

أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بتدعيم ممارسات الحوكمة في قطاع البنوك

مخلوفي كنزة

makhloufi.kenza@yahoo.fr

جامعة مصطفى اسطنبولي معسكر

Abstract: This study aims to know the reality of business ethics in banking institutions, as a key to improving governance practices. Hence, the challenge facing institutions today is the need to move to activate and properly implement governance. In order to achieve this, we analyzed the theoretical aspect to both business ethics and governance and prepared a questionnaire in two basic dimensions to monitor the ethics of business in banking institutions represented in the ethical aspects of banks, in addition to the third dimension represented in the governance aspects in the banking sector and then applied to a three agencies: (BADR, CPA,BNA), which concluded that leadership at the level of banking institutions does not exercise consistent ethical behavior, but with the increasing importance of transparency and accountability in the global economy, it must adhere to business ethics to strengthen governance practices in this sector, thus gaining a professional sense in a competitive market.

Keywords: Business Ethics, Governance, Banking institutions.

Classifications : C5, G15, G21, E4

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة واقع أخلاقيات الأعمال في المؤسسات المصرفية باعتبارها منطلق أساسي لتحسين ممارسات الحوكمة، و عليه فان التحدي الذي يواجه المؤسسات اليوم هو ضرورة التحرك لتفعيل الحوكمة، و لتحقيق ذلك قمنا بتحليل الجانب النظري لأخلاقيات الأعمال و الحوكمة، وإعداد استبانة شملت بعدين أساسيين لرصد أخلاقيات الأعمال في المؤسسات المصرفية: ﴿ الجوانب الأخلاقية لدى البنوك، توجه العامل نحو أخلاقيات الأعمال ﴾، بالإضافة إلى بعد ثالث تمثل في مظاهر الحوكمة في البنوك ثم تم تطبيقها على 3 وكالات مصرفية: ﴿ BADR ، CPA ، BNA ﴾، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن القيادات على مستوى المؤسسات المصرفية لا تمارس سلوك أخلاقي ثابت، ولكن مع تزايد أهمية الشفافية والمساءلة في الاقتصاد العالمي يتوجب عليها الالتزام بأخلاقيات الأعمال لتعزيز ممارسات الحوكمة في هذا القطاع مما يكسبها حسا مهنيا في سوق تمتاز بالتنافسية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال، حوكمة المؤسسات، المؤسسات المصرفية، معدل الفائدة

رموز تصنيف JEL: E4, G21, G15, C5

1. المقدمة :

أصبحت أخلاقيات العمل والحوكمة عاملين رئيسيين من العوامل التي تؤثر على القرارات الاستثمارية، فالثقافة الأخلاقية داخل العمل تشكل جوهر إطار حوكمة الشركات، وعليه فإن التأكيد على إقرار الحوكمة إنما يقوم على المعايير الأخلاقية إلى جانب اعتبارات عملية خاصة بتحسين أداء السوق، مما لا شك فيه أن للحوكمة أهمية بالغة بالنسبة للقطاع الخاص و العام على حد سواء وهو ما يعكسه الاهتمام المتزايد بآلياتها وكيفية تطبيقها و التشديد من قبل الجهات المعنية على تفعيلها و الاستفادة من مزاياها، ونظرا لامتياز القطاع المصرفي بتداخل العلاقات توجب تطبيق الحوكمة في هذا القطاع أكثر من غيره. وبناء على ذلك تم طرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى تساهم أخلاقيات الأعمال في تدعيم ممارسات الحوكمة في المؤسسات المصرفية الجزائرية؟

1.1 *تساؤلات الدراسة* : تدفع بنا الإشكالية الرئيسية إلى طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ماذا نقصد بالحوكمة؟ و إلى أي مدى يمكن تطبيق مبادئها في المؤسسات المصرفية؟
- ما درجة التزام العاملين بأخلاقيات الأعمال في المؤسسات المصرفية الجزائرية ؟
- هل هناك علاقة بين الحوكمة و أخلاقيات الأعمال في المؤسسات المصرفية الجزائرية ؟

2.1 *فرضيات الدراسة* : من أجل معالجة المشكلة المطروحة واعتمادا على متغيرات الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى : اعتماد أخلاقيات الأعمال في المؤسسات المصرفية له تأثير ذو دلالة إحصائية على دعم سياسة الحوكمة في هذا القطاع .

