إلى الخمسينيات من القرن الماضي في الولايات المتحدة، في حين أن ظهورها في أوروبا حديث إلى حد ما، ومنذ ذلك الحين سعى العديد من الباحثين إلى تعريف المسؤولية الاجتماعية (Hamhami & Smahi, 2012). من أبرزهم Carroll والذي يرى بأن المسؤولية الاجتماعية تشمل التوقعات التي يتطلع إليها المجتمع من قبل الشركات والمتعلقة بالجوانب الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والتقديرية أو الخيرية، ويعتبر هذا التعريف كرد للذين يعارضون فكرة المسؤولية الاجتماعية والتي ترى بأن تركيز الشركات على الجوانب الاقتصادية منفصل تماما عن تركيزها على الجوانب الاجتماعية (Carroll, 1979, p. 500).

وبالتالي أدى تقدم البحث في تعريف المسؤولية الاجتماعية إلى ظهور مفهوم الأداء الاجتماعي للشركات والذي حدده (Clarkson) سنة 1995 على أنه قدرة الشركة على إدارة أصحاب المصلحة وإرضائهم (Hamhami & Smahi, 2012)، كما عرفه آرتلند وأشا بأنه يشمل انعكاسات نشاط الشركة على جميع الأطراف أصحاب المصالح (عبدلي، 2016، صفحة 70). ويرتكز الأداء الاجتماعي على قدرة الشركة على جعل مواردها البشرية ذات فعالية، ويتعلق ذلك بالأجور والمكافآت، توقيت العمل التكوين، التواصل الداخلي، ويمكن تحديده من خلال الرضا المحقق في المجال الاجتماعي مثل علاقة العاملين بالشركة، وبالإمكان أن يمتد هذا البعد إلى مجالات أوسع تشمل إهتمام الشركة وعلاقتها بمجموعة أكبر من أصحاب المصالح مثل العملاء، الموردين المنافسين، الدائنين، الموزعين، والمجتمع المحلي وغيرهم (سلفاوي و بركة، 2017)، ويتميز الأداء الاجتماعي بقلة المقاييس الكمية المتاحة والتي تساعد على تحديد مدى مساهمة الشركة في شتى المجالات الاجتماعية التي تربط بينها وبين الأطراف التي تتأثر بنشاطاتها، وهو ما يزيد من صعوبة تقييم الأداء الاجتماعي، لذلك يتطلب الأمر ضرورة بذل الشركة المزيد من الجهود للوصول إلى مقاييس عادلة لتقييم الأداء الاجتماعي (قدري، 2015، صفحة 41).

3.3 مؤشرات قياس الأداء الاجتماعي

الجدول التالي يوضح فئات أصحاب المصالح والمؤشرات المعتمدة لقياس الشركات لأدائها الاجتماعي.

جدول 1: مؤشرات قياس الأداء الاجتماعي تجاه أصحاب المصالح

المؤشرات	أصحاب المصالح
تعظيم الأرباح وقيمة الأسهم وكذا قيمة المؤسسة، رسم صورة جيدة للمؤسسة أمام المجتمع وضمان سلامة موقفها القانوني والأخلاقي.	الملاك
أجور ومرتبات محفزة، ترقيات متاحة، تدريب وتطوير مستمر، توفير ظروف عمل صحية ومناسبة، توفير العدالة الوظيفية الإشراف باتخاذ القرارات وغيرها من الخدمات والإمتيازات.	العمال
أسعار مناسبة وجودة وأمان للسلع والخدمات المقدمة، إعلانات صادقة، ضمان إتاحة وتوفير السلعة أو الخدمة بسهولة الإلتزام بعلاج الأضرار إن وجدت، تدوير جزء من الأرباح لصالح العملاء، الإلتزام الأخلاقي تجاه قواعد العمل والسوق.	العملاء

البيئة	ربط الأداء البيئي برسالة المؤسسة، التقليل من المخاطر البيئية، اعتماد مدونات أخلاقية بالمؤسسة خاصة بالبيئة، وجود ممثلي البيئة ضمن أعضاء مجلس الإدارة، مكافآت للعمال المتميزين في الأنشطة البيئية، تقليل إستهلاك الطاقة، وترشيد إستخدام المياه ومعالجة المخلفات.
المجتمع المحلي	دعم البنى التحتية ومؤسسات المجتمع المدني والنشاطات الإجتماعية والمراكز العلمية ومؤسسات التعليم، إحترام العادات والتقاليد والإلتزام بالقوانين ومحاربة الرشوة والفساد الإداري.
الموردون	المعاملة العادلة، الأسعار العادلة للمواد المجهزة، تطوير إستعمال المواد المجهزة، تسديد الإلتزامات والمعاملة الصادقة وكذا تدريب المجهزين على مختلف أساليب تطوير العمل.
الحكومة	الإمتثال للتشريعات والقوانين، تسديد الضرائب والرسوم بمصادقية، تعزيز سمعة الحكومة في المعاملات الخارجية، تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف، إحترام الحقوق المدنية بدون تمييز، تعزيز جهو الدولة الصحية.
المنافسون	منافسة عادلة ونزيهة دون الإضرار بمصالح المنافسين وعدم جذب العمال من المؤسسات المنافسة بطرق غير نزيهة.
الأقليات وذوي الإحتياجات الخاصة	نشر روح التسامح وعدم التعصب، المساواة في التوظيف والوصول للمناصب العليا وفرص الترقية العادلة، المساهمة في توفير تجهيزات لذوي الإحتياجات الخاصة ودعم الجمعيات التي تساعد في الإندماج في المجتمع، إحترام حقوق المرأة، الإهتمام بكبار السن، تشجيع التفكير العلمي لدى الشباب واحترام حقوق الأطفال.
جماعات الضغط الأخرى	ضمان المعاملة الجيدة والصادقة مع جمعيات حماية المستهلك والنقابات والصحافة ووسائل الإعلام، الصدق والشفافية بنشر المعلومات الخاصة بالمؤسسة.

المصدر: (العامري و الغالي، 2008)

4. الدراسة الميدانية واختبار فرضيات الدراسة

تمت الدراسة الميدانية في شركة سيلاس للإسمنت بجمورة - ولاية بسكرة- وهي شركة مملوكة للمجموعة الصناعية الجزائرية الخاصة للإخوة سواكري بنسبة 51 %، و 49 % لشركة Lafarge Holcim، وفقا لقاعدة 51/49 المطبقة على الإستثمارات الأجنبية في الجزائر، وتبلغ تكلفة الإستثمار في هذه الشركة 35 مليار دينار جزائري مخصصة لتغذية سوق الإسمنت بالجنوب.

1.4 الأداة المستخدمة للدراسة الميدانية

1.1.4 مجتمع وعينة الدراسة

يحتوي مجتمع وعينة الدراسة من موظفين ورؤساء مصالح ومراجعين داخليين في شركة سيلاس للإسمنت بجمورة في ولاية بسكرة، وقد تم توزيع 45 إستمارة بشكل عشوائي على عينة الدراسة وتم إسترجاع 33 استمارة أي ما يعادل 73.33% من الإستمارات الموزعة.

2.1.4 أداة الدراسة

للحصول على المعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة فقد تم تصميم إستبانة وتقسيمها لثلاثة محاور رئيسية، حيث خصص المحور الأول للبيانات الشخصية للأفراد عينة الدراسة، في حين تضمن المحور الثاني الفقرات المتعلقة بالمتغير المستقل وهي الآليات الداخلية لحكومة الشركات وعددها 16 فقرة مقسمة على أبعاد المتغير المستقل، 6 فقرات لآلية مجلس الإدارة، و5 فقرات لآلية المراجعة الداخلية، و5 فقرات لآلية الإفصاح، بينما تضمن المحور الثالث فقرات المتغير التابع والمتمثل في الأداء الإجتماعي والتي كان عددها 16 فقرة، كما تم الإعتماد على مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 2: مقياس ليكرت P'échelle Likert

الدرجة	1	2	3	4	5
المستوى	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط الحسابي	05.00- 4.20	2.59-1.80	3.39-2.60	4.19-3.40	1.79-1.00

المصدر: (صولح، 2013، صفحة 169).

دور الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة حالة شركة CILAS للإسمنت بجمورة- بسكرة

2.4 تحليل خصائص عينة الدراسة

يوضح الجدول التالي ملخص لخصائص عينة الدراسة حسب الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية والمهنة

جدول 3: تحليل خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	المستويات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	26	78,8 %
	أنثى	7	21,2 %
السن	أقل من 30 سنة	1	3,03 %
	من 30 إلى 39 سنة	15	45,45 %
	من 40 إلى 49 سنة	15	45,45 %
	50 سنة فأكثر	2	6,07 %
المؤهل العلمي	دبلوم مهني	9	27,27 %
	ماستر	13	39,39 %
	ليسانس	11	33,33 %
الخبرة	أقل من 5 سنوات	3	9,09 %
	من 6 إلى 10 سنوات	12	36,36 %
	من 11 إلى 15 سنة	12	36,36 %
	أكثر من 15 سنة	6	18,18 %
المهنة	رئيس مصلحة	8	24,24 %
	موظف	22	66,66 %
	مراجع داخلي	3	9,09 %

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على معطيات الإستبيان

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة تحتوي أغلبها على الذكور والمقدرة بـ 26 ذكر بنسبة 78,8% من حجم العينة الكلية أما باقي النسبة 21,2% تتمثل في الإناث والمقدرة بـ 7 إناث ويمكن تفسير التفاوت بين الجنسين إلى طبيعة النشاط الصناعي وكذا طبيعة الموقع الجغرافي للشركة الذي يتطلب تواجد عنصر الذكور.

أما بالنسبة للسن فقد كانت غالبية أفراد العينة موزعة بالتساوي بين الفئتين العمريتين 30، 39 و 40 ، 49 سنة والمقدرة بـ 15 فرد بنسبة تقدر بـ 45,45% لكل فئة، وهو ما يدل على أن غالبية أفراد العينة المستجوبين تتجاوز أعمارهم 30 سنة وبالتالي فهم يمتلكون الخبرة الكافية ويتمتعون بالإستقرار في الشركة.

وبالنسبة للمؤهل العلمي فإن الأفراد المتحصلين على شهادة الماستر والبالغ عددهم 13 فرد يمثلون غالبية العينة المستجوبة بنسبة تقدر بـ 39,39%، أما الأفراد المتحصلين على شهادة الليسانس فقد بلغ عددهم 11 فردا بنسبة تقدر بـ 33,33%، في حين بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون دبلوم مهني 9 أفراد بنسبة تقدر بـ 27,27%، أما من ناحية الخبرة المهنية فقد كانت غالبية أفراد العينة موزعة بالتساوي بين الفئتين 6، 10 سنوات و 11 ، 15 سنة والمقدرة بـ 12 فرد بنسبة تقدر بـ 36,36% لكل فئة، وهو ما يعني أن غالبية الأفراد المستجوبين يتوفر فيهم التأهيل العلمي والخبرة الكافية للإجابة بكل موضوعية على أسئلة الإستبيان وبالتالي يمكن الوثوق في إجاباتهم وإعتمادها لإجراء الدراسة الميدانية.

وبالنسبة للمهنة كانت غالبية الأفراد المستجوبين من الموظفين حيث بلغت نسبتهم 66,66 % من العينة الكلية أما رؤساء المصالح فقد بلغت نسبتهم 24,24 %، بينما كانت نسبة المراجعين الداخليين 9,09 % و يعود سبب التفاوت لخصوصية وطبيعة التوظيف لهذه المهنة.

3.4 ثبات وصدق أداة الدراسة

1.3.4 ثبات أداة الدراسة

الجدول 4: اختبار معامل ثبات أداة الدراسة Alpha de Cronbach

أبعاد الإستبيان	عدد العبارات	معامل Alpha Cronbach
آلية مجلس الإدارة	06	0,641
آلية المراجعة الداخلية	05	0,660
آلية الإفصاح	05	0,669
الآليات الداخلية لحوكمة الشركات	16	0,746
الأداء الإجتماعي	16	0,934
جميع عبارات الاستبيان	32	0,894

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 22

يتضح من الجدول أن جميع معاملات الثبات لأبعاد الدراسة تجاوزت 60 %، حيث نلاحظ أن معامل ثبات الدراسة الكلي بلغ 0,894 وهو معامل ثبات مرتفع جدا ويتناسب مع أغراض الدراسة وهو ما يعني أنه لو تم توزيع الإستبيان مرة أخرى على نفس العينة فإن احتمال 89,4 % الحصول على نفس النتائج، وبهذا يكون ثبات أداة الدراسة محقق.

2.3.4 الصدق البنائي لأداة الدراسة

لإختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة (صدق الإتساق الداخلي) فإنه يتم حساب معاملات الإرتباط PEARSON بين كل فقرات أداة الدراسة والبعد الذي تنتهي إليه كما هو موضح في الشكل التالي:

الجدول 5: صدق الإتساق الداخلي

البعد	رقم العبارة	العبارة	معامل الإرتباط PEARSON	مستوى الدلالة SIG
آلية مجلس الإدارة	1	يؤدي أعضاء مجلس الإدارة مهامهم في المؤسسة باستقلالية تامة	0.620**	0.000
	2	يهتم مجلس الإدارة بمعايير الأداء الإجتماعي أثناء رسم السياسة العامة	0.694**	0.000
	3	اجتماعات مجلس الإدارة تكون بصورة دورية ومنتظمة	0.443*	0.010
	4	يحتوي مجلس الإدارة على ممثلين من مختلف الأطراف أصحاب المصلحة	0.365*	0.037
	5	يقوم مجلس الإدارة بالرقابة الفعالة على أداء الشركة وعلى سلوك الإدارة	0.635**	0.000
	6	المعلومات التي يحصل عليها مجلس الإدارة من طرف الإدارة التنفيذية كافية لتمكينه من اتخاذ القرارات المناسبة وفي الوقت المناسب	0.820**	0.000
آلية المراجعة الداخلية	7	يمارس المراجعين الداخليين مهامهم باستقلالية تامة	0.506**	0.003
	8	يعتبر المراجعين الداخليين مؤهلين لمراجعة خطط وسياسات الشركة التي تخص أداؤها الإجتماعي.	0.750**	0.000
	9	عدد المراجعين داخل المؤسسة كاف بالقدر الذي يمكنهم من ممارسة مهامهم في جميع الأقسام.	0.585**	0.000
	10	يقوم المراجعين الداخليين بمراجعة المستندات والوثائق المالية التي ترتبط بنشاط الشركة الإجتماعي.	0.796**	0.000

دور الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

دراسة حالة شركة CILAS للإسمنت بجمورة- بسكرة

0.000	0.646**	يقوم المراجعين الداخليين بالتحقق من التكاليف الاجتماعية التي تتحملها الشركة سواء لتجنب الأضرار أو لتحقيق المنافع.	11	آلية الإفصاح
0.001	0.534**	تفصح المؤسسة عن جميع المعلومات المالية والغير مالية لأصحاب المصالح بشكل منتظم.	12	
0.000	0.752**	يتم توفير قنوات لنشر معلومات عادلة وفي الوقت المناسب لجميع مستخدمي تلك المعلومات.	13	
0.000	0.798**	يتمكن جميع الموظفين في المؤسسة الحصول على المعلومات الكافية حول سياسة التوظيف، الترقية، التدريب والتكوين والمكافآت داخل المؤسسة.	14	
0.000	0.594**	تفصح المؤسسة عن كل المخاطر المتوقع أن تتعرض لها لجميع المساهمين وأصحاب المصالح.	15	
0.000	0.592**	تفصح المؤسسة عن كل أعمالها المتعلقة بأدائها الاجتماعي.	16	
0.002	0.511**	يهتم مجلس الإدارة بتبني معايير المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة.	17	
0.000	0.605**	تهتم المؤسسة باحترام قوانين وتشريعات العمل	18	
0.000	0.721**	تهتم المؤسسة بتدريب وتكوين العاملين بطريقة مستمرة من أجل إكسابهم المهارات والمعارف اللازمة لأداء مهامهم بفعالية	19	الأداء الاجتماعي
0.000	0.643**	تتاح فرص الترقية لجميع الموظفين بناء على قدراتهم ومؤهلاتهم	20	
0.000	0.650**	تهتم المؤسسة بمنح المكافآت للموظفين وأعضاء مجلس الإدارة بناء على تقييم أدائهم	21	
0.000	0.714**	تهتم المؤسسة بمراجعة التكاليف الاجتماعية التي تتحملها بصفة مستمرة وفق الخطة المرسومة من قبل الإدارة العليا.	22	
0.000	0.680**	تهتم المؤسسة بتكوين المراجعين الداخليين لتأهيلهم وتمكينهم من أداء مهامهم المتعلقة بمراجعة خطط المؤسسة فيما يخص أدائها الاجتماعي.	23	
0.000	0.678**	تهتم المؤسسة بمراعاة مبدأ تكافؤ الفرص خلال عملية التوظيف	24	
0.000	0.694**	تمتلك المؤسسة نظاما أمنيا يحقق الوقاية من حوادث العمل.	25	
0.000	0.742**	توفر المؤسسة خدمات إضافية للعاملين فيها مثل النقل، التأمين الصحي	26	
0.000	0.785**	لا تهتم المؤسسة نوعية وجودة منتجاتها على حساب تحقيقها للأرباح	27	
0.000	0.819**	تخصص المؤسسة مبالغ مالية موجهة للنشاطات الخيرية.	28	
0.000	0.816**	تتلاءم أهداف المؤسسة مع القيم الأخلاقية للمجتمع.	29	
0.000	0.735**	تهتم المؤسسة بدراسة مقترحات وشكاوي الزبائن تجاه منتجاتها.	30	
0.000	0.806**	تهتم المؤسسة بالالتزام بالقوانين والتشريعات المعمول بها التي تخص الأداء الاجتماعي.	31	
0.000	0.784**	تهتم المؤسسة بالإفصاح والشفافية عن كل الأمور المتعلقة بالتوظيف، الترقية، سياسة المكافآت، خطط التكوين والتدريب، توزيعات الأرباح، وكل المعلومات المتعلقة بالأداء الاجتماعي	32	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 22

يلاحظ من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين فقرات الإستبيان والبعد الذي تنتمي إليه موجبة ودالة إحصائيا عند

مستوى الدلالة $\alpha \geq 0,05$ وبالتالي فإن فقرات أداة الدراسة صادقة لما وضعت من أجله.

4.4 اتجاهات عينة الدراسة

1.4.4 اتجاهات عينة الدراسة حول عبارات البعد الأول للمتغير المستقل (آلية مجلس الإدارة)

الجدول 6: درجة الموافقة على مختلف عبارات آلية مجلس الإدارة

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة	البعد
2	موافق	0,723	3,91	1	آلية مجلس الإدارة
6	موافق	1,064	3,48	2	
3	موافق	0,795	3,85	3	
1	موافق	0,749	3,91	4	
5	موافق	1,034	3,55	5	
4	موافق	0,990	3,67	6	
موافق		0,558	3,72	إجمالي البعد	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 22

من الجدول أعلاه يلاحظ أن أفراد عينة الدراسة موافقون على العبارات التي تقيس بعد آلية مجلس الإدارة حيث بلغ المتوسط المرجح للبعد 3,72 من 5 وهذه القيمة تقع ضمن الفئة المحصورة بين 3,40 و 4,19 للمقياس الخماسي لسلم ليكرت، حيث احتلت العبارة رقم 4 المرتبة الأولى (يحتوي مجلس الإدارة على ممثلين من مختلف الأطراف أصحاب المصلحة) بمتوسط حسابي بلغ 3,91 وانحراف معياري قدر بـ 0,749 وهو ما يدل على أن الشركة تولي إهتماما كبيرا لمختلف الأطراف أصحاب المصلحة وتشركهم في إتخاذ القرارات.

2.4.4 اتجاهات عينة الدراسة حول عبارات البعد الثاني للمتغير المستقل (آلية المراجعة الداخلية)

الجدول 7: درجة الموافقة على مختلف عبارات آلية المراجعة الداخلية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة	البعد
1	موافق	0,429	3,94	7	آلية المراجعة الداخلية
4	موافق	0,890	3,67	8	
2	موافق	0,723	3,91	9	
5	موافق	1,148	3,45	10	
3	موافق	0,522	3,91	11	
موافق		0,511	3,77	إجمالي البعد	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 22

من الجدول أعلاه يلاحظ أن أفراد عينة الدراسة موافقون على العبارات التي تقيس بعد آلية المراجعة الداخلية حيث بلغ المتوسط المرجح للبعد 3,77 من 5 وهذه القيمة تقع ضمن الفئة المحصورة بين 3,40 و 4,19 للمقياس الخماسي لسلم ليكرت حيث احتلت العبارة رقم 7 المرتبة الأولى (يمارس المراجعين الداخليين مهامهم باستقلالية تامة) بمتوسط حسابي بلغ 3,94 وانحراف معياري قدر بـ 0,429 وهو ما يدل على أنه لا توجد ضغوط يمكن أن تؤثر على رأي المراجعين الداخليين.

دور الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة حالة شركة CILAS للإسمنت بجمورة- بسكرة

3.4.4 اتجاهات عينة الدراسة حول عبارات البعد الثالث للمتغير المستقل (آلية الإفصاح)

الجدول 8: درجة الموافقة على مختلف عبارات آلية الإفصاح

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة	البعد
3	موافق	0,392	3,97	12	آلية الإفصاح
5	موافق	0,495	3,91	13	
1	موافق	0,394	4,03	14	
2	موافق	0,394	3,97	15	
4	موافق	0,348	3,94	16	
موافق		0,261	3,96	إجمالي البعد	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 22

من الجدول أعلاه يلاحظ أن أفراد عينة الدراسة موافقون على العبارات التي تقيس بعد آلية الإفصاح حيث بلغ المتوسط المرجح للبعد 3,96 من 5 وهذه القيمة تقع ضمن الفئة المحصورة بين 3,40 و 4,19 للمقياس الخماسي لسلم ليكرت، حيث احتلت العبارة رقم 14 المرتبة الأولى (بإمكان جميع الموظفين في المؤسسة الحصول على المعلومات الكافية حول سياسة التوظيف، الترقية والتدريب والتكوين والمكافآت داخل المؤسسة) بمتوسط حسابي بلغ 4,03 وانحراف معياري قدره 0,394 وهو ما يدل على أن الشركة تهتم بجميع الأطراف أصحاب المصلحة من خلال توفير المعلومات الكافية وفي الوقت المناسب، كما يساهم ذلك في تعزيز ثقة هذه الأطراف في نشاطاتها، وكذلك قدرتها على التواصل مع مختلف أصحاب المصلحة مما يساعدها على إدراك الفرص والتحديات الاجتماعية.

2.4.4 اتجاهات عينة الدراسة حول عبارات المتغير التابع (الأداء الاجتماعي)

الجدول 9: درجة الموافقة على مختلف عبارات الأداء الاجتماعي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة	البعد
10	موافق	0,529	3,97	17	الأداء الاجتماعي
13	موافق	0,458	3,91	18	
9	موافق	0,684	3,97	19	
15	موافق	0,442	3,85	20	
11	موافق	0,429	3,94	21	
16	موافق	0,637	3,70	22	
12	موافق	0,459	3,91	23	
14	موافق	0,667	3,85	24	
7	موافق	0,600	4,12	25	
8	موافق	0,579	4,09	26	
5	موافق	0,528	4,18	27	
6	موافق	0,619	4,15	28	
2	موافق تماما	0,574	4,27	29	
3	موافق تماما	0,545	4,21	30	
1	موافق تماما	0,489	4,36	31	
4	موافق تماما	0,600	4,21	32	
موافق		0,395	4,04	إجمالي البعد	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS 22

من الجدول أعلاه يلاحظ أن أفراد عينة الدراسة موافقون على العبارات التي تقيس بعد آلية الإفصاح حيث بلغ المتوسط المرجح للبعد 4,04 من 5 وهذه القيمة تقع ضمن الفئة المحصورة بين 3,40 و 4,19 للمقياس الخماسي لسلم ليكرت، حيث احتلت العبارة رقم 31 المرتبة الأولى (تهتم المؤسسة بالإلتزام بالقوانين والتشريعات المعمول بها والتي تخص الأداء الاجتماعي) بمتوسط حسابي بلغ 4,36 وانحراف معياري قدر بـ 0,489 وهو ما يدل على إحترام الشركة للقوانين السائدة والالتزام بها وهو ما يساهم في تعزيز سلوكها الأخلاقي وكذا الحفاظ على سمعتها أمام المجتمع الذي تنشط فيه.

5.4 إختبار فرضيات الدراسة

1.5.4 تحليل علاقة الأثر لإختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لآلية مجلس الإدارة على الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وقد تم إختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط والذي تلخص نتائجه في الجدول التالي:

الجدول 10: تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر آلية مجلس الإدارة (X1) على الأداء الاجتماعي (Y)

مستوى الدلالة Sig	T قيمة المحسوبة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	معاملات غير نمطية		النموذج
				الخطأ المعياري	B	
0.000	6.553	0.263	0.513	0.411	2.692	ثابت
0.002	3.324			0.109	0.362	آلية مجلس الإدارة

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS 22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة T المحسوبة 3.324 عند مستوى الدلالة 0.002 وهي أقل من 0.05، أما قيمة معامل الارتباط فقد بلغت 0.513 وهو ما يعني أن العلاقة بين المتغيرين طردية متوسطة، في حين كانت قيمة معامل التحديد R^2 تساوي 0.263 وهو ما يعني أن 26.3% من التغير الذي يحدث على الأداء الاجتماعي للشركة كان مفسرا بالتغير في آلية مجلس الإدارة أما باقي النسبة 73.7% تعود إلى متغيرات أخرى لا يتضمنها نموذج الدراسة.

وبالتالي فإن معادلة الإنحدار الخطي البسيط تكون كالتالي: $Y = 0.362 X1 + 2.692$ وهو ما يعني أن كل زيادة في تطبيق آلية

مجلس الإدارة بالقيمة واحد تؤدي إلى إرتفاع مستوى الأداء الاجتماعي بقيمة 0.362

ومن خلال ما سبق فإن النتائج تؤكد على عدم تحقق الفرضية الفرعية والتي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية

لآلية مجلس الإدارة على الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

2.5.4 تحليل علاقة الأثر لإختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لآلية المراجعة الداخلية على الأداء الاجتماعي في

الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وقد تم إختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط

والذي تلخص نتائجه في الجدول التالي:

دور الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية
دراسة حالة شركة CILAS للإسمنت بجمورة- بسكرة

الجدول 11: تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر آلية المراجعة الداخلية (X2) على الأداء الاجتماعي (Y)

مستوى الدلالة Sig	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	معاملات غير نمطية		النموذج
				الخطأ المعياري	B	
0.000	6.784	0.031	0.177	0.520	3.527	ثابت
0.324	1.001			0.136	0.137	آلية المراجعة الداخلية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS 22

من خلال الجدول أعلاه يلاحظ أن مستوى الدلالة بلغ 0.324 وهي قيمة أكبر من 0.05، وهو ما يعني أن النموذج غير دال إحصائياً، وبالتالي فإن النتيجة تشير إلى تحقق الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لآلية المراجعة الداخلية على الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

3.5.4 تحليل علاقة الأثر لإختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لآلية الإفصاح على الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وقد تم إختبار هذه الفرضية باستخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط والذي تلخص نتائجه في الجدول التالي:

الجدول 12: تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر آلية الإفصاح (X3) على الأداء الاجتماعي (Y)

مستوى الدلالة Sig	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	معاملات غير نمطية		النموذج
				الخطأ المعياري	B	
0.151	1.471	0.192	0.438	0.967	1.423	ثابت
0.011	1.716			0.243	0.661	آلية الإفصاح

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS 22

من خلال الجدول أعلاه يلاحظ أن قيمة T المحسوبة بلغت 1.716 عند مستوى الدلالة 0.011 وهي أقل من 0.05، أما قيمة معامل الارتباط R فقد بلغت 0.438 وهو ما يعني أن العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة.

أما قيمة معامل التحديد R^2 فقد بلغت 0.192 وهو ما يعني أن 19.2% من التغير الذي يطرأ على الأداء الاجتماعي كان مفسراً بالتغير في آلية الإفصاح أما باقي النسبة 80.8% تعود إلى عوامل أخرى لم يتضمنها نموذج الدراسة.

وبالتالي فإن معادلة الإنحدار الخطي البسيط تكون كالآتي: $Y = 0.661 X_3 + 1.423$ وهو ما يعني أن كل زيادة في تطبيق

آلية الإفصاح بالقيمة واحد تؤدي إلى إرتفاع مستوى الأداء الاجتماعي بقيمة 0.661

ومن خلال ما سبق فإن النتائج تؤكد على عدم تحقق الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة

إحصائية لآلية الإفصاح على الأداء الاجتماعي في الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$

4.5.4 تحليل علاقة الأثر لإختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للآليات الداخلية لحوكمة الشركات على الأداء الاجتماعي في

الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وقد تم إختبار الفرضية الرئيسية باستخدام نموذج الإنحدار الخطي البسيط

والذي تلخص نتائجه في الجدول التالي:

الجدول 13: تحليل الإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر الآليات الداخلية لحوكمة الشركات X على الأداء الإجتماعي Y

مستوى الدلالة Sig	قيمة T المحسوبة	معامل التحديد R^2	معامل الإرتباط R	معاملات غير نمطية		النموذج
				الخطأ المعياري	B	
0.011	2.720	0.248	0.498	0.684	1.862	ثابت
0.003	3.200			0.179	0.572	الآليات الداخلية

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات SPSS 22

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيمة T المحسوبة 3.200 ومستوى الدلالة 0.003 وهي أقل من 0.05، أما قيمة معامل الإرتباط فقد بلغت 0.498 وهو ما يعني أن العلاقة بين المتغيرين طردية ضعيفة، في حين كانت قيمة معامل التحديد R^2 تساوي 0.248 وهو ما يعني أن 24.8% من التغيير الذي يحدث على الأداء الإجتماعي للشركة كان مفسرا بالتغيير في الآليات الداخلية للحوكمة أما باقي النسبة 75.2% تعود إلى متغيرات أخرى لا يتضمنها نموذج الدراسة.

وبالتالي فإن معادلة الإنحدار الخطي البسيط تكون كالآتي: $Y = 0.572 X + 1.862$ وهو ما يعني أن كل زيادة في تطبيق الآليات الداخلية لحوكمة الشركات بالقيمة واحد تؤدي إلى إرتفاع مستوى الأداء الإجتماعي بقيمة 0.572، ويعود هذا الأثر لآلية مجلس الإدارة وآلية الإفصاح فقط.

5. خاتمة

تطرقنا من خلال هذه الدراسة إلى دور الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الإجتماعي في المؤسسة محل الدراسة، حيث أن التوجه نحو تبني الدور الإجتماعي لم يعد مجرد خيار بالنسبة للشركات التي تطمح إلى بناء سمعة جيدة أمام الأطراف أصحاب المصلحة، بل أصبح ضرورة حتمية لتحقيق الإستقرار والإستمرارية واكتساب ميزة تنافسية تؤهل هذه الشركات لحجز مكانها في الأسواق المحلية والعالمية، بما يسمح لها بمواكبة التوجهات الحالية في التحول من الإهتمام بمصالح المساهمين والعمل على تحقيق العوائد المالية المرضية لهم إلى الإهتمام بالأداء الإجتماعي وتحقيق تطلعات ومتطلبات الأطراف الأخرى.

وبناء على ما تم التطرق إليه في هذه الدراسة فإنه تم التوصل إلى جملة من النتائج تتمثل فيما يلي:

- تهتم الشركة محل الدراسة بتطبيق الآليات الداخلية لحوكمة الشركات لكن تتباين درجة الإهتمام بهذه الآليات بين أبعادها حيث احتلت فقرات بعد آلية الإفصاح المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ 3,96 ثم تلتها فقرات بعد آلية المراجعة الداخلية بمتوسط حسابي بلغ 3.77 في حين احتلت فقرات آلية مجلس الإدارة المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ 3.72
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للآليات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الإجتماعي في الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ R^2 0.248 أما معامل الإنحدار فقد بلغ 0.572 وهذا التأثير يعود لآلية مجلس الإدارة وآلية الإفصاح فقط.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لآلية مجلس الإدارة في تحسين الأداء الإجتماعي في الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ R^2 0.513 أما معامل الإنحدار فقد بلغ 0.362.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لآلية مراجعة الداخلية في تحسين الأداء الإجتماعي في الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لآلية الإفصاح في تحسين الأداء الإجتماعي في الشركة محل الدراسة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ R^2 0.192 أما معامل الإنحدار فقد بلغ 0.661.

دور الميكانيزمات الداخلية لحوكمة الشركات في تحسين الأداء الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية

دراسة حالة شركة CILAS للإسمنت بجمورة- بسكرة

التوصيات:

- يتوجب على مجلس الإدارة أن يولي اهتماما فائقا لمعايير الأداء الاجتماعي عندما يقوم بوضع السياسات العامة للشركة.
- ضرورة أن تسعى الشركة إلى تأهيل المراجعين الداخليين لجعلهم أكثر كفاءة لفهم وتقييم الجوانب الاجتماعية لأداء الشركة كما يجب أن يتمتع هؤلاء المراجعين بفهم عميق لمفاهيم المسؤولية الاجتماعية للشركة وأثرها على الأطراف المعنية.
- ضرورة الإهتمام بمراجعة المستندات والوثائق المالية ذات الصلة بأداء الشركة من الناحية الاجتماعية وتقييم مدى تطابق ممارسات وسياسات الشركة مع مبادئ المسؤولية الاجتماعية والتأثير الاجتماعي الإيجابي الذي تحققه.
- ضرورة تعزيز التواصل والشفافية، حيث تشمل هذه العملية توفير وسائل مناسبة وفعالة لتوصيل المعلومات وضمان توجيهها إلى الأطراف أصحاب المصلحة في الوقت المناسب وبطريقة تعتمد على مبدأ المساواة والإنصاف.

6. قائمة المراجع

1. الياس شرفاءة. حوكمة الشركات. عمان: ألفا للوثائق، 2021.
2. صالح مهدي محسن العامري، وطاهر محسن منصور الغالي. الإدارة والأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2008.
3. محمد الفاتح محمد البشير المغربي. حوكمة الشركات القاهرة: الاكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي. 2020.
4. هاشم السيد. الشركات المساهمة في ميزان الحوكمة. قطر: هيئة قطر للأسواق المالية. 2017.
5. إبراهيم قدرى. أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال، دمشق، كلية الاقتصاد، سوريا: جامعة دمشق، 2015.
6. باسم رشيد علي. إطار مقترح لمراجعة الأنشطة البيئية وأثره على قيمة المنشأة دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير. كلية التجارة قسم المحاسبة، مصر: جامعة المنصورة، 2017.
7. سماح صولح. دور تسيير رأس المال البشري في تحقيق التميز للمؤسسة المتعلمة دراسة ميدانية حول مراكز البحث العلمي في الجزائر. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية. بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة محمد خيضر. 2013.
8. بدره سلفاوي، ومحمد بركة. محاولة تقييم الأداء الشامل للمؤسسات البيترولية العاملة بالجزائر خلال الفترة 2011-2015. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية المجلد 17، العدد 12، 2017، 74-55.
9. سعاد تبييرت، وعلي لونيبي، الحوكمة كمدخل لضمان جودة مؤسسات التعليم العالي: استطلاع رأي. مجلة المحترف للعلوم الرياضة والعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 8، العدد 4، 2021، 132-116.
10. شذى جليل مطر. العلاقة بين الإفصاح الاجتماعي والأداء المالي بالبنوك التجارية الكويتية - دراسة تطبيقية-. المجلة العلمية للبحوث التجارية جامعة المنوفية، المجلد 2، العدد 3، 2023، 982-950.
11. مباركة عبدلي. تطور مفهوم الأداء ودور وكالات التقييم في قياسه دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجزائرية. مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة بشار، المجلد 2، العدد 5، 2016، 79-68.
12. نبيل حمادي. (2011). أثر الآليات الداخلية للحوكمة على جودة المراجعة المالية في الجزائر دراسة ميدانية. مجلة الاصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، المدرسة العليا للتجارة، (10)، 153-141.
13. نجلاء ابراهيم يحي عبد الرحمن. دور الآليات الداخلية للحوكمة في تحسين الإفصاح والتقرير عن المسؤولية الاجتماعية لمنشآت الاعمال السعودية. مجلة المحاسبة والمراجعة جامعة بنى سويف، المجلد 1، العدد 2، 2013، 223-175.
14. مراد سكاك، وفارس هباش. دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي. الملتقى العلمي الدولي حول الازمة المالية والاقتصادية الدولية، 20-21 أكتوبر، 2009، جامعة فرحات عباس، الجزائر.
15. مركز المشروعات الدولية الخاصة. (2011). تشجيع حوكمة الشركات في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تجارب وحلول، المنتدى العالمي لحوكمة الشركات: <https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/cg-mena-guidebook-ar.pdf>
16. Botez, D. Melega Anatol, Internal audit - Actualities and challenges. Studies and Scientific Researches. Economics Edition Vasile Alecsandri University of Bacau, Romania (2020), 8 (4), 139-148.
17. Carroll, A. B. A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. The Academy of Management Review, 1979, 4 (4), 497-505.
18. Hafid, F., & Dani El kebir, N. La liquidité est un indicateur essentiel pour améliorer la performance financière d'une entreprise économique (Cas : SONALIKA-FAMAG). Revue des addiitions économiques, 2022, 6 (2), 669-686.
19. Hamhami, A., & Smahi, A. Management de la performance et mesure de la performance globale des entreprises. Les cahiers du MCAS, 2012, 8 (8), 19-36.
20. Renaud, A., & Berland, N. (2007). Mesure de la performance globale des entreprises. HAL open science: <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/54/48/75/PDF/p154.pdf>