

أخلاقيات الأعمال ودورها في تبني المؤسسات الاقتصادية لمفاهيم الحوكمة

دراسة ميدانية بمركب مطاحن الجلفة

Business ethics and its role in adopting economic institutions for the concepts of governance**Field Study in Djelfa Mills Complex**دروم أحمد¹، سعيد علي النعاس²، لحول عبد القادر³¹ مخبر mqemadd ، جامعة الجلفة، a.derroum@univ-djelfa.dz² مخبر mqemadd ، جامعة الجلفة، s.naas@univ-djelfa.dz³ مخبر mqemadd ، جامعة الجلفة، A.lahouel@univ-djelfa.dz

تاريخ النشر: 2020/01/22

تاريخ القبول: 2020/01/05

تاريخ الاستلام: 2019/12/10

الملخص: هدفت الدراسة إلى معرفة اتجاهات عمال مركب مطاحن الجلفة، حول مساهمة أخلاقيات الأعمال بأبعادها (أخلاقيات العاملين، أخلاقيات المدير، أخلاقيات المؤسسة) في تبني المؤسسة لمفاهيم الحوكمة، ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع استمارة تضمنت 30 عبارة على 70 عامل بالمؤسسة محل الدراسة.

وبعد تحليل البيانات باستخدام النسخة 22 للبرنامج الإحصائي Spss توصل الباحثان إلى جملة من الاستنتاجات من أبرزها ارتفاع مستوى إدراك متغيرات الدراسة، إذ سجلنا تحققهم بمستوى مرتفع، وجود اثر ذو دلالة إحصائية لأخلاقيات الأعمال في تبني مركب مطاحن الجلفة لمفاهيم الحوكمة، وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج، تم التقدم بالعديد من التوصيات، التي من شأنها أن تساهم في توجيه أنظار مسؤولي مركب مطاحن الجلفة للدور الذي تمثله أخلاقيات الأعمال في توجيه المركب نحو العمل بمبادئ الحوكمة.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، أخلاقيات العاملين، أخلاقيات المدير، أخلاقيات المؤسسة، حوكمة المؤسسات.

تصنيف JEL: A14، G 34

Abstract: The study aimed to know the attitudes of workers of the mills of Djelfa mills, on the contribution of business ethics in its dimensions (employee ethics, manager's ethics, institution ethics) to the institution's adoption of corporate governance concepts, and to achieve this goal a form was included that included 30 words on 70 workers in the institution under study.

After analyzing the data using the version 22 of the statistical program Spss, the two researchers reached a number of conclusions, the most prominent of which is the high level of awareness of the study variables, as we recorded their verification at a high level, and there is a statistically significant effect of business ethics on the adoption of the mills of drypipe concepts of governance, and based on what has been reached From the results, several recommendations have been made, which would contribute to directing the attention of the mills of the mill mills on the role of business ethics in guiding the vessel towards the implementation of the principles of governance.

Key Words : business ethics, employee ethics, managers ethics, institution ethics, corporate governance.

JEL Classification: A14 ، G 34

² المؤلف المرسل: سعيد علي النعاس، الإيميل: s.naas@univ-djelfa.dz

1. مقدمة:

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة، نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات، فقد كان من أهم ملامح هذا العصر شدة التنافسية كحقيقة أساسية لتحديد نجاح أو فشل المؤسسات، ومن هنا أضحت هذه الأخيرة في موقف يحتم عليها العمل الجاد والمستمر لاكتساب ميزة تنافسية.

ومن ناحية أخرى وبالموازاة مع سعي المؤسسات إلى البقاء في ظل محيط تنافسي، فقد رافق نشاط الكثير من المؤسسات ارتكاب العديد من الخروقات والفضائح المالية، التي نتجت عن ضعف الاهتمام بالأسس والمعايير الأخلاقية، والابتعاد نوعاً ما عن النظر في المحددات والرموز الأخلاقية.

ومع تزايد الآثار السلبية للفضائح الأخلاقية في عالم الأعمال، وانتشار الممارسات غير الأخلاقية، وتكبد المؤسسات حول العالم لخسائر جراء هذه الممارسات، جعل العديد من المؤسسات تعيد النظر في فلسفة الكفاءة والربح كمسؤولية وحيدة للمؤسسات، حيث توجهت نحو الاهتمام بأخلاقيات الأعمال.

وبالتوازي مع تنامي الاهتمام بأخلاقيات الأعمال، فقد تعاضم من ناحية أخرى الاهتمام بمفهوم حوكمة المؤسسات، في العديد من الاقتصاديات المتقدمة والناشئة خلال العقود القليلة الماضية، خاصة في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها عدة مؤسسات في عدة دول، فقد أعادت العديد من الدراسات تلك الانهيارات والأزمات إلى ضعف التسيير المالي وتفشي حالات الفساد داخل المؤسسات.