الفرضية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الخاضعين للدراسة حول أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بتنشيط ودعم برامج الحوكمة في المؤسسات المصرفية الجزائرية وفقا لخلفياتهم الشخصية والوظيفية

3.1 *أهداف الدراسة* :

- التعرف على مفهوم أخلاقيات الأعمال،
- الاطلاع على سياسات وبرامج الحوكمة في المؤسسات المصرفية الجزائرية

▪ كون الدراسة تجرى على قاع هام وحبوى، ألا وهو قاع الخدماا البنكفة، الذى يعابرب المعبز والءافع للأنشطة الاقاصءاءة والاجامءاءة المءلفة:

2. الخلفة النظرفة لأخلاقىاء الأعمال

1.2 / مفهوم أخلاقىاء الأعمال : ءشفر القراءا اللغوفة لمصطلح الأخلاق بأنها الخلق، والخلق كما ورد فى القاموس المعبط "للففروزاباءى" هو السعبة والطبع والمروءة والءفن. أما الخلق اصطلاحا فهو قوة راسخة ءنزع إلى اءءفار ما هو ءفر أو اءءفار ما هو شر، والخلق عموما صفة نفسفة ءاءفة لا شفاء ءارعبى، أما المظهر ءارعبى للخلق ففءعى السلوك أو المعاملة (1). و فرى البعب بأن أخلاقىاء الأعمال هف معبوءة من المباءئ أو الأسباب، والءف فعب أن ءعبف ءصرف منظماء الأعمال، سواء على المسوءى الفرءى أو الجماعف (2). كما فرى Woller : ﴿ أن أخلاقىاء الأعمال هف الاءزام بالقمم الأخلاقفة (الأمانة، الاسءقامة، ءءة و الصءق فى العمل) (3).

2.2 / مصادرا أخلاقىاء الأعمال:

أ / الفرء : إن الفرء كمءفر أو موظف هو أساس السلوك الأخلاقى للأعمال، وإن سلوك هذا الفرء فءأءر بمعبوءة من العوامل بعبها فرءبب بءكونه العائلف والشءصف أو بنظامه القفمف والبعب الأءر فءشكل عب مرءءرا آءرى ومن بفن هذه العوامل نءكر:

▪ الءفن : ءأمر الأءفان السماوفة الإنسان بالءقوى وطاعة الله وءسن المعاملة وهذا بطبفة العال فنعكس على أخلاقىاء أى عامل فى مبال عمله. فالءفن قءم للإنسانفة جمعاء مءلف الطرق السلمفة فى ءعامل الناس مع بعبها. فلم فءرك صعبرة ولا كببرة إلا أءصاها، ءفء ءعرض للءءل والاسءقامة، والطاعة، ومعاملاء الناس فى البعب والشراء والعقوء وإبرام المعاهءا، وءرشفء الاسءهلاك والنفقاء، كما ءء على النزاهة فى ءعامل مع الآءرفن، وكءا أمر بءءنب العش وءءرفم الرش.. (4)

▪ العائلة : ءءد العائلة أءء المرءءرا البفئفة الءف ءساعد على ءكون سلوك الفرء، فبف ءمءل المصءر الأول للمعلوماا الءف فءصل علها، فالمباءئ والقفمف الاجامءاءة الءف ءءءد مسفرة ءفا الفرء إنما فءعلمها من العائلة الءف ءرعرع فى ظلها. (5)

▪ المرءسساءا ءعلفمفة والءبرة السابقة أو المكءسبة : ءسءطفع هذه المرءسساءا أن ءلعب ءورا مهما فى إءءاء الطلبة لءءول المبال الوظففى، ءفء ءسءطفع ءوءبهم وءوعفهم وءءرفسهم

ضرورات الخدمة(10)». وتضمن المرسوم التنفيذي رقم 54/93 في مادته الثانية: «يلتزم الموظفون أثناء وظائفهم بواجب النزاهة، لاسيما في علاقاتهم مع الجمهور(11)».

■ **جماعات الضغط في المجتمع المدني:** بالإضافة للمصادر السابقة تشكل جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدرا مهما لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين في منظمات الأعمال. وقد تمارس الكثير من جماعات الضغط تأثيرا في سن الكثير من القوانين وقواعد العمل أو قد تنظر بشكل غير رسمي لتعزيز اتجاهات وأخلاقيات معينة تسترشد بها الإدارة عند اتخاذ قراراتها. ولعل أوضح الأمثلة على جماعات الضغط هي نقابات العمال، وجمعيات حماية المستهلك، جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، جمعيات حماية البيئة، جمعيات السلام الأخضر(12).

3.2 / إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة : إتباع الأخلاق هو ما يجب أن يحرص عليه كل شخص. ولكن إدارة المنظمة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فعدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها(13). ويتم ذلك كالآتي(14):

- تبني رؤية وإستراتيجية قائمة على الأخلاقيات، حيث أن بعض المنظمات وبعد الفضائح المدوية للشركات، أطلقت الدعوات من أجل تبني استقامة المنظمة كمعيار أخلاقي لسلوك المنظمات؛
- تشكيل لجنة الأخلاقيات واستحداث مركز مسئول الأخلاقيات في المنظمة، مما يجعل الأخلاقيات جزءا من الهياكل وخطط وأنشطة المنظمة الأساسية؛ وتأخذ هذه اللجنة على عاتقها تخطيط أهداف بعيدة الأمد في مجال عملها، وتبني برامج التدريب الأخلاقي..؛
- القيادة الأخلاقية تمثل المفهوم الجديد الذي تزايد الحديث عليه تحت تأثير الفضائح الأخلاقية للمنظمات، وتدهور العلاقة بين الإدارة والعاملين، وهذا جعل الحاجة للقيادة الأخلاقية لإعادة الاعتبار لكل قيم النزاهة والعدالة والاحترام والكرامة والإنسانية؛
- تنوع مداخل أخلاقيات الأعمال؛
- إصدار المنظمات للمدونات الأخلاقية والتصريحات الخاصة بقيم المنظمة.

3. الخلفية النظرية للحوكمة

1.3 / مفهوم الحوكمة : شهد العقد الأخير من القرن الماضي البدايات الحقيقية للحديث عن الحوكمة، وذلك بعد تفجر الكثير من القضايا التي ظهرت فيها التجاوزات الإدارية و المالية، حيث كشفت هذه الأزمات والانهيارات عن أنماط من الفساد المالي والإداري جعل الحديث عن الحوكمة يحضاً بأهمية خاصة، ومن القضايا الكبرى التي طفت على السطح في تلك الفترة وشكلت بدايات وإرهاصات الحوكمة في مفهومها الحالي وما عرف في حينه بأزمة بنك التجارة والاعتماد الدولي، حيث شكل انهيار هذا البنك صدمة عنيفة للأوساط المالية و المصرفية بما مثله هذا الانهيار من أزمة ثقة ومصداقية كانت تعصف بذلك البنك(15).

يشير مفهوم حوكمة الشركات بشكل عام إلى مجموعة القوانين و القواعد التي تحدد العلاقة بين إدارة الشركة من جهة، و الممولين و أصحاب المصالح من جهة أخرى، بحيث يضمن الممولون حسن استغلال الإدارة لأموالهم و تعظيم ربحية و قيمة أسهم الشركات في الأجل الطويل و تحقيق الرقابة الفعالة على الأداء(16)، وهناك من يرى بأنها : ﴿نظام متكامل للرقابة المالية و الغير مالية الذي عن طريقه يتم إدارة الشركة و الرقابة عليها﴾(17)، كما قامت منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية O.C.D.E سنة 1997 بتقديم التعريف التالي لحوكمة المؤسسات: ﴿الحوكمة هي مجموعة القواعد و الممارسات التي من خلالها تستجيب المؤسسات الاقتصادية لمشاكل المعلومات و المشاكل الملازمة للفصل بين الملكية و الرقابة في المؤسسات الكبرى﴾، وفي 2004 اقترحت تعريف آخر تمثل في أنها : ﴿النظام الذي يضبط العلاقة بين إدارة المؤسسة ، مجلس إدارتها ، مساهمها و الأطراف الأخرى الأخذة حيث أن الحوكمة تحدد الهيكل الملائم الذي تستطيع من خلاله المؤسسة وضع أهدافها و الوسائل لمتابعة و ضمان الرقابة على النتائج المحققة﴾(18)، و تعرفها مؤسسة التمويل الدولية IFC على أنها: ﴿النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات و التحكم في أعمالها﴾(19)

2.3 / أهمية حوكمة المؤسسات : تتمثل أهمية الحوكمة فيما يلي(20):

- الحاجة إلى الفصل بين الملكية وإدارة المؤسسات في ظل اختلاف الأهداف وتضاربها بين مختلف الأطراف (مديرين، مساهمين، عمال... الخ).

- تساهم الحوكمة في تقليل المخاطر وتحسين الأداء وفرص التطور للأسواق و زيادة القدرة التنافسية للسلع والخدمات وتطوير الإدارة وزيادة الشفافية، كما تساهم في زيادة أعداد المستثمرين في أسواق المال.
- مساعدة البلدان التي تحاول كبح جماح الفساد المتفشى داخل القطاع العام أو بصدد طرح القطاع العام للخصوصية.
- مساعدة المؤسسات والاقتصاد بشكل عام على جذب الاستثمارات ودعم أداء الاقتصاد والقدرة على المنافسة على المدى الطويل من خلال عدة طرق وأساليب من خلال التأكيد على الشفافية في معاملات المؤسسة، وفي عمليات وإجراءات المحاسبة والتدقيق المالي والمحاسبي.
- تطبيق أسلوب ممارسة سلطة الإدارة يقوي ثقة الجمهور في صحة عملية الخصوصية ويساعد على ضمان تحقيق الدولة أفضل عائد على استثماراتها وهو بدوره يؤدي إلى المزيد من فرص العمل والتنمية الاقتصادية.
- و استنادا إلى ذلك فإن الهدف من اعتماد مبادئ وآليات الحوكمة وممارستها من طرف المؤسسات الاقتصادية يتمثل في الآتي: (21)
- تجسيد العدالة و تحقيق الشفافية و المعاملة المنصفة لكل الأطراف الأخذة بالمؤسسة.
- توفير حماية لحقوق المساهمين و مساهمي الأقلية بصفة أخص و إشعارهم بالثقة والأمان.
- ضبط و مراقبة السلطة المخولة للمسيرين لمنع استغلالها لتحقيق مكاسب غير شرعية تضر بالمؤسسة و المساهمين وأصحاب المصالح.
- تجنب المشاكل المحاسبية و المالية والحد من التلاعبات في البيانات المالية.
- الفصل بين الملكية و الإدارة والرقابة على الأداء.
- إيجاد الهيكل الذي تتحدد من خلاله أهداف الشركة ووسائل تحقيق تلك الأهداف و متابعتها.

3.3 / أخلاقيات الأعمال كمكون رئيسي لحوكمة الشركات:

تشكل الأخلاق والثقافة الأخلاقية داخل العمل جوهر إطار حوكمة الشركات، إلا أنه يتعين التعامل مع كل منهما على نحو مختلف إلي حد ما، فحوكمة الشركات تعني بشكل أساسي بإيجاد هيكل لصنع القرارات على مستوى مجلس الإدارة بل وتطبيق تلك القرارات، ومن ثم يمكن النظر إليها على أنها الكيان الموجه للمؤسسة، بالإضافة إلى ذلك فإن حوكمة الشركات تعني بتحقيق القيم الجوهرية المتمثلة في الشفافية، المسئولية، الإنصاف، والمحاسبة. وحيث أن تلك القيم

تمثل أيضا مواضع اهتمام رئيسية بالنسبة لأخلاقيات الأعمال، كما أن حوكمة الشركات تتناول بناء الهياكل التي يمكن من خلالها بلوغ تلك القيم، في حين أن الأخلاقيات هي بمثابة مرشد للسلوك ومجموعة من المبادئ (مجموعة من القوانين الأخلاقية)، فقد نجد النظام الأخلاقي السليم يشتمل على القيم الجوهرية: المسؤولية، الشفافية، الإنصاف والمحاسبة، إلا إنه يمتد في نفس الوقت ليضم أبعادا عديدة أخرى(22).

4. دراسة ميدانية لمعرفة واقع الجوانب الأخلاقية في المؤسسات المصرفية الجزائرية ومحاولة توصيف برامجها المتعلقة بالحوكمة

بعدما تطرقنا إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة، سنقوم بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة الميدانية مع القيام بتحليلها وتفسيرها، وذلك للتعرف على واقع أخلاقيات الأعمال في بعض المؤسسات المصرفية ببلدية معسكر من وجهة نظر عينة الدراسة، وذلك من خلال عدة أبعاد أساسية هي: ﴿ الجوانب الأخلاقية لدى البنوك، توجه العامل نحو أخلاقيات الأعمال ﴾ وانعكاس ذلك على مظاهر الحوكمة في هذا القطاع، وسنعمد في دراستنا هذه على نتائج المعالجة الإحصائية التي توصلنا إلى تحديدها بعد تفريغ وتحليل بيانات الاستبانة أداة الدراسة باستخدام برنامج الإعلام الآلي (SPSS) ، و الجدول التالي يوضح الوكالات المصرفية المعتمدة في الدراسة :

الجدول (1): المؤسسات المعتمدة في الدراسة

البنك	بنك الفلاحة والتنمية الريفية	القرض الشعبي الجزائري	البنك الوطني الجزائري
الرمز	BADR	CPA	BNA

المصدر: من إعداد الطالبة

1.4 / الإطار المنهجي للدراسة: انطلاقا من طبيعة هذه الدراسة التي نهدف من خلالها إلى معرفة واقع أخلاقيات الأعمال في المؤسسات المصرفية الجزائرية وما مدى انعكاس ذلك على مظاهر الحوكمة في هذا القطاع، فقد استخدمنا منهجا وصفيًا وتحليليًا من خلال الاعتماد على أسلوب المسح بالعينة، وفضلا عن ذلك فقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع المؤسسات المصرفية ببلدية معسكر، وتمحورت عينة الدراسة في الوكالات الثلاث المذكورة في الجدول.

2.4 / تحليل البيانات:

اختبار الثبات : من أجل البرهنة على أن الاستبانة تقيس أثر أبعاد أخلاقيات الأعمال على مظاهر الحوكمة في المؤسسات المصرفية والتأكد من صدقها، استعملنا مقياس ألفا كرونباخ، بحيث أن هذا الأسلوب يستعمل لقياس صدق وثبات الاستبانات، و من الناحية التطبيقية يعد ألفا ≤ 0.60 معقولا في البحوث المتعلقة بالإدارة والعلوم الإنسانية، والجدول التالي يبين النتائج التي توصلنا إليها :

الجدول (2) : معاملات الثبات (طريقة ألفا كرونباخ) حسب المحاور

الصدق	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	
0.889	0.796 / 79.6 %	20	أبعاد أخلاقيات الأعمال
0.811	0.710 / 71 %	12	مظاهر الحوكمة في قطاع البنوك
0.916	0.836 / 83.6 %	32	الاستبيان

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss

مقياس الثبات هو 0.836 أي 83.6 % وهي نسبة أعلى من النسبة المقبولة إحصائيا 60 % ، واعتمادا على ذلك تكون أداة القياس صالحة و يمكننا من خلالها الحصول على بيانات صادقة.

3.4 / تحليل النتائج المتعلقة بمحاور الدراسة :

المحور الأول: واقع أخلاقيات الأعمال في المؤسسات المصرفية

الجدول (3): واقع أخلاقيات الأعمال في المؤسسات المصرفية حسب آراء العينة المدروسة

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي المرجح	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	العبارة
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
			النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	
1/ الجوانب الأخلاقية لدى البنوك								
موافق تماما	0.536	1.417	2	3	9	26	35	يملك البنك وسائل لرصد الجوانب الأخلاقية (أمانة سرية العمل، النزاهة...)
			2.66 %	4 %	12 %	34.66 %	46.66 %	
موافق	0.763	1.861	5	7	9	30	24	يحقق البنك المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات الوظيفية
			6.66 %	9.33 %	12 %	40 %	32 %	
غير موافق	0.829	4.254	9	23	16	14	13	هناك تمييز من قبل

موافق			٪12	٪30.66	٪21.33	٪18.66	٪17.33	الرؤساء بين العاملين
موافق	0.591	1.643	12	10	14	22	17	يحرص البنك على حماية المرأة العاملة من لمضايقات الأخلاقية في مكان العمل
			٪16	13.33	18.66	29.33	٪22.66	
موافق	1.118	2.193	4	9	15	30	17	تمتاز الإجراءات التنظيمية بالعدالة
			٪5.33	٪12	٪20	٪40	٪22.66	
موافق	1.217	2.231	7	11	5	27	25	يوفر البنك دورات تدريبية تهدف إلى توجيه وتطوير وترسيخ أخلاقيات العمل
			9.33	14.66	٪6.66	٪36	33.33	
موافق	1.281	2.226	12	6	9	32	16	تسود الشفافية في تداول المعلومات على مستوى البنك
			٪16	٪8	٪12	42.66	٪21.33	
موافق	0.689	1.607	4	5	11	25	30	يحافظ البنك على السرية في التعاملات
تماما			٪5.33	٪6.66	14.66	33.33	٪40	
موافق	1.075	1.991	5	8	14	33	15	يسعى البنك إلى وضع أهداف أخلاقية في مخططاته وبرامجه المستقبلية
			٪6.66	10.66	18.66	٪44	٪20	
موافق	1.023	1.983	5	9	15	20	26	يملك البنك مدونة أخلاقية متاحة للجميع
تماما			٪6.66	٪12	٪20	26.66	34.66	
موافق	1.113	2.307	10	8	16	26	15	يسعى البنك إلى تحسين جودة حياة العمل
			13.33	10.66	٪21.33	34.66	٪20	
موافق	1.232	2.504	16	4	18	23	14	يتم التوظيف على أساس الكفاءة لا الوساطة والقر
			٪21.33	٪5.33	٪24	٪30.66	18.66	
2/ توجه العامل نحو أخلاقيات الأعمال								
موافق	0.872	2.145	0	6	8	29	32	ألتزم بالأوقات الرسمية لعملية
تماما			٪0	٪8	10.66	38.66	42.66	
غير موافق	0.969	3.345	21	23	22	9	0	أستعمل منصبى لأغراض شخصية
موافق			٪28	30.66	29.33	٪12	٪0	
موافق	0.891	2.117	0	0	11	35	29	تلقيت دورات تدريبية لها علاقة بأخلاقيات العمل
			٪0	٪0	14.66	46.66	38.66	
موافق	0.539	1.419	0	9	0	29	37	أحرص على الشفافية في التعامل مع الزملاء
تماما			٪0	٪12	٪0	38.66	49.33	

والمسئول							
أءافظ على أسرار عملى	30	26	10	5	4	2.305	0.889
	7/40	34.66	13.33	7/6.66	7/5.33		ءمافق ءمافق
أبلع على أى سلوك عفر	29	27	11	4	4	2.327	0.857
قانونى أو عفر أخلاقى فى العمل	38.66	7/36	14.66	7/5.33	7/5.33		ءمافق ءمافق
أءترم القوانىن المعمول بها فى البنك	34	27	8	6	0	1.769	0.815
	45.33	7/36	10.66	7/8	7/0		ءمافق ءمافق
أملك ءرءة عالية من الإءلاص فى العمل	22	37	9	7	0	2.253	0.987
	29.33	49.33	7/12	9.33	7/0		ءمافق

المصدر: من إءءاء الطالبة

ىءضح من الءءول أن المءوسءاء الحسابىة المءعلقة بمءور واقع أخلاقىاء الأعمال فى المءوسءاء المءصرفىة والأخاءة بعباراء بعء الءوانب الأخلاقىة فى البنوك ءاءت بنسب مرءفةة ءىء ءراوءء ما بىن (1.417 و 4.254) وءشىر هءه النءىءة إلى مسءوى مرءفع لواقع الءوانب الأخلاقىة لءى البنوك وهءا ما اءفق علىه أفراء العىنة ، إلا أن العبارة رقم 3 مءىزء بنوع من ءءشء فى الآراء وهءا ما عبر عنه المءوسء الحسابى لهءه العبارة و الذى بلغ 4.254 مما ىءل على أن أفراء العىنة ىءءلفون ءول ءرءة ءمىىز الرؤساء بىن العاملىن، وفضلا عن ءلك فقء ءراوءء المءوسءاء الحسابىة لبعء ءوجه العامل نءو أخلاقىاء العمل مابىن (1.419 و 3.345) ءشىر هءه النءىءة إلى ءفاوء ءرءاء ءوجه العاملىن نءو الءانب الأخلاقى للعمل، كما نلاءظ أن العبارة رقم 14 ءمءلء بمءوسءء حسابى 3.345 وهءا ىشىر إلى أن الموظفىن بالمءوسءاء المءصرفىة من وءهة نظر عىنة ءءراءة ىءءلفون فى ءرءة الموافقة عن اسءعمالهم لمناصبهم لأعراض شءصىىة وهءا ما لمسناه من ءلال المءقابلاء ءى قمنا بها فى الوكالات.

المءور ءءانى: مءاهر الحوكمة فى قءاع البنوك

الءءول (4): مءاهر الحوكمة فى قءاع البنوك ءسب آراء العىنة المءروسة

العبارة	مءافق ءمافق	مءافق	مءافق	مءافق	مءافق	مءافق	مءافق
	ءمافق	ءمافق	ءمافق	ءمافق	ءمافق	ءمافق	ءمافق
	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
ىملك البنك مءونة أخلاقىة	25	29	11	7	3	1.732	0.559

			4	9.33	14.66	38.66	33.33	موضوعة تحت تصرف الجميع.
موافق	0.539	1.419	6	5	9	30	25	يسعى المسؤولون القائمين على البنك إلى مقاومة الفساد المالي.
			% 8	%6.66	%12	%40	33.33	
موافق	0.889	1.305	7	4	13	21	30	يملك البنك نظام رقابي صارم
تماما			9.33	%5.33	17.33	28	%40	
محايد	0.857	2.899	11	9	24	17	14	يعتبر البنك الالتزام بأخلاقيات الأعمال لدى العامل من بين معايير تقييم الأداء السنوي .
			14.66	%12	32	22.66	18.66	
محايد	0.815	2.769	21	17	25	7	5	يسعى البنك إلى اعتماد أسس ومبادئ النظام المالي الإسلامي.
			28	22.66	33.33	9.33	%6.66	
موافق	0.987	1.253	9	8	5	29	24	يسعى البنك إلى إدارة الأموال برشد وشفافية.
			%12	10.66	%6.66	38.66	32	
موافق	0.891	1.117	6	8	9	30	22	يتم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
			% 8	10.66	%12	%40	29.33	
موافق	0.539	1.419	5	7	9	26	28	يملك البنك نظام يحكم العلاقات بين الأطراف
تماما			%6.66	9.33	%12	34.66	37.33	
غير موافق	0.899	2.906	29	22	12	5	7	يملك البنك لجان مراجعة تمتاز بالاستقلالية في العمل.
تماما			38.66	29.33	16	%6.66	9.33	
موافق	0.785	1.327	16	17	5	18	19	لزال البنك يتعامل بالنظام المالي التقليدي
تماما			21.33	22.66	%6.66	24	25.33	
موافق	0.845	1.679	9	5	7	34	20	يوفر البنك البيئة المناسبة لإنجاز المهام في أحسن الظروف
			%12	%6.66	9.33	45.33	26.66	
موافق	0.897	1.523	7	5	9	31	23	يسود البنك جو من الثقة والاستقرار في التعاملات المالية
			9.33	%6.66	%12	41.33	30.66	

المصدر: من إعداد الطالبة

يتضح من الجدول أن المتوسطات الحسابية المتعلقة بمحور مظاهر الحوكمة في المؤسسات المصرفية جاءت بنسب مرتفعة حيث تراوحت ما بين (1.327 و 2.906) وتشير هذه النتيجة إلى مستوى مرتفع لممارسات التكوين لدى البنوك وهذا ما اتفق عليه أفراد العينة ، إلا أن العبارتين رقم 4 و 5 تميزت بنوع من التشتت في الآراء وهذا ما عبر عنه المتوسط الحسابي لهذه العبارة و الذي بلغ 2.899 و 2.769 هذا ما يدل على أن أفراد العينة يختلفون حول التزام البنك

بأخلاقيات الأعمال في معايير تقييم الأداء السنوي وما مدى سعيه إلى اعتماد أسس ومبادئ النظام المالي الإسلامي وهذا ما لمسنه من خلال المقابلات التي قمنا بها في الوكالات.

4.4 / تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة : بما أن هذه الدراسة تبحث عن دور أخلاقيات الأعمال في تنشيط سياسة وبرامج الحوكمة في قطاع البنوك ، يتوجب علينا دراسة علاقة الارتباط بين متغيري الدراسة، ويمكن توضيح نتائج تحليل الارتباط من خلال الجدول التالي:

الجدول (5): العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والحوكمة

أخلاقيات الأعمال / الحوكمة	الجوانب الأخلاقية لدى البنوك	توجه العامل نحو أخلاقيات الأعمال
معامل الارتباط بيرسون	0.624	0.756

المصدر: من إعداد الطالبة

يبين الجدول علاقة واضحة و معامل ارتباط عالي بين أسلوب أخلاقيات الأعمال و برامج الحوكمة في المؤسسات المصرفية إذ تراوحت ما بين (0.624 و 0.756) ، بحيث أتت القيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05.

5.4 / اختبار فرضيات الدراسة : اختبار الفرضية الأولى ﴿ اعتماد أخلاقيات الأعمال في المؤسسات المصرفية له تأثير ذو دلالة إحصائية على دعم سياسة الحوكمة في هذا القطاع ﴾ .

الجدول (6): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر أخلاقيات الأعمال على سياسة الحوكمة

مصدر التباين	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الجوانب الأخلاقية لدى البنوك	0.186	0.170	0.131	1.941	0.286
توجه العامل نحو أخلاقيات الأعمال	0.373	0.136	0.407	2.737	0.059

المصدر: من إعداد الطالبة

نلاحظ حسب النتائج الإحصائية الواردة في الجدول أنه يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ للمتغير المستقل أخلاقيات الأعمال في المتغير التابع سياسة الحوكمة لأفراد عينة الدراسة، إذ بلغت قيمة T المحسوبة قيم معتبرة وهي (0.286، 0.059)، على التوالي، وهي أكبر من قيمتها الجدولية على مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ ، مما يدعو إلى قبول الفرضية.

اختبار الفرضية الثانية : ﴿ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الخاضعين للدراسة حول أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بتنشيط ودعم برامج الحوكمة في المؤسسات المصرفية الجزائرية وفقا لخلفياتهم الشخصية والوظيفية ﴾ ، ومن أجل التأكد من صحة هذه الفرضية قمنا

بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova حيث توصلنا إلى النتائج الملخصة من خلال الجدول الآتي:

الجدول (7) : نتائج تحليل التباين الأحادي للمتغيرات الشخصية حسب تصورات عينة الدراسة للعلاقة بين أخلاقيات الأعمال و الحوكمة في قطاع البنوك

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F قيمة	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	31.403	1	1.905	0.68	1.364
	داخل المجموعات	12.754	74	21.714		
الجنس	بين المجموعات	69.208	1	0.233	0.204	1.667
	داخل المجموعات	42.311	74	5.600		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	71.937	1	0.019	0.733	0.118
	داخل المجموعات	32.382	74	6.457		
عدد سنوات الخبرة	بين المجموعات	81.242	1	20.355	0.050	0.895
	داخل المجموعات	13.546	74	0.206		

المصدر: من إعداد الطالبة

تشير النتائج الواردة في الجدول والمتعلقة بتحليل التباين الأحادي لإجابات العينة المدروسة حول أبعاد أخلاقيات العمل وعلاقتها بدعم ممارسات الحوكمة في المؤسسات المصرفية وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية إلى ما يلي:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإجابات عينة الدراسة حول أبعاد أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بدعم ممارسات الحوكمة وفقا للعمر وذلك لكون مستوى الدلالة المحسوب (1.364) أكبر من مستوى المعنوية المفترض (0.05)، هذه النتيجة تدل على أن الموظفين في عينة الدراسة بالوكالات المصرفية المعتمدة يتفوقون حول أن أخلاقيات الأعمال لها أثر على تنشيط ممارسات الحوكمة. كما أنهم يتفوقون على أن أخلاقيات الأعمال لها انعكاسات على ممارسات الحوكمة وهذا لا يختلف باختلاف الجنس، حيث أن كلا الفئتين لهما نفس النظرة، وهذا ما عبر عنه مستوى الدلالة المحسوب والمقدر ب(1.667).

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإجابات عينة الدراسة حول أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بدعم ممارسات الحوكمة وفقا للمؤهل العلمي وعدد سنوات

الخبرة وذلك لكون مستوى الدلالة المحسوب (0.118، 0.895) على التوالي أكبر من مستوى المعنوية المفترض (0.05)، هذه النتيجة تدل على أن أفراد عينة الدراسة يتفوقون على أن أخلاقيات العمل لها أثر على ممارسات الحوكمة وهذا لا يختلف باختلاف مستواهم التعليمي وعدد سