



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم الاقتصادية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



الجامعة الجزائرية
العلوم الاقتصادية والتجارية

تأثير مبادئ الحوكمة على اخلاقيات العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

راهـم لخـذيري

مخبر المالية الدولية و دراسة الحوكمة - جامعة باجي مختار- عنابة - الجزائر

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة تأثير مبادئ الحوكمة على اخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، وهذا من خلال الاعتماد على كتب ومجلات ودراسات سابقة حول حوكمة الشركات واخلاقيات العمل، وبيانات أولية تمثلت في استبيان دراسة اراء الإداريين والموظفين بمؤسسة الدهن. توصلت هذه الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية بين بعض من مبادئ حوكمة الشركات واخلاقيات العمل، ومن اهم اقتراحات الدراسة تطبيق القيم الأخلاقية ومبادئ حوكمة الشركات للوصول الى بيئة عمل سليمة وضمان حقوق أصحاب المصالح.

ABSTRACT:

This study examined the influence of corporate governance principles on work ethic in Algerian enterprise, through relying on books, magazines and previous studies on corporate governance and business ethics; as well as preliminary data that depended mainly on a questionnaire conducted in order to examine the opinions of managers and employees in the Painting Company. The study main findings indicated the existence of a correlation relationship between some of the principles of corporate governance and work ethics. The study most important recommendations call for the application of ethical values and principles of corporate governance in order to guarantee the achievement of a sound business environment and to ensure the rights of stakeholders.

الكلمات المفتاحية: حوكمة الشركات، اخلاقيات العمل، مبادئ حوكمة الشركات .

المقدمة:

نتيجة تزايد المخالفات المالية للمؤسسات والنقد الموجه لإدارة الاعمال البعيد عن إطار أخلاقي واضح وشفاف وضعف الاهتمام بالأسس والمعايير والممارسات الأخلاقية في المؤسسة، حيث كانت مضاعفة الأرباح هدف كل منظمات الأعمال، أصبحت القضايا الأخلاقية اليوم تشكل أهمية كبيرة، فأصبحت المنظمات الاقتصادية تتسابق لإصدار مبادئ أخلاقية وتعيد صيغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز فيها المسؤولية الأخلاقية للمنظمة، كما تعبر الاخلاقيات عن الوثيقة التي تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية التي يجب على المؤسسات اتباعها، خاصة في واقع الأسواق المحلية والعالمية التي تسعى فيها هذه المنظمات إلى البقاء من خلال اكتساب بعد أخلاقي تجاه مختلف أصحاب المصالح، مما قادها إلى أن تكون أكثر إدراكا واهتماما كي تكون قراراتها أخلاقية وتندرج ضمن استراتيجيتها، فأصبحت المنظمات تسعى الى تطبيق مبادئ ومعايير حوكمة الشركات لإرساء اخلاقيات العمل في المؤسسة.

مشكلة الدراسة: ويمكن صياغتها من خلال السؤال التالي : عليه كيف تؤثر مبادئ حوكمة الشركات على اخلاقيات العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟ .

أهمية موضوع الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الاتي:

- ارتباط نجاح المؤسسات بأخلاقيات العمل.
- تطبيق مبادئ حوكمة الشركات داخل المؤسسات الجزائرية.
- الانهيارات والأزمات المالية والاقتصادية التي شهدها العالم مؤخرا تبرز القصور في الالتزام بأخلاقيات العمل التي هي جزء من حوكمة الشركات.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن السلوك الأخلاقي في المؤسسة، ومعرفة مدى تأثير الحوكمة على اخلاقيات العمل من خلال مجموعة مبادئ ومعايير داخل المؤسسة، والوقوف على علاقة اخلاقيات العمل بالحوكمة، بالإضافة الى التعرف على واقع اخلاقيات العمل والحوكمة داخل مؤسسة الدهن-سوق اهراس.

فرضيات الدراسة: تسعى الدراسة لاختبار الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: يؤثر وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات، على اخلاقيات العمل.
- الفرضية الثانية: يؤثر وجود إطار فعال لحماية حقوق المساهمين، وتسهيل ممارستهم لتلك الحقوق، على اخلاقيات العمل.
- الفرضية الثالثة: يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة في المعاملة المتساوية للمساهمين، على اخلاقيات العمل.
- الفرضية الرابعة: يؤثر وجود آليات وأنظمة في الشركة، تعترف بحقوق أصحاب المصالح المختلفة ودورهم في الإدارة، على اخلاقيات العمل.
- الفرضية الخامسة: يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة في الإفصاح السليم في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات المتعلقة بالشركة والشفافية الجيدة، على اخلاقيات العمل.
- الفرضية السادسة: يؤثر وجود إطار فعال، يحدد مسؤوليات مجلس الإدارة ويضمن الرقابة الفعالة لمجلس الإدارة على إدارة الشركة، على اخلاقيات العمل

منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج التاريخي لتتبع الدراسات السابقة، والمنهج الاستنباطي لتحديد محاور البحث ووضع الفرضيات، والمنهج الوصفي باستخدام استمارة استبانة وتحليلها بالطرق الإحصائية والرياضية بالإضافة إلى الاطلاع على المراجع والمصادر العلمية ذات العلاقة المباشرة بالدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من 40 فرد، من اداريين ومسيرين وموظفين بالمؤسسة الوطنية للدهن محل الدراسة، تم توزيع الاستبانة عليهم وبعد فحص الاستبيانات تم استرجاع 30 استبانة.

الدراسات السابقة:

دراسة : عبد الرحمان العايب، والتيجاني بالرقى، (2009م) :

حيث استعرض الباحثان في موضوع المداخلة مجموعة من المحاور منها اخلاقيات العمل وحوكمة الشركات ومبادئها وعلاقة اخلاقيات العمل بالأزمة الاقتصادية الراهنة حيث توصلنا الى التعرف على التطورات العالمية في مجال اخلاقيات العمل وإبراز العلاقة بين اخلاقيات العمل ومبادئ حوكمة الشركات واخيرا الوقوف على ما يجب القيام به حتى يمكن تفادي تكرار مثل هذه التصرفات في المستقبل حيث توصل المتدخلان إلى التعرف على التطورات العالمية في مجال اخلاقيات العمل في ظل حدوث تغيرات رئيسية تطلبت إعادة النظر في أهميتها و الوقوف على علاقة اخلاقيات الأعمال بمبادئ حوكمة الشركات والتعرف على الأسباب والدوافع التي أدت إلى تفاقم مثل هذا الوضع ومحاولة تقديم الحلول التي يراها الباحثان ضرورية لتفادي تكرار حدوثها.

دراسة : فريد كورتل، (2008م) :

حيث استعرض الباحث في المداخلة ماهي الحوكمة ومحدداتها، الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية، واقع الحوكمة وأفاقها في الدول العربية، ويهدف الباحث في مداخلته إلى ان اتباع مبادئ حوكمة الشركات سيؤدي الى اخذ الاحتياطات اللازمة ضد الفساد وسوء الإدارة، وتشجيع الشفافية في الحياة الاقتصادية، حيث تبرز الحوكمة كمنهج اداري يساعد على التفكير بروى متعددة تأخذ بعين الاعتبار القيم الأخلاقية والاجتماعية للوصول بمؤسسة دائمة.

حوكمة الشركات وأخلاقيات الأعمال في لبنان، حفل إطلاق قواعد الآداب المهنية في قطاع الأعمال في بيروت 28 افريل 2004 تضمن مبادرة قواعد الآداب المهنية في قطاع الأعمال الخاصة بتجمع رجال الأعمال اللبنانيين وتطرق إلى أدوات مكافحة الفساد، وما هي الحوكمة الجيدة للشركات وأهميتها وتحدث عن بلورة برنامج من أجل الحكم الجيد كما دعا الى حوكمة جيدة في لبنان وقدم إصلاحات وتوصيات في مجال الحوكمة في لبنان.

تعريف حوكمة الشركات:

حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية: OECD هي النظام الذي يضبط ويوجه أعمال الشركة، حيث يوزع الحقوق والواجبات بين مختلف أطراف مجلس الإدارة أصحاب العلاقة، المساهمين، ويضع الإجراءات والقواعد اللازمة الخاصة باتخاذ القرارات وكما يضع الأهداف والاستراتيجيات اللازمة لتحقيقها وأسس المتابعة لتقييم ومراقبة الأداء" (طارق عبد العال، 2005م).

تعريف Shleifer و Vishny سنة 1997: " حوكمة الشركات تشمل كل الآليات التي تضمن لمختلف الملاك عائدا على الاستثمار، مع تفادي حصول المدراء أو كبار المساهمين على ملكية جزء من هذه العوائد بشكل مفرط" (Pert Wirtz, p09).
تعريف " G. Charreaux " : حوكمة الشركات تضم مجموعة من الآليات التنظيمية التي لها دور في تحديد السلطات والتأثير على قرارات المسيرين، وبعبارة أخرى هي تلك الآليات التي تتحكم في المجال الذي هو تحت تصرفها (p52).
(G.Chareaux, 1997).

مبادئ الحوكمة حسب (2004 ECDO):

حسب منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فقد قامت بإصدار 6 مبادئ أساسية وهي:

- 1- ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات: حيث يجب وضع إطار قانوني رقابي على ممارسة حوكمة الشركات داخل التشريع مع القوانين وقواعد الشفافية والالتزام بتطبيقها وتمتع الهيئات الرقابية والمشرفة بالسلطة والنزاهة والموارد اللازمة للقيام بالمهام على أعلى مستوى.
- 2- حقوق المساهمين والوظائف الرئيسية لأصحاب حقوق الملكية: وتشمل حق المساهمين في المشاركة الفعالة في اجتماعات الجمعية العامة، نقل ملكية الأسهم، اختيار مجلس الإدارة والحصول على عائد من الأرباح وتدقيق القوائم المالية.
- 3- المعاملة المتساوية للمساهمين: هي المساواة في التعامل بين المساهمين، حق التصويت في الجمعية العامة على القرارات الأساسية، حقهم في الدفاع على الحقوق القانونية، الاطلاع على المعاملات مع المديرين التنفيذيين، وأعضاء مجلس الإدارة.
- 4- دور أصحاب المصالح في حوكمة الشركات: يقصد بأصحاب المصالح البنوك العاملين، حملة المستندات، الموردون، العملاء، حيث العمل على تشجيع التعاون النشط بين الشركات وأصحاب المصالح وتشمل التعويض على أي انتهاك لتلك الحقوق وكذلك آليات مشاركتهم الفعالة في الرقابة على الشركة، الإقرار بحقوق أصحاب المصالح المنصوص عليها في القانون أو عبر الاتفاقيات متبادلة.
- 5- الإفصاح والشفافية: يتناول الإفصاح عن المعلومات الهامة ودور مدقق الحسابات والإفصاح عن ملكية النسبة العظمى من الأسهم، ضمان الإفصاح الدقيق وفي الوقت المناسب عن كل المسائل المادية التي تتعلق بالشركة بما في ذلك الوضع المالي والأداء والملكية وحوكمة الشركات، الإفصاح المتعلق بأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين وتم الإفصاح عن كل تلك المعلومات بطريقة عادلة بين المساهمين وأصحاب المصالح في الوقت المناسب ودون تأخير.
- 6- مسؤوليات مجلس الإدارة: هي كيفية اختيار أعضاء مجلس الإدارة هيكله واجباته القانونية مهامه الأساسية وضمن التوجيه الاستراتيجي للشركة، الرقابة الفعالة على الإدارة من قبل مجلس الإدارة، ضمان مسؤولية مجلس الإدارة اتجاه الشركة وحملة الأسهم.

خصائص حوكمة الشركات:

يتضمن مصطلح حوكمة الشركات الخصائص التالية:

1. الانضباط: أي اتباع السلوك الأخلاقي المناسب والصحيح.
2. الشفافية: أي تقديم صورة حقيقية لكل ما يحدث.
3. الاستقلالية: أي لا توجد تأثيرات وضغوط غير لازمة للعمل.
4. المساءلة: أي إمكان تقييم وتقدير أعمال مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
5. المسؤولية: أي وجود مسؤولية أمام جميع الأطراف ذوي المصلحة في الشركة.
6. العدالة: أي يجب احترام حقوق مختلف المجموعات أصحاب المصلحة في الشركة.
7. المسؤولية الاجتماعية: أي النظر إلى الشركة كمواطن جيد.

ركائز الحوكمة:

ترتكز حوكمة الشركات على ثلاث ركائز هي:

1. السلوك الأخلاقي: أي ضمان الالتزام السلوكي من خلال الالتزام بالأخلاقيات وقواعد السلوك المهني الرشيد والتوازن في تحقيق مصالح كافة الأطراف المرتبطة بالشركة والشفافية عند عرض المعلومات المالية.
 2. تفعيل أدوار أصحاب المصلحة: مثل الهيئات الإشرافية العامة "هيئة سوق المال - وزارة الاقتصاد - سوق الأوراق المالية - البنك المركزي" والأطراف المباشرة للإشراف والرقابة "المساهمون - مجلس الإدارة - لجنة المراجعة - المراجعون الداخليون - المراجعون الخارجيون" والأطراف الأخرى المرتبطة بالشركة "الموردون - العملاء - المستهلكون - المودعون - المقرضون".
 3. إدارة المخاطر من خلال وضع النظام لإدارة المخاطر، والإفصاح وتوصيل المخاطر إلى المستخدمين وأصحاب المصلحة.
- الحاجة إلى الحوكمة:**

ظهرت الحاجة إلى الحوكمة خلال العقود القليلة الماضية نتيجة لما يلي (محمود عبد الملك وآخرون 2003م ، ص 16-17):
الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وروسيا في عقد التسعينات من القرن العشرين.

الانهيارات المالية والمحاسبية في الاقتصاد الأمريكي خلال السنوات الأخيرة مما جعل الكونغرس الأمريكي يصدر قانون Sarbanes-Oxley في 2002/7/30م ووافقت على تطبيقه لجنة البورصة في 2002/8/27م وقد تضمن هذا القانون مقومات الحوكمة في الولايات المتحدة وأهمها:

- مساءلة عناصر إدارة الشركة عما ترتكبه من مخالفات.
- استقلال لجان المراجعة بكامل اعضائها.
- تعزيز استقلال المراجع الخارجي.
- تعزيز دور مجلس الإشراف المحاسبي على الشركات المساهمة.

تحول العديد من دول العالم من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق الذي يعتمد على القطاع الخاص لتحقيق معدلات نمو مرتفعة ومتواصلة وبشكل خاص من خلال تكوين الشركات المساهمة التي تطرح أسهمها على الاكتتاب العام للنهوض بمشروعات التنمية الكبيرة التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة. ويتطلب ذلك تعميق انفصال الملكية عن الإدارة ومعالجة ضعف الرقابة على تصرفات الإدارة التنفيذية.

- تحرير الأسواق المالية وتزايد انتقال رؤوس الأموال عبر الحدود بشكل كبير وبحث الشركات عن مصادر للتمويل بأقل تكلفة.

محددات الحوكمة: (حساني رقية ، 2012م)

- 1) المحددات الخارجية: ويقصد بها المناخ العام للاستثمار في الدولة ويتضمن ذلك ما يلي:
 - وجود القوانين المنظمة للنشاط الاقتصادي: قانون الشركات - قانون هيئة الأوراق المالية - قانون سوق الأوراق المالية - قانون النقد - قانون الضريبة - قانون إحداث المصارف الخاصة - قانون تطوير وتحديث المصارف العامة - قانون تنظيم المنافسة ومنع الاحتكار - قانون الإفلاس - قانون الإشراف على التأمين - قانون التحكيم - قانون تنظيم مهنة المحاسبة والتدقيق ، وغير ذلك من القوانين.
 - كفاءة القطاع المالي "المصارف وسوق المال" في توفير التمويل اللازم لتمويل المشروعات.

- كفاءة الأجهزة والهيئات الرقابية في إحكام أجهزة الرقابية في إحكام رقابتها على الشركات "مصرف مركزي - هيئة الأوراق المالية - البورصة - وزارة الاقتصاد".
 - كفاءة المنظمات والجهات المهنية مثل: جمعية المحاسبين القانونيين - مكاتب تدقيق الحسابات - مكاتب المحاماة - شركات التصنيف الائتماني - شركات الاستشارات المالية والاستثمارية.
- إن وجود هذه المحددات وضمن تنفيذها يحقق الإدارة الجيدة للشركات ويحد من التعارض بين العائد الاجتماعي والعائد الخاص.
- (2) المحددات الداخلية: وتتضمن القواعد والأسس والأنظمة الداخلية في الشركة التي تحدد كيفية اتخاذ القرارات وتوزيع السلطات داخل الشركة بين الهيئة العامة للمساهمين ومجلس الإدارة والإدارة التنفيذية واللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة كلجنة المراجعة ولجنة الترشيحات والمكافآت.
- أهداف الحوكمة:** (سيد عبد الرحمان عباس بلة، 2012م)
- (1) أهداف الحوكمة على مستوى الاقتصاد القومي:
- زيادة الثقة في الاقتصاد القومي.
 - تعميق دور سوق المال وزيادة قدرته على تعبئة المدخرات ورفع معدلات الاستثمار.
 - الحفاظ على حقوق الأقلية "صغار المساهمين".
 - نمو القطاع الخاص ودعم قدراته التنافسية.
 - خلق فرص عمل جديدة.
 - تحقيق معدلات النمو المطلوبة.
- (2) أهداف الحوكمة على مستوى الشركة:
- تحقيق الشفافية والإفصاح والعدالة.
 - منح حق مساءلة إدارة الشركة.
 - تحقيق الحماية للمساهمين.
 - مراعاة مصالح العمل والعمال.
 - الحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة.
 - تعظيم الربحية.
 - الالتزام بأحكام القانون.
 - العمل على ضمان مراجعة الأداء المالي.
 - وجود هياكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام المساهمين.
- تكوين لجنة مراجعة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين تكون لها مهام واختصاصات عديدة لتحقيق رقابة مستقلة على التنفيذ.

ماهية أخلاقيات الأعمال:

أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي حظيت باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة وأصبحت المنظمات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية وتعيد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز فيها المسؤولية الأخلاقية للمنظمة وحلت أخلاقيات الأعمال محل الربح الذي ظل ولعقود طويلة مركز الاهتمامات.

مفهوم أخلاقيات الأعمال:

ليس هناك تعريف دقيق ومحدد لأخلاقيات الأعمال، فالعديد من المختصين والدارسين لهذا الموضوع

حاولوا تقديم التعريفات التي تساعدهم على فهم هذا المصطلح ومدلوله، ومن التعريفات:

"بأنها العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس القيم بين الوسائل "Peter Drucker" المؤدية إلى الأهداف عرفها (نجم عبود، 2006، ص 17).

وهي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتمثل خطوط توجيهية للمديرين في صنع القرار وانتقاء البديل الأخلاقي من بين البدائل المتاحة والذي يرضي كافة أصحاب المصالح.

ويشير البعض إلى أخلاقيات الأعمال بأنها كل ما يتعلق بالعدالة والمساواة في توقعات المجتمع والمنافسة النزيفة والمسؤولية الاجتماعية والتصرفات السليمة في البيئة المحلية والدولية. (زكريا مطلق الدوري، أحمد علي صالح، 2009 ص 434)

إن أخلاقيات الأعمال تشير إلى وجود مبادئ أو قواعد محددة يجب احترامها، ويمكن تعريفها بأنها

"تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراتهم الملموسة المتخذة داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً. (André BOYER.2002.p 04)

فمن التعاريف السابقة نستنتج أن أخلاقيات الأعمال:

- تشير إلى معايير السلوك التي تقود المدراء وتوجههم في عملهم.

-من الضروري أن يتبنى أفراد المنظمة تلك الأخلاقيات.

- يجب أن تتجلى أخلاقيات الأعمال في سلوكيات الأفراد سواء تجاه المنظمة أو الأطراف المتعاملة معها.

ومن الأسباب التي جعلت المنحى الأخلاقي محط أنظار المهتمين والباحثين في مجال إدارة الأعمال ما يلي:

-الإحساس المتزايد بأن المنظمات أصبحت في صفقاتها وسلوكياتها أقل أخلاقية بسبب تعقد وتداخل

المصالح مما يكشف الحاجة إلى أخلاقيات الأعمال في المنظمات الحديثة.

- التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف المنظمات، فهناك مراجعة جديّة للمفاهيم السائدة التي ترى أن المنظمات تهدف من أجل بقائها إلى تعظيم الأرباح دون أن يرافق ذلك اهتمام واضح بالاعتبارات الأخلاقية.

- تزايد جرائم الفساد الإداري والانتهاكات المخلة بالمصلحة العامة؛ (نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص 12)

إرساء مبادئ الإدارة السليمة " الحوكمة"، والالتزام بروح القانون؛

- شعور المنظمات بأنها لن تستطيع استثمار طاقات أفرادها وكسب ولائهم إلا من خلال قيم أخلاقية

محددة تنعكس إيجاباً على ثقة العميل والزيون في المنتج؛

- ظهور دعوات جادة في المجتمعات الصناعية للاهتمام بالقيم الأخلاقية على الصعيد العملي والمهني (WWW iefpedia.com- doc)
- أهمية أخلاقيات الأعمال**
- إن الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي على صعيد الفرد في منظمات الأعمال له أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق ويبعد المنظمة عن أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير، فاهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها الأخلاقي في العمل ما يلي:
- في إطار المنظور الحديث يوجد ارتباط إيجابي بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فإنه بالتأكيد سيكون واضحا على المدى الطويل؛
- قد تتكلف منظمات الأعمال كثيرا نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية، فالتصرف الأخلاقي يضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية؛
- إن الحصول على شهادات عالمية مثل " ISO 9000 " يقترن بالالتزام بالمنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية، لذا فإن الشهادة الدولية للالتزام بالمعايير الفنية تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي.
- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية. (صالح العامري، منصور الغالبي، 2008 ص136)
- وحسب (Donald son،Davis) فإن التطبيق الصحيح للبرامج الأخلاقية يؤدي إلى تحقيق العديد من المنافع منها:
- منح الشرعية للأفعال الإدارية؛
- تقوية الترابط المنطقي والتوازن في الثقافة التنظيمية؛
- تحسين مستويات الثقة بين الأفراد والجماعات في المنظمة؛
- دعم عملية التمسك والثبات بمقاييس جودة المنتجات؛
- التمسك بأثر قيم المنظمة ورسالتها في المجتمع. (Www. iefpedia.co-doc)
- وفي إطار العلاقة بين الجوانب الأخلاقية للمنظمة وأدائها المالي، تشير إحدى الدراسات أن المنظمة التي تتبع في ممارسة أعمالها قاموسا أخلاقيا واجتماعيا حققت نتائج تفوقت فيها على المنظمات التي لا تمتلك مثل هذا القاموس وبذلك فإن الالتزام بالأبعاد الأخلاقية في ممارسة الأعمال يسهم على نحو مباشر أو غير مباشر في تحقيق النجاح واستدامته.
- أخلاقيات العمل ضرورة إدارية:**
- على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لابد أن تضع ضوابط وإجراءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل، فقد تجد من الموظفين من هو مؤمنٌ بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر بها، ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة لمن يخالفها.

1- العلاقة بين العاملين والإدارة:

من الأمور المعروفة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل. فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتقانى في عمله.

ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تقي بعودها للعاملين فإن هذا يكون أمرا غير مُحفِّز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة، لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.

لنقارن بين حالتين: حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل:

- في الحالة الأولى تجد أن وعود المديرين للعاملين مُصدَّقة بينما في الحالة الثانية تجد أن الوعود غير مُصدَّقة بل يكون الشك مُهيمناً على العلاقة بين العاملين والإدارة.
- في الحالة الأولى تجد كثيرا من العاملين يستمروا في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولا بينما في الحالة الثانية تجد العاملين يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعا.
- في الحالة الأولى تجد العامل سعيدا في عمله ولديه ولاء لهذه المنظمة المحترمة بينما في الحالة الثانية تجد العلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون.

هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف بالمنظمة، فالمنظمة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة التي لا تُبالي بهذه الأمور تُفِر الكثير من تلك الكفاءات، وتأثير ذلك على قدرات المنظمة غني عن التفصيل، كذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلا.

2- العلاقة بين العاملين:

عندما يكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل، بينما عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه.

- في الحالة الأولى يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل بينما في الحالة الثانية فإن فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين.
- في الحالة الأولى تجد أن بيانات العمل دقيقة وصحيحة بينما في الحالة الثانية تجد أن كثيرا من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مُضَلَّلة.
- في الحالة الأولى تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائما في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة، بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تُضَيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.
- في الحالة الأولى تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية.

- في الحالة الأولى تُقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب بينما في الحالة الثانية تقابل بالشكوك وبالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.

- في الحالة الأولى يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين بينما في الحالة الثانية تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل .

رابعاً: إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة:

إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تُلزِمهم بذلك كجزء من مُتطلبات العمل، حيث إن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها، لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع، في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر.

كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات. لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم.

لا بد أن تُعامل روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يحكيون المؤامرات لبعضهم. لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بنهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك.

لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصلحة المؤسسة. لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداة هي المنتشرة بين العاملين.

لا يمكن أن تقبل أن يخدم موظفاً عميلاً أو مورداً أو مُتقدم لوظيفة. لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملين هدايا قيمة من الموردين أو العملاء. يجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف الحرص على أخلاقيات العمل هو أمرٌ أخلاقي وديني وإداري. مع الأسف فإن إهمالنا لأخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا. أخلاقيات العمل ضرورة للتطور. لا بد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين موظفينا ومُديرينا.

خامساً: ترسيخ أخلاقيات العمل:

لا يشك أحد في أن هناك خللاً ما في تطبيق أخلاقيات المهنة في القطاعين العام والخاص بالجزائر، ويدل لذلك الإحصائيات العالمية والمحلية، ومن ذلك على سبيل المثال:

- نشرت جريدة وطنية أن 69 % من موظفي الدوائر الحكومية متسيبون في عملهم، وأن 54 % منهم يخرجون أثناء الدوام الرسمي لقضاء مصالح شخصية، وأن 60 % يخرجون قبل نهاية الدوام.
- نشر موقع www.valuebasedmanagement.net في أبريل 2004 م، أن ثلاثة أرباع المنظمات لا تخصص موظفاً لأخلاقيات العمل، وثلاثة أرباع المنظمات ليس لديها برنامج أخلاقيات، ولا تخدم الموظفين في تعليم الأخلاقيات.
- نشر موقع www.recruitersworld.com عام 2004 م، أن 61 % من الموظفين لا يتقنون برؤسائهم في العمل.

• نشرت شركة كلاود بو عام 2002 م، أن 45 % من الموظفين يأخذون معدات مكتبية تتبع الشركة كالأقلام والكتب معهم، وأن 65 % من الموظفين يستخدمون الحاسب الآلي لأغراضهم الشخصية، (www.cloudbow.com) **التعريف بالمؤسسة:**

المؤسسة الوطنية للدهن هي مؤسسة إنتاجية ناجحة نظرا للتنوع في منتجاتها من الدهن واحتكارها للسوق الوطنية، وهي تركز على عملية البيع التي تعتبر العمود الفقري للمؤسسة.

نشأتها: نشأت المؤسسة من جراء إعادة الهيكلة للشركات الوطنية للصناعات الكيماوية وقد شرعت في العمل منذ جانفي 1984 انشأت بالمرسوم رقم 82 - 419 أصدر بتاريخ 4 ديسمبر 1982 وكان مقرها الرئيسي الاخضرية ولاية البويرة في 03\01\1990 دخلت الاستقلالية حيث أصبحت كشركة ذات أسهم لرأس مال قدره 2000000000 دج وذلك عن طريق مناقصة في جوان - جويلية 1974 تاريخ بداية اشغال بناء 1974\11\22 . ولقد ساعد في انجاز هذه المؤسسة بلجيكا - شركة بلجيكا - مؤسسات وطنية أخرى، حيث بلغت التكلفة الهامشية للمشروع 10800103 دج لمدة 21 شهر وتحتوي هذه الوحدة على 19 مصلحة منها 3 ورشات عمل، ورشات صيانة، وتبلغ مساحتها الكلية 13 هكتار منها 5 مغطاة وتختص هذه الوحدة في إنتاج دهن نباتي، دهن صناعي، دهن السيارات، البرنيق، الدهن المخفف الغراء، الراتنج وهو مادة نصف مصنعة تخصص لاستهلاك الوحدة.

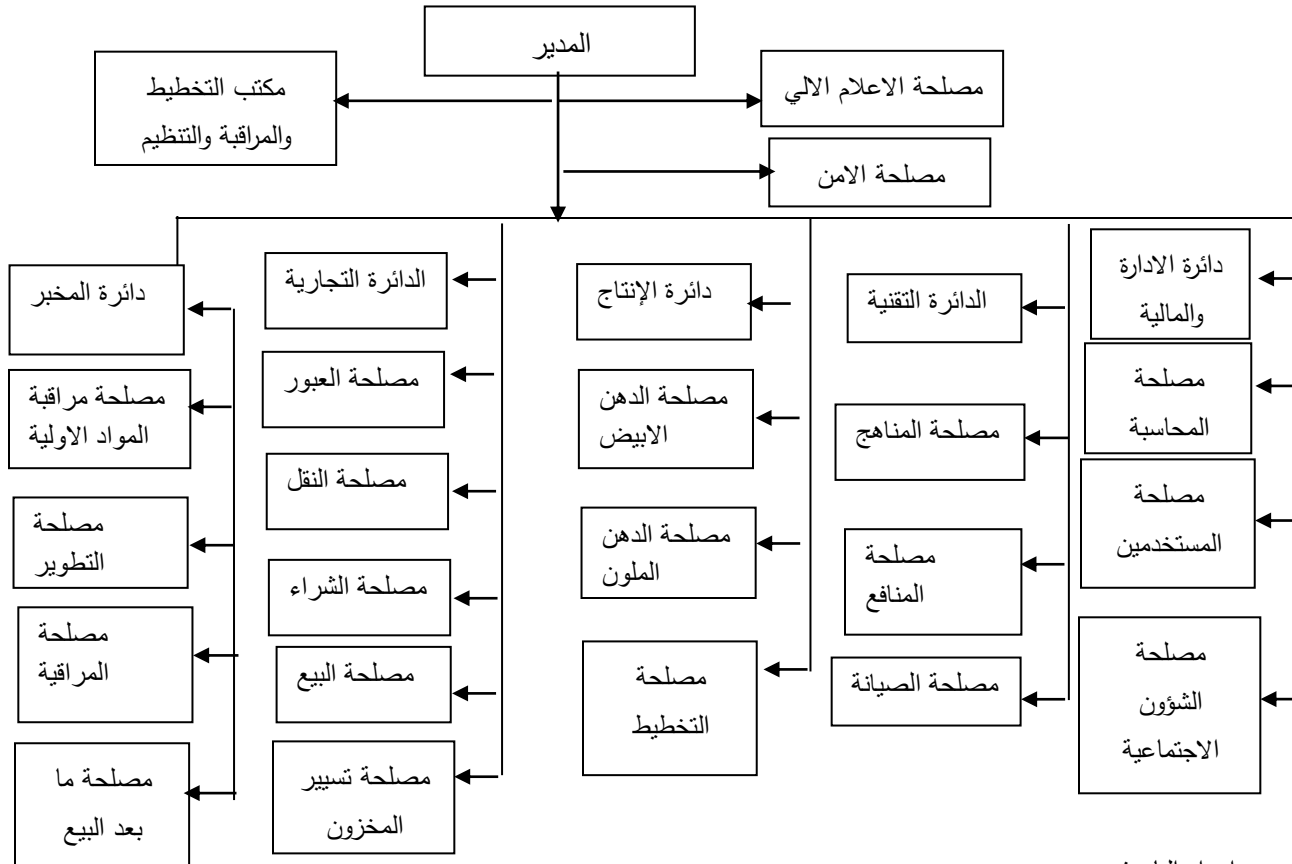
وتتفرع المؤسسة إلى وحدات هي:

- على مستوى الشرق نجد وحدة سوق أهراس " وحدة 70

-على مستوى الغرب نجد وحدة وهران، وحدة السيق "ولاية معسكر"

- على مستوى الوسط نجد وحدة الاخضرية ولاية البويرة، وحدة الشارقة، وحدة واد السمار، وحدة الجزائر الكبرى.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة:



المصدر: من إعداد الباحث

شكل رقم (1): الهيكل التنظيمي لمؤسسة الدهن وحدة سوق أهراس

الدراسة التطبيقية:

يتكون مجتمع الدراسة من اداريين ومسيرين وموظفين بالمؤسسة محل الدراسة، وقد بلغ حجم عينة الدراسة 40 فرد تم توزيع الاستبانة عليهم وبعد فحص الاستبيانات تم استرجاع 30 استبانة، أي بنسبة 75% وهي نسبة جيدة من أجل إجراء التحليل الإحصائي، وتتكون الاستبانة من ستة محاور رئيسية تغطي لائحة حوكمة الشركات، وتضمنت بعض الأسئلة عن تأثير مبادئ الحوكمة على اخلاقيات العمل في المؤسسة الوطنية للدهن لولاية سوق أهراس، ولتصميم الاستبانة تم تقسيمها إلى قسمين كما يلي:

القسم الأول: ويضم البيانات الوصفية للعينة مثل المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنصب الوظيفي.

القسم الثاني: ويضم مجموعة من الأسئلة تم تصميمها بالاعتماد على الدراسات السابقة (Arce, Robles و Shaeen, Nishat و Kong, Tang وأبو همام) كما تم دراسة لائحة حوكمة الشركات ومقارنتها مع مبادئ حوكمة الشركات الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وتقسيمها وفق تلك المبادئ كما يلي:

- وجود إطار فعال لحوكمة الشركات.
 - حقوق المساهمين.
 - المعاملة المتساوية للمساهمين.
 - دور أصحاب المصالح والأطراف ذوي العلاقة.
 - الإفصاح والشفافية.
 - مسؤوليات مجلس الإدارة.
- وبناء على ذلك التقسيم تم بناء ستة محاور لدراسة مدى أثر لائحة حوكمة الشركات على اخلاقيات العمل. وتم استخدام "مقياس ليكرت" مع تحويل الآراء الوصفية إلى صيغ كمية إذ تم التعبير عن الإجابات الوصفية بصيغة رقمية كما يلي:

جدول رقم (1) : مقياس ليكرت

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية

- ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من مدى الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة حيث استخدم معامل ألفا كرونباخ (CCA Cronbachs coefficient) Alpha الذي يقيس نسبة تباين الإجابات، ومدى الثبات، والترابط الداخلي لأسئلة الاستبانة، بحيث تكون مع بعضها البعض مجموعة واحدة مما يساعد على مقدرتها في إعطاء نتائج متوافقة لردود المستجيبين تجاه أسئلة الاستبانة، وعادة تتراوح قيمة معامل ألفا كرونباخ (1 - 0) وكلما اقتربت من الواحد كلما عكس قوة التماسك الداخلي للمقياس، وقد وجد الباحث أن قيمة معامل ألفا كرونباخ (83.3%) وهي نسبة جيدة تدل على الاتساق الداخلي لأسئلة الاستبانة.

تحليل نتائج الدراسة:

أ- تحليل المعلومات الشخصية للموظفين:

تم استخدام الإحصاء الوصفي لاستخراج التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة، حيث تم تلخيص النتائج في الجداول التالية:

المنصب الوظيفي:

جدول رقم (2) : المنصب الوظيفي لعينة الدراسة

الوظيفة الحالية	تكرار	نسبة
موظف	18	60%
مدقق (داخلي، خارجي)	8	26.66%
مسير	3	10%
مدير (مالي، مخاطر)	1	3.34%
المجموع	30	100%

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية

يتضح في الجدول أن النسبة الكبرى من أفراد عينة الدراسة هم موظفين بنسبة 60% ثم المدقق (داخلي، خارجي) بنسبة 26.66% ومسير بنسبة 10%، ثم مدير (مالي، مخاطر) 3.34%، أي ان فئة الموظفين هي أكبر نسبة في عينة الدراسة وهذا نظرا لطبيعة العمل في المؤسسة المدروسة.

المؤهل العلمي:

جدول رقم (3) : المؤهل العلمي لعينة الدراسة

المؤهل	تكرار	نسبته
مستوي ثانوي	17	56.67%
تقني سامي	8	26.66%
ليسانس	5	16.67%
المجموع	30	100%

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية

يتضح في الجدول أن 56.67% من أفراد العينة مؤهلهم العلمي مستوى ثانوي، و26.66% تقني سامي، و16.67% من حملة ليسانس، مما يدل على أن النسبة الكبرى من أفراد العينة هم مستوى ثانوي، وهذا راجع للتوظيف وطبيعة العمل في المؤسسة المدروسة

سنوات الخبرة:

جدول رقم (4) : الخبرة العملية لعينة الدراسة

الفئة	التكرار	نسبته
أقل من 5 سنوات	16	53.34%
من 5 سنوات وأقل من 10	8	26.66%
أكثر من 10 سنوات	6	20%
المجموع	30	100%

المصدر: إعداد الباحث من الدراسة الميدانية

يتضح في الجدول التالي أن 53.34% من أفراد العينة تبلغ خبرتهم أقل من 5 سنوات، و26.66% تتراوح خبرتهم من 5 سنوات وأقل من 10، و20% تزيد خبرتهم على 10 سنة، أي ان فئة أقل من 5 سنوات خبرة هي أكبر نسبة في العينة المستهدفة.

اختبار الفرضيات:

في إطار التساؤلات يتم التحقق من فروض الدراسة كما يلي:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات، على أخلاقيات العمل
فرضية العدم: لا يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات، على أخلاقيات العمل.
الفرضية البديلة: يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات، على أخلاقيات العمل.

جدول رقم (5) : معامل الارتباط بيرسون وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات، على أخلاقيات العمل

معامل بيرسون	مستوى الدلالة	Std. Deviation	Mean
0.417	0.02	0.899	4.13

يؤثر وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات، على أخلاقيات العمل

مستوى الدلالة (sig=0.05)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على spss

من الجدول السابق نجد أن معامل بيرسون (=0.417) ومستوى الدلالة (=0.02) وهي أقل من مستوى الدلالة القياسية $\alpha=0.05$ مما يؤدي إلى رفض فرضية العدم وتبني الفرضية البديلة .

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين يؤثر وجود إطار فعال لحماية حقوق المساهمين، وتسهيل ممارستهم لتلك الحقوق، على أخلاقيات العمل .

فرضية العدم: لا يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين يؤثر وجود إطار فعال لحماية حقوق المساهمين، وتسهيل ممارستهم لتلك الحقوق، على أخلاقيات العمل.

الفرضية البديلة: يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين يؤثر وجود إطار فعال لحماية حقوق المساهمين، وتسهيل ممارستهم لتلك الحقوق، على أخلاقيات العمل .

جدول رقم (6) : معامل الارتباط بيرسون وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات، على أخلاقيات العمل

معامل بيرسون	مستوى الدلالة	Std. Deviation	Mean
0.487	0.00	1.154	3.36

يؤثر وجود إطار فعال لحماية حقوق المساهمين، وتسهيل ممارستهم لتلك الحقوق، على أخلاقيات العمل

مستوى الدلالة (sig=0.05)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على spss

من الجدول السابق نجد أن معامل بيرسون (=0.487) ومستوى الدلالة (=0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة القياسية $\alpha=0.05$ مما يؤدي إلى رفض فرضية العدم وتبني الفرضية البديلة .

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة فيما يخص المعاملة المتساوية للمساهمين، على أخلاقيات العمل .

فرضية العدم: لا يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة فيما يخص المعاملة المتساوية للمساهمين، على أخلاقيات العمل .

الفرضية البديلة: يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة فيما يخص المعاملة المتساوية للمساهمين، على أخلاقيات العمل.

جدول رقم (7) : معامل الارتباط بيرسون إتباع تعليمات الحوكمة فيما يخص المعاملة المتساوية للمساهمين، على أخلاقيات العمل

معامل بيرسون	مستوى الدلالة	Std. Deviation	Mean	
0.244	0.43	1.229	3.37	يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة فيما يخص المعاملة المتساوية للمساهمين، على أخلاقيات العمل.

مستوى الدلالة (sig=0.05)

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على spss

من الجدول السابق نجد أن معامل بيرسون (=0.244) ومستوى الدلالة (=0.43) وهي أكبر من مستوى الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤدي إلى رفض فرضية البديلة وتبني الفرضية العدم .

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين يؤثر وجود آليات وأنظمة في الشركة، تعترف بحقوق أصحاب المصالح المختلفة ودورهم في الإدارة، على أخلاقيات العمل.

فرضية العدم: لا يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين وجود آليات وأنظمة في الشركة، تعترف بحقوق أصحاب المصالح المختلفة ودورهم في الإدارة، على أخلاقيات العمل.

الفرضية البديلة: يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين وجود آليات وأنظمة في الشركة، تعترف بحقوق أصحاب المصالح المختلفة ودورهم في الإدارة، على أخلاقيات العمل.

جدول رقم (8) : معامل الارتباط بيرسون وجود آليات وأنظمة في الشركة، تعترف بحقوق أصحاب المصالح المختلفة ودورهم في الإدارة، على أخلاقيات العمل

معامل بيرسون	مستوى الدلالة	Std. Deviation	Mean	
0.555	0.00	1.332	3.46	يؤثر وجود آليات وأنظمة في الشركة، تعترف بحقوق أصحاب المصالح المختلفة ودورهم في الإدارة، على أخلاقيات العمل.

مستوى الدلالة (sig=0.05)

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على spss

من الجدول السابق نجد أن معامل بيرسون (=0.555) ومستوى الدلالة (=0.00) وهي اقل من مستوى الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤدي إلى رفض فرضية العدم وتبني الفرضية البديلة .

الفرضية الخامسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة في الإفصاح السليم في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات المتعلقة بالشركة والشفافية الجيدة على أخلاقيات العمل .

فرضية العدم: لا يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة في الإفصاح السليم في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات المتعلقة بالشركة والشفافية الجيدة على أخلاقيات العمل .

الفرضية البديلة: يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة في الإفصاح السليم في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات المتعلقة بالشركة والشفافية الجيدة على أخلاقيات العمل .

جدول رقم (9) : معامل الارتباط بيرسون إتباع تعليمات الحوكمة في الإفصاح السليم في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات المتعلقة

بالشركة والشفافية الجيدة على اخلاقيات العمل

معامل بيرسون	مستوى الدلالة	Std. Deviation	Mean
0.397	0.02	1.195	3.86

يؤثر إتباع تعليمات الحوكمة للإفصاح السليم في الوقت المناسب عن كافة الموضوعات المتعلقة بالشركة والشفافية على اخلاقيات العمل

مستوى الدلالة (sig=0.05)

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على spss

من الجدول السابق نجد أن معامل بيرسون (=0.387) ومستوى الدلالة (=0.02) وهي اقل من مستوى الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤدي إلى رفض فرضية البديلة وتبني الفرضية العدمية الفرضية السادسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين يؤثر وجود إطار فعال، يحدد مسؤوليات مجلس الإدارة ويضمن الرقابة الفعالة لمجلس الإدارة على إدارة الشركة، على اخلاقيات العمل فرضية العدم: لا يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين يؤثر وجود إطار فعال، يحدد مسؤوليات مجلس الإدارة ويضمن الرقابة الفعالة لمجلس الإدارة على إدارة الشركة، على اخلاقيات العمل. الفرضية البديلة: يوجد اختلاف معنوي ذو دلالة إحصائية بين يؤثر وجود إطار فعال، يحدد مسؤوليات مجلس الإدارة ويضمن الرقابة الفعالة له على إدارة الشركة، على اخلاقيات العمل .

جدول رقم (10) : معامل الارتباط بيرسون وجود إطار فعال، يحدد مسؤوليات مجلس الإدارة ويضمن الرقابة الفعالة له على إدارة الشركة،

على اخلاقيات العمل

معامل بيرسون	مستوى الدلالة	Std. Deviation	Mean
0.491	0.00	1.412	3.73

يؤثر وجود إطار فعال، يحدد مسؤوليات مجلس الإدارة ويضمن الرقابة الفعالة له على إدارة الشركة، على اخلاقيات العمل

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على spss

مستوى الدلالة (sig=0.05)

من الجدول السابق نجد أن معامل بيرسون (=0.491) ومستوى الدلالة (=0.00) وهي اقل من مستوى الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤدي إلى رفض فرضية العدم وتبني الفرضية البديلة .

تفسير النتائج:

من خلال النتائج المتحصل عليها سابقا تم التوصل الى:

- 1- تقبل الفرضية الأولى وذلك حسب ما وجدناه من تقاطعات بين مبادئ الحوكمة واخلاقيات العمل.
- 2- ترفض الفرضية الثانية وذلك لان المؤسسة الوطنية للدهن لا تطبق مبادئ الحوكمة.

الخلاصة:

من خلال هذا البحث حاولنا التعرف على واقع ومدى إدراك المؤسسة الجزائرية لأخلاقيات العمل والحوكمة حيث توصلنا إلى عدم الدراية والاهتمام بهذه المواضيع، فمع اشتداد الأزمات وحالات الفساد المالي والإداري بالمؤسسات أوجب وجود سلوك يضبط تصرفات الأفراد العاملين بالمؤسسة ويعمل على توضيح القضايا الأخلاقية واحترام الأخلاقية التي تساعد حوكمة المؤسسات في تحقيق أهدافها.

فمن خلال الدراسة التطبيقية التي قمنا بها توصلنا إلى أن مؤسسة الدهن سوق اهراس لديها تقصير يتمثل في عدم وجود حوافز وترقيات وعدم علم العمال بالكمي الأسهم وحقوق التصويت وهذا لعدم الدراية بمبادئ الحوكمة.

نتائج الدراسة:

- 1- تعمل الحوكمة على تعميق الحس الأخلاقي من خلال مجموعة قواعد ومبادئ تحدد الممارسات التي تقوم بها الإدارة والتي تتوافق مع الإطار القانوني والأخلاقي.
- 2- عدم مسايرة المؤسسة للتغيرات الحاصلة في محيطها، وإهمالها للتطورات الحاصلة في الجوانب التشريعية والأخلاقية يضعف مركزها ويقلل من قدرتها التنافسية.
- 3- لا يوجد تطبيق للحوكمة على مستوى مؤسسة الدهن سوق اهراس رغم وجود بعض المؤشرات التي تفرضها التشريعات السارية وقد يؤدي غياب التشريع إلى غيابها.
- 4- تطبق أخلاقيات العمل على مستوى مؤسسة الدهن سوق اهراس غير أنها لا ترجع للحوكمة فهذه الأخيرة لا تؤثر في الأخلاقيات الموجودة على مستوى المؤسسة وذلك كون ما هو مطبق يرجع للتشريعات والتنظيم.

الاقتراحات:

- من خلال الدراسة البحثية يمكن تقديم مجموعة من الاقتراحات من أجل تجسيد مبادئ حوكمة الشركات واستغلالها في أخلاقيات العمل وذلك في:
- 1- العمل على بذل المزيد من الجهود والمتابعة للمستجدات المتعلقة بتطبيق مبادئ الحوكمة في الشركات بهدف تنمية الوعي والدور الأخلاقي في المجتمع.
 - 2- ضرورة العمل على إيجاد أسس وقواعد عادلة وتطبيقها داخل المؤسسة.
 - 3- ضرورة قيام الدولة الجزائرية بإصدار دليل حوكمة الشركات ليكون إلزاميا لجميع الشركات.
 - 4- العمل على تعزيز ثقافة ممارسة الحوكمة من خلال دورات تدريبية.

المراجع:

1. طارق عبد العال، (2005م) ، حوكمة الشركات، مفاهيم ، مبادئ، تجارب، تطبيقات، الحوكمة في المصارف، الإسكندرية، الدار الجامعية.
2. Pert wirtz, les meilleurs pratique de gouvernance d'entreprise, édition là 2 .découverte, Paris, France, p 09.
- 3 .G.Chareaux,(1997), la gouvernement des entreprises, Ed. Economica, Paris, ,p52.

4. محمود عبد الملك فخرا، حسين على العمر، منصور صباح الفضلي، (2003م) " أثر حوكمة الشركات المساهمة المدرجة في أسواق الأوراق المالية على درجة الإفصاح عن البيانات المالية والإدارية: دراسة تحليلية " مجلة الدراسات المالية والتجارية، كلية تجارة بنى سويف، جامعة القاهرة، العدد الأول، مارس، 16- 17 .
5. حساني رقية ، (2012م) ، اليات حوكمة الشركات ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري. الملتقى الوطني الأول. حوكمة الشركات كالية للحد من الفساد المالي والإداري. جامعة بسكرة الجزائر. ص1-22.
6. سيد عبد الرحمان عباس بلة ، (2012م) ، دور حوكمة الشركات في ممارسة اساليب الحاسبة، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الرياض العدد 12: ص 51-68 .
7. نجم عبود نجم، (2006م) ، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، ص17 .
- 8 . زكريا مطلق الدوري، أحمد علي صالح، (2009م) ، إدارة الأعمال الدولية، منظور سلوكي واستراتيجي، دار اليازوري، عمان، ص 434 .
- 9 .André BOYER,(2002) , l'impossible éthique des entreprises, éditions d'organisation, , p 04.
10. دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة " الحوكمة "، ص 03 . Wwww. iefpedia.com- doc.
11. صالح العامري، منصور الغالبي، (2008م) ، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ص 136.
- 12 .www.iefpedia.com- doc.
13. معن وعد الله المعاضيدي، أخلاقيات منظمات الأعمال والمزايا التنافسية الأخلاقية، ص 04.
- 14 .Shaeen.R. and Nishat.M.(2004),"corporate Governance and Firm Performance – An Exploratory Analysis"www.ssrn.com.
- 15.Arce.G.F. and Robles.E. A,(2005) "Corporate Governance In Costa Rica" www.ssrn.com.
- 16.Kong.X.S. and Tang.D.Y.(2007)." Unitary Boards and Mutual Fund Governance"www.ssrn.com.
17. أبو حمام ماجد اسماعيل، (2009) ،"أثر تطبيق قواعد الحوكمة على الإفصاح المحاسبي وجودة التقارير المالية دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في سوق فلسطين للأوراق المالية" رسالة ماجستير غير منشورة كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة .
- 18.www.cloudbow.com