والمؤسسات الجزائرية كغيرها من المؤسسات الاقتصادية، لا شك أنها مطالبة هي الأخرى بتعزيز مركزها التنافسي، وانتهاج أخلاقيات الأعمال كأساس يميز مختلف نشاطاتها، ومن هذا المنطلق، وبناء على ما تم ذكره، جاءت هذه الدراسة لتحاول إبراز دور أخلاقيات الأعمال في تبني المؤسسات الجزائرية لمفاهيم الحوكمة، ولقد اتخذ الباحثان من قطاع الدقيق والقمح الصلب مجالاً للدراسة، وذلك بمعالجة الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال في تبني المؤسسة لمفاهيم الحوكمة؟

2.1. فرضيات الدراسة:

انطلقت الدراسة من فرضيتين رئيسيتين مفادهما:

◀ هنالك مستوى إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة لدى العاملين بمركب مطاحن الجلفة؛

◀ هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات العاملين، أخلاقيات المدير، أخلاقيات المؤسسة)، مجتمعاً في تبني مركب مطاحن الجلفة لمفاهيم الحوكمة.

3.1. أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة من الاعتبارات التالية:

◀ تكتسب الدراسة أهميتها من الأهمية المتزايدة لهذا الموضوع الذي أعيد التركيز عليه بقوة في عالم منظمات الأعمال على اختلاف أحجامها وطبيعة نشاطها؛

◀ تستمد هذه الدراسة أهميتها من كونها تؤسس نظريا وتطبيقيا للربط المنطقي بين أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات؛

◀ تنبع أهمية هذه الدراسة من إمكانية وضع متخذي القرارات في المؤسسة المبحوثة في ما تتوصل إليه الدراسة من نتائج وتوصيات، تسهم في مساعدتهم في تصور سياسيات وبرامج أكثر رقيا وملائمة ومواكبة لبيئة الأعمال الحالية.

4.1. أهداف الدراسة: تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- ◀ تشخيص مدى التزام الموظفين بالمؤسسة محل الدراسة بأخلاقيات الأعمال؛
- ◀ تشخيص مدى التزام المؤسسة محل الدراسة بتطبيق مبادئ الحوكمة؛
- ◀ تشخيص وتحديد الأثر بين أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات بالمؤسسة محل الدراسة؛
- ◀ تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي تساهم في تحفيز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الأعمال مما يساهم إيجابا في قدرة المؤسسة محل الدراسة على تبني مفاهيم الحوكمة.

5.1. حدود الدراسة: تتجلى حدود الدراسة في العناصر التالية:

- ◀ الحدود البشرية: وتتمثل في عينة من موظفي مركب مطاحن الجلفة يبلغ حجم مفرداتها 70 موظف وموظفة.
- ◀ الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة الاثر بين المتغيرين التاليين: أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات.
- ◀ الحدود المكانية: أنجزت الدراسة الميدانية على مركب مطاحن الجلفة.
- ◀ الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة الميدانية لهذه الدراسة خلال الفترة مابين 18 و24 فيفري 2019 .

2. الإطار النظري

1.2. أخلاقيات الأعمال

1.2.1. مفهوم أخلاقيات الأعمال:

سنوضح مفهوم الأخلاق أولا، فقد عرف عبد الكريم زيدان الاخلاق بانها " مجموعة من المعاني و الصفات المستقرة في النفس و في ضوئها و ميزانها يحسن الفعل في نظر الانسان او يقبح، و من ثم يقدم عليه او يحجم عنه (بال خلف السكارنه، 2014، ص19) ، و تشير فكرة الأخلاق عموماً إلى مجموعة من القواعد أو المبادئ أو القيم الأخلاقية التي توجه سلوك الناس (Sherwin, D.S, 1983).

و اما بالنسبة لمفهوم الأخلاقيات في عالم الأعمال فهو يحمل معاني ومضامين كثيرة، تدور معظمها حول قواعد السلوك الإنساني، بحيث تعرف اخلاقيات الاعمال على انها:

➤ حسب **Schermerhorn** فيرى ان: "أخلاقيات العمل تمثل مبادئ مهمة للسلوك المرتبطة بمعايير السلوك الجيد او الغير جيد او السلوك الصحيح والسلوك الخطأ في تصرفات الافراد والجماعة داخل المنظمة". (Schermerhorn John, 1996, p48)

➤ فيما يرى شارلز جاريت وجونز من خلال كتابهما «الإدارة الاستراتيجية» الى أن الغرض من الأخلاق في مجال العمل ليس فقط لتعلم الفرق بين الصواب والخطأ، ولكن لتسليح الأفراد بالأدوات اللازمة للتعامل مع تعقيد السلوك الأخلاقي، تلك الأدوات التي يمكن أن يستخدموها للتفكير والتعرف أثناء التطبيق الأخلاقي للقرارات الاستراتيجية. (تشارلز وجاريت جونز، 2001 ، ص6)

➤ كما عبر عنها Woller بأنها: "الإلتزام بالقيم الأخلاقية (الصدق، الأمانة، الثقة) في العمل". (Woller, G.M, 1996, p 311)

➤ وعرفها Peter Drucker بأنها: " العلم الذي يعالج الإختيارات العقلانية على أساس القيم بين الوسائل المؤدية لتحقيق الأهداف". (العشعاشي ثابت وسيلة، 2012، ص45)

2.1.2. أهمية أخلاقيات الأعمال: تكمن أخلاقيات الأعمال في تحقيق المزايا التالية:

- ✓ تساعد على بناء حياة الفرد المهنية وحل الخلافات؛ (طاهر محسن الغالي، 2015، ص35)
 - ✓ تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية؛ (العشعاشي ثابت وسيلة، 2012، ص46)
 - ✓ تنظيم وضبط السعي وراء المصلحة الشخصية الذي يمكن أن يهدد المصالح الجماعية؛ (مروة هوام واخرون، 2017، ص16)
 - ✓ تولد لدي العاملين الشعور بالثقة والفخر بالإنتماء للمؤسسة؛ (طاهر محسن الغالي، 2015، ص35)
- حصول المؤسسات على شهادات و اعترافات داخلية و خارجية تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي بعض لها مصداقية عالية مثل (إيزو 9000 ، إيزو 14000 أو إيزو 36000). (العشعاشي ثابت وسيلة، 2012، ص46)

3.1.2. مستويات أخلاقيات الاعمال: بما أن أخلاقيات الأعمال هي جزء لا يتجزأ من البيئة الثقافية للمنظمة فهي إذن تؤثر على الفرد والمنظمة والاقتصاد لذلك تبرز مستوياتها فيما يلي:

◀ **على المستوى الفردي:** يتركز موضوع الأخلاقيات على أنشطة الأفراد في المستوى الوظيفي إذا كانت مزوجة بالقيم الأخلاقية، والكيفية التي يؤدون بها أعمالهم، وتصرفاتهم تجاه مدرائهم وزملائهم فضلا عن زبائن المنظمة؛ (Solomon, R.C, 2001)

◀ **على المستوى التنظيمي:** يؤخذ في الإعتبار ماتقوم به المنظمات من الأنشطة المختلفة، إذ تكون المنظمات مسؤولة عما تقوم به من أعمال سواء تجاه المنظمات الأخرى أو تجاه أفرادها، وعليها أن تتحمل العواقب المترتبة عن تلك الاعمال، فيلى جانب الكيان القانوني الذي تتمتع به المنظمة فإن لها كيان معنوي

أو أخلاقي، يجعلها مسؤولة عما تقوم به من أعمال بشكل قانوني وأخلاقي معا؛ (مروة هوام واخرون، 2017، ص16)

◀ **على المستوى الاقتصادي:** وفي هذا المستوى تظهر أخلاقيات الأعمال لتشمل ماتقوم به المنظمات من أعمال تؤثر في الظروف الاقتصادية والإجتماعية المحيطة بها، وفيما إذا كانت الأخلاقيات مندمجة في أعمال المنظمات. (ليلي مطالي، سهام شيخاوي، 2016، ص9)

2.2. حوكمة المؤسسات

1.2.2. مفهوم حوكمة المؤسسات:

تشير معظم أدبيات الحوكمة إلى عدم وجود تعريف موحد لحوكمة المؤسسات، وفيما يلي عرض لأهم ما ورد من تعاريف لحوكمة المؤسسات.

تعرف حوكمة المؤسسة بأنها " وضع النظام الأمثل الذي يتم من خلاله استغلال موارد المؤسسة وحسن توجيهها ومراقبتها من اجل تحقيق أهداف المؤسسة والوفاء بمعايير الإفصاح والشفافية" (محمد إبراهيم عيسى، 2010، ص17).

كما تعرف أيضا على أنها " نظام تتم من خلاله مراقبة المؤسسات" (*Brahim lakhlef, 2006*,

:p 10

كما ينظر إلى الحوكمة على أنها" فن ممارسة الرشادة والعقلانية وتعظيم الثقة وتنمية عوامل الأمان وتفعيل توظيف الموارد". (محمد مصطفى سليمان، 2008، ص16)

إضافة إلى ذلك تعرف حوكمة المؤسسات بأنها" إخضاع المؤسسات للقوانين الرسمية التي تفرض المراقبة، المتابعة وضمان أن تتم المراجعة وممارستها الإدارية والمالية بأقصى درجات الإفصاح والشفافية لحماية حقوق المساهمين فيها". (بشرى نجم عبد الله المشهداني، 2006، ص8)

من خلال ما تم عرضه من تعاريف للحوكمة، يمكن القول أن حوكمة المؤسسات هي «مجموعة من القوانين والقواعد والمعايير التي تحدد العلاقة بين إدارة المؤسسة من ناحية وحملة الأسهم، أصحاب المصالح أو الأطراف المرتبطة بالمؤسسة (حملة سندات، العمال، الدائنين، المواطنين).

2.2.2. أهمية حوكمة المؤسسات: تكمن في العديد من المنافع وتمثل في الآتي: (نوفل سمايلي، اسناد دلال، 2017، ص8)

- تدعيم عنصر الشفافية في كافة المعاملات وعمليات الشركات وإجراءات المحاسبة والمراجعة المالية على النحو الذي يمكن من تخفيض المخاطر المتعلقة بالفساد المالي والإداري التي تواجهها الشركات والدول وجذب الاستثمارات المحلية والأجنبية وتخفيض تكلفة التمويل؛

- الحد من خروج رؤوس الأموال المحلية إلى الخارج وهجرتها، وضمان حصول المستثمرين على عائد مجز على استثماراتهم حيث توفر الحوكمة ضمان قدر ملائم من الطمأنينة للمستثمرين وتعظيم القيمة السوقية للأسهم، بالإضافة لتدعيم تنافسية الشركات في الأسواق المالية العالمية؛
 - رفع مستويات الأداء للشركات التي تطبق الحوكمة وما يترتب عليه من دفع عجلة التنمية والتقدم الاقتصادي للدول التي تنتمي إليها تلك الشركات وأيضاً زيادة فرص العمل لأفراد المجتمع.
- 3.2.2. مبادئ الحوكمة: حددت الأدبيات التي بحثت في الحوكمة ثلاثة مبادئ لها هي: (بومدين يوسف، 2015، ص 82)

الشفافية: أصبحت الشفافية من المصطلحات الشائعة والمتداولة في عدد من المؤتمرات والمنظمات في الوقت الحالي، بل تعد واحدة من المعايير العالمية المهمة في تصنيف الدول وترتيبها، إذ أنها آلية لقياس درجة الحوكمة في المجتمع وهي عملية اتخاذ القرار وصناعته إذ هي التي تجيز للأفراد الحصول على المعرفة والمعلومة المتعلقة بالحوكمة بحيث تمكنهم من إتخاذ القرارات ذات التأثير المشترك

المشاركة: تعد المشاركة مكوناً فاعلاً من مكونات التنمية الإنسانية، إذ تسهم في عملية صنع القرارات التي تؤثر في حياة المواطنين من خلال مؤسسات شرعية تقوم على حرية التنظيم والتعبير.

المساءلة: تعد معظم المجتمعات الديمقراطية المسائلة الوجه الآخر للقيادة، ودون المسائلة تكون القيادة دكتاتورية وهي التزام يلزم الآخرين بالمحاسبة أو الإجابة عن المسؤولية التي تم منحهم إياها أو إسنادها لهم.

3.2. العلاقة بين الحوكمة وأخلاقيات الأعمال

ان العلاقة بين حوكمة المؤسسات وأخلاقيات الأعمال هي علاقة تبادلية فكل عنصر يؤثر ويتأثر بشكل مباشر في العنصر الآخر، فكل مبادئ وقواعد وركائز الحوكمة مستمدة من اخلاقيات الاعمال، كما وأنها تعتبر الاساس الذي قامت من أجله الحوكمة، وهو الناتج عن ازمة الثقة وتفاشي الفساد الاداري والمالي وتعارض المصالح بإضافة الى مشكلة الوكالة والتي تعتبر كلها الاسباب التي أدت الى ظهور حوكمة المؤسسات وهي في نفس الوقت أسباب التي دفعت بالاهتمام بممارسات أخلاقيات الأعمال في المؤسسات على إختلاف أنواعها وأهدافها.

3. الإطار التطبيقي:

1.3. مجتمع وعينة الدراسة: يعد تحديد الموقع الذي يجري فيه البحث أمراً في غاية الأهمية، ولاختبار الفرضيات ميدانياً قد اختار الباحثان إسقاط الإطار النظري لموضوع الدراسة على مركب مطاحن الجلفة.

1.1.3. مجتمع الدراسة: بالنسبة لدراستنا هذه يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في مركب مطاحن

الجلفة والبالغ عدد موظفيه (218) موظف، وذلك على اختلاف مستوياتهم التنظيمية (إدارة عليا، إدارة وسطى، إدارة دنيا، الوظائف النمطية).

2.1.3. عينة الدراسة: نظراً لصعوبة إجراء الدراسة الميدانية بأسلوب الحصر الشامل، قام الباحثان، بإجراء الدراسة بأسلوب العينة، وإنطلاقاً من هذا إستهدفنا عينة عشوائية تمثل (32.1%) من المجتمع الكلي، أي تقريباً ثلث العاملين بمركب مطاحن الجلفة، وعليه كان لزاماً علينا توزيع 70 إستمارة إستبانة على العاملين على إختلاف تصنيفاتهم.

2.3. المفاهيم والطرق الإحصائية المستخدمة: استخدم الباحثان في تحليل بيانات الدراسة العديد من المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي والاستدلالي، يمكن إبراز أهمها من خلال الآتي:

✓ مقاييس الإحصاء الوصفي **Descriptive Statistic Measures**، وذلك لوصف خصائص مجتمع الدراسة؛

✓ معامل كرونباخ ألفا **Cronbach's Alpha (α)** وذلك بغية تقدير ثبات الدراسة؛

✓ معامل الانحدار الخطي البسيط **Simple Regression Analysis**، وذلك لقياس أثر متغير مستقل واحد على المتغير التابع.

3.3. تصميم أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية للدراسة. وللتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بعرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الأكاديميين إضافة إلى مجموعة من المحكمين المهنيين والمتخصصين أساساً في صناعة القمح، وقد استجابنا لآراء السادة المحكمين وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم وتوصياتهم، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية مشتملاً على ثلاثة أجزاء، وهي:

الجزء الأول: خصص للرسالة التعريفية والتحفيزية؛

الجزء الثاني: خصص للمعلومات الشخصية والوظيفية ممثلة في (النوع الاجتماعي، عمر الموظف، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، طبيعة الوظيفة، وكذا طبيعة العمل)؛

الجزء الثالث: خصص لقياس أبعاد أخلاقيات الأعمال، وتكون من (18)، فقرة وزعت على ثلاثة أبعاد؛ البعد الأول بعد أخلاقيات العاملين وتقيسه الفقرات: (1-6)؛ والبعد الثاني بعد أخلاقيات المدير وتقيسه الفقرات: (7-12)؛ والبعد الثالث بعد أخلاقيات المؤسسة وتقيسه الفقرات: (13-18)؛

الجزء الرابع: خصص لقياس متغير حوكمة المؤسسة، وتكون من (12) فقرة.

4.3. إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة:

قبل استعراض نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها يجب علينا التأكد من أن البيانات المستخرجة تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك قمنا بإجراء اختبار **Kolmogorov-Smirnov Test (K-S)**، وقد تحصلنا على النتائج الملخصة الجدول التالي:

الجدول رقم (1): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمجالات الدراسة

المجال	إحصائي الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
أخلاقيات الأعمال	0.174	0.000
حوكمة المؤسسات	0.169	0.000

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يوضح الجدول رقم (1)، أن القيمة الاحتمالية (Sig.)، لمتغير أخلاقيات الاعمال وحوكمة المؤسسات كانت أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة لا تخضع للتوزيع الطبيعي، الأمر الذي يدعونا إلى إجراء نوع آخر من الاختبارات تسمى بالاختبارات اللامعلمية وذلك للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

5.3. ثبات أداة الدراسة:

أما في تقدير ثبات الدراسة اعتمدنا على معامل كرونباخ ألفا (Cronbachs' Alpha)، لبيان مدى الاتساق الداخلي للعبارات المكونة للمقاييس التي اعتمدها الدراسة، حيث تشير النتائج الواردة في الجدول (2)، أن معامل الثبات للدراسة ككل فقد كانت قيمته (0.867)، وهي قيمة أكبر من 0.8 وهي قيم ممتازة، تدل على ثبات جد عال تتمتع به الدراسة ككل، وهذا يعني أن أداة الدراسة تتسم بالثبات وصالحة لأغراض التحليل الإحصائي والبحث العلمي

الجدول رقم (2): معاملات الثبات لمحاور الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	عدد الفقرات	محاور الدراسة
0.840	18	أخلاقيات الأعمال
0.880	12	حوكمة المؤسسات
0.867	30	متغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

6.3. عرض ووصف مستوى إدراك متغيرات الدراسة لدى العاملين في المؤسسات المبحوثة:

الهدف من هذا المحور هو إعطاء تصور عام حول أخلاقيات الاعمال وحوكمة المؤسسة بمركب مطاحن الجلفة.

1.6.3. عرض وتحليل البيانات الشخصية لعينة الدراسة:

سنتناول تشخيص وتحليل البيانات الشخصية من خلال ثلاثة أبعاد أساسية وهي: النوع الاجتماعي، عمر

الموظف، المستوى التعليمي، حيث توصلنا بعد معالجة البيانات إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (3): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	البيان	البيانات الشخصية
90%	63	ذكر	النوع الاجتماعي
10%	7	انثى	
100%	70	المجموع	
22.9%	13	أقل من 30 سنة	عمر الموظف
35.7%	14	بين 3 و 40 سنة	
28.6%	20	بين 41 و 50 سنة	
12.9%	9	أكثر من 50 سنة	
100%	70	المجموع	
7.1%	5	ثانوي	المستوى العلمي
27.1%	19	تقني	
37.1%	26	تقني سامي	
20%	14	ليسانس	
4.3%	3	ماجستير	
4.3%	3	مهندس	
0%	0	ماجستير	
100%	70	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول (3)، بأن أفراد عينة الدراسة تتشكل في أغلبها من الذكور بنسبة بلغت (90%)، كما لا حزننا أن ما نسبته (77.1%)، من مفردات عينة الدراسة أعمارهم (تزيد عن 30 سنة فما فوق)، كما لاحظنا أن غالبية أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى (ثانوي فما أكثر)، بنسبة تقدر بـ (100%)، وهذا مؤشر يدل على أن نسبة عالية من أفراد مجتمع الدراسة واعين ومؤهلين بمستوى عالي، وهو ما يمكنهم من تقديم إجابات منطقية وبالشفافية المطلوبة عن واقع الموضوع المدروس داخل مركب مطاحن الجلفة، وهو ما ساعدنا أكثر على تشخيص وتحليل متغيرات الدراسة داخل مركب مطاحن الجلفة.

2.6.3. تشخيص وتحليل البيانات الوظيفية لعينة الدراسة:

الجدول رقم (4): توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الوظيفية لعينة الدراسة

البيانات الوظيفية	البيان	التكرار	المئوية النسبة
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	34	48.6%
	بين 5 و 15 سنوات	14	20%
	بين 16 و 25 سنة	13	18.6%
	أكثر من 26 سنة	9	12.9%
	المجموع	70	100%
طبيعة الوظيفة	إدارية	5	7.1%
	إنتاجية	24	34.3%
	تقنية	22	31.4%
	أخرى	19	27.1%
	المجموع	70	100%
التصنيف الوظيفي	إطار	7	10%
	عون تحكم	28	40%
	عون تنفيذ	35	50%
	المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول (4)، أن ما نسبته (51.4%)، من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة (تفوق 5 سنوات)، كما لاحظنا أن الوظيفة الأكثر انتشاراً بين أفراد عينة الدراسة هي الوظيفة الإنتاجية بنسبة مئوية بلغت (34.3%)، وهي نسبة جد متوقعة بالنسبة لمركب مطاحن الجلفة التي تتطلب وظائف من هذا النوع، كما أن نصف العينة تتمثل في الأعوان التنفيذيون.

3.6.3. مستوى إدراك أبعاد أخلاقيات الاعمال لدى العاملين في مركب مطاحن الجلفة:

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لأبعاد أخلاقيات الأعمال

أبعاد أخلاقيات الأعمال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى العام
أخلاقيات العاملين	3.8964	0.5557	2	مرتفع
أخلاقيات المدير	3.9714	0.7026	1	مرتفع
أخلاقيات المؤسسة	3.6536	0.7676	3	مرتفع
المجموع بشكل عام	3.8405	0.5181	//	مرتفع

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (5)، أن مستوى أخلاقيات الاعمال بأبعادها كان مرتفعاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا المتغير إذ بلغ (3.8405)، بانحراف معياري قدره (0.5181)، مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المحور. ومن حيث ترتيب أبعاد أخلاقيات الاعمال فقد جاء بعد أخلاقيات المدير في المرتبة الأولى إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.9714) بانحراف معياري قدره (0.7026)، يليه بعد أخلاقيات العاملين في المرتبة الثانية إذ بلغ المتوسط الحسابي له (3.8964) بانحراف معياري قدره (0.5557)، يليه بعد أخلاقيات المؤسسة في المرتبة الثالثة التي بلغ المتوسط الحسابي لها (3.6536) بانحراف معياري قدره (0.7676)، إذ سجلنا تحققهم جميعاً بمستويات مرتفعة مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة ضمن هذه الأبعاد الثلاثة كانت أقل تشتتاً وأكثر تجانساً وملائمة، وهذا مؤشر على تمتع كل من: مركب مطاحن الجلفة وكذا العاملين به وأيضاً المدير المسؤول عن تسييره بدرجة عالية من الأخلاقيات.

4.6.3. مستوى إدراك حوكمة المؤسسات لدى العاملين في مركب مطاحن الجلفة:

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لحوكمة المؤسسات

المستوى العام	الترتيب	الانحراف	المتوسط	حوكمة المؤسسات
مرتفع	//	0.5540	4.2271	المجموع بشكل عام

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (6)، أن مستوى حوكمة المؤسسات كان مرتفعاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المتوسط الحسابي العام المرجح لهذا المتغير إذ بلغ (4.2271)، بانحراف معياري قدره (0.5540)، مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في إجابات أفراد عينة الدراسة حول ما جاء في هذا المحور، مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة ضمن هذا المحور كانت أقل تشتتاً وأكثر تجانساً، وهذا مؤشر على أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على اعتماد مبادئ حوكمة الشركات بدرجة مرتفعة.

وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر قوي بقبول الفرضية الأولى، والتي تنص على أنه: «يوجد مستوى إدراك مرتفع

لمتغيرات الدراسة لدى العاملين في مركب مطاحن الجلفة».

7.3. اختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة

يسعى هذا المحور إلى اختبار الفرضية الثانية والتي نصت بأن: «هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات العاملين، أخلاقيات المدير، أخلاقيات المؤسسة)، مجتمعة في تبني مركب مطاحن الجلفة لمفاهيم الحوكمة».

ومن أجل اختبار هذه الفرضية لا بد أولاً التأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية، وذلك بالاعتماد على نتائج تحليل التباين لانحدار (Analysis of variance)، بالإضافة إلى تحليل الانحدار الخطي البسيط

Simple Regression Analysis، وذلك لتحديد أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال كمتغير مستقل على

حوكمة المؤسسات كمتغير تابع.

الجدول رقم (7): نتائج تحليل التباين لانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر أبعاد أخلاقيات الاعمال على حوكمة المؤسسات.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (F)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة (F)
الإنحدار	1	3.949	3.949	3.9201	0.432	*0.000
الخطأ	68	17.229	0.253			
المجموع	69	21.178				

(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$.

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (7)، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، والبالغة (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ $(\alpha = 0.05)$ ، وبناء عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار هذه الفرضية. ويتضح كذلك من خلال الجدول أن متغير أخلاقيات الأعمال، يفسر ما مقداره (43.2%)، من التباين في المتغير التابع (حوكمة المؤسسات). وهي قوة تفسيرية جيدة، مما يدل أن هناك أثراً مهماً بدلالة إحصائية في المتغير التابع. الجدول رقم (8): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر أخلاقيات الاعمال على حوكمة المؤسسات.

المتغير المستقل	(β)	قيمة (T) المحسوبة	الارتباط (R)	معامل التحديد (R^2)	مستوى الدلالة (T)	وجود الأثر
الثابت	3.193	9.990	/	/	0.000	/
أخلاقيات العاملين	0.19-	1.869-	0.801	0.641	0.066	لا يوجد اثر
أخلاقيات المدير	0.15-	2.437-			0.018	يوجد أثر
أخلاقيات المؤسسة	0.65	2.437-			0.000	يوجد أثر
المعادلة	$Y = 3.193 - 0.115x_2 + 0.65x_3 + \epsilon$					
(ϵ) الخطأ المعياري	ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$					

المصدر: من إعداد الباحثان بناءً على مخرجات (spss).

يتضح من خلال الجدول رقم (8)، أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد أخلاقيات الأعمال كمتغيرات مجتمعة بإستثناء أخلاقيات المدير وأخلاقيات المؤسسة كان لهما أثر على تبني مركب مطاحن الجلفة لمفاهيم الحوكمة، وذلك استنادا إلى أن قيمة (T) المحسوبة، والبالغة (1.869)، أقل من قيمتها الجدولة والبالغة (2.639)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية البعد الاقتصادي بلغ (0.066)، وهو أكبر من مستوى المعنوية المفروض والبالغ $(\alpha = 0.05)$ ،

كما تشير قيمة (R)، إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0.864)، أي أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، فيما فسرت ابعاد أخلاقيات الأعمال مع بعض ما مقداره (75.4%)، من التباين في المتغير التابع (حوكمة المؤسسات)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج، وبالتالي فهي قوة تفسيرية جيدة، ويمكن تمثيل التأثير بين ابعاد أخلاقيات الأعمال وحوكمة المؤسسات بالمعادلة التالية:

$$Y=3.193-0.115x_2+0.65x_3 + \varepsilon$$

وبناء على ما سبق نقبل الفرضية الثالثة في جزئية معينة، حيث نستنتج بأنه: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات العاملين) في تبني مركب مطاحن الجلفة لمفاهيم الحوكمة.

كما نرفضها في جزئية معينة، ونقبل بالفرضية الثانية التي تنص على انه يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لأبعاد أخلاقيات الأعمال (أخلاقيات المدير، أخلاقيات المؤسسة) في تبني مركب مطاحن الجلفة لمفاهيم الحكومة.

4. الخاتمة:

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

◀ ان مستويات أخلاقيات الأعمال متداخلة ومتكاملة، فالأخلاقيات على مستوى الاقتصادي تتأثر بالأخلاقيات على مستوى المنظمات والأفراد؛

◀ إن إدراك مستوى أخلاقيات الأعمال كان مرتفعاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المستوى المرتفع لأغلب أبعادها، فقد جاء البعد أخلاقيات المدير في المرتبة الأولى، يليه البعد أخلاقيات العاملين في المرتبة الثانية، يليه البعد

◀ أخلاقيات المؤسسة في المرتبة الثالثة، إذ سجلنا تحققهم جميعاً بمستويات مرتفعة؛

◀ إن إدراك مستوى الحوكمة جاء مرتفعاً لدى أفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعكسه المستوى المرتفع لأغلب فقراته، إذ جاء تحققهم جميعاً بمستويات مرتفعة؛

◀ تبين من خلال نتائج الانحدار المتعدد الى ان هنالك اثرا ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين ابعاد أخلاقيات الأعمال (البعد أخلاقيات المدير، أخلاقيات العاملين) بصفة مستقلة على حوكمة المؤسسات بمركب مطاحن الجلفة، وكما توصلنا إلى ان ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين أبعاد أخلاقيات الأعمال (البعد أخلاقيات المؤسسة) بصفة مستقلة على حوكمة المؤسسات بمركب مطاحن الجلفة.

التوصيات:

- ◀ ضرورة مضاعفة الاهتمام من قبل مركب مطاحن الجلفة بأخلاقيات الأعمال، لا سيما في ظل تنامي متطلبات وحاجات المجتمع المحلي من جهة والمسؤوليات الأخرى، التي أصبحت تشكل التزاماً أخلاقياً وقانونياً يقع على عاتق المؤسسات، من خلال التنويع في الطرق وأساليب أعمالها بهذا الخصوص؛
- ◀ ضرورة بناء مركب مطاحن الجلفة جسور من الثقة بينها وبين موظفيها وزيادة التزامها الأخلاقي تجاههم؛
- ◀ ضرورة بذل مركب مطاحن الجلفة المزيد من الجهد في تطبيق مبادئ الحوكمة ضمن سياسة عملها؛
- ◀ ضرورة بلورة رؤية واضحة فيما يخص أخلاقيات الأعمال، وكذا إدراجها ضمن أهدافها الإستراتيجية؛
- ◀ ضرورة نشر ثقافة الحوكمة داخل مركب مطاحن الجلفة، وكذا وضع القوانين التي تهدف إلى دعم الإفصاح والشفافية.

5. قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

• المؤلفات:

- 1- بلال خلف السكارنه، (2014)، أخلاقيات العمل، دار المسيرة، طبعة الرابعة، عمان.
- 2- تشارلز وجاريت جونز، (2001)، الإدارة الاستراتيجية، دار المريخ للطباعة والنشر، الرياض.
- 3- طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، (2015)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، ط4، عمان، الأردن.
- 4- محمد إبراهيم عيسى، (2010)، حركمة الشركات المقيدة بالبورصة، الدار الجامعية للنشر، مصر.
- 5- محمد مصطفى سليمان، (2008)، حوكمة الشركات ودور أعضاء مجالس الإدارة والمديرين التنفيذيين، الدار الجامعية، مصر.

• المقالات:

- 6- بشرى نجم عبد الله المشهداني، (2006)، أهمية حوكمة الشركات في مواجهة الفساد المالي والإداري، مجلة العلوم الاقتصادية، بغداد، العراق.
- 7- بومدين يوسف، (2016)، أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور اداري واسلامي، مجلة الأقتصاد والمالية، العدد 06.
- 8- العشعاشي ثابت أول وسيلة، بن نامة فاطمة الزهرة، (2012)، مقال بعنوان: أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال-دراسة حالة المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم، مجلة التنمية والاستراتيجية، العدد 03.

• المداخلات:

- 9- ليلى مطالي، سهام شيخاوي، (يومي 14-15 نوفمبر 2016)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الدولي الثالث عشر حول: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تدعيم إستراتيجية التنمية المستدامة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر.
- 10- مروة هوم، محمد إسلام تلي، مروة موسى، (يومي 27-28 نوفمبر 2017)، أخلاقيات الأعمال وأهميتها في المؤسسة الاقتصادية، الملتقى الدولي الثالث حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 11- نوفل سمايلي، اسناد دلال، (يومي 24-25 أكتوبر 2017)، دور الحوكمة كإطار تنظيمي لأخلاقيات العمل في نجاح استراتيجيات التحالف بين المؤسسات في ظل إدارة المعرفة، الملتقى الدولي الثاني حول الذكاء الاقتصادي وأخلاقيات الأعمال كأساس لحوكمة العلاقات بين المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجليلي اليابس، سيدي بلعباس، الجزائر.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Books :

- 12-Brahim lakhlef , (2006), La bonne gouvernance(croissance et développement) , Dar Alkhaldounia ,Alger.
- 13-Schermerhorn John, (1996), Management and Organizational Behavior, Prentice Hall Inc, New Jersey, USA.
- 14-Solomon, R.C,(2001), 'Business ethics' in A Companion to Ethics, ed. P.Singer, UK: Blackwell Publishers Limited

2. Journal article :

- 15-Sherwin, D.S, (1983),"The ethical roots of the business system". Harvard Business Review, 61(Nov).
- 16-Woller,G.M.(1996),"Business Ethics Society and Adam Smith:Some Observation son the Liberal Business Ethos" ,Journalof Socio-Economics, Vol 25,N.3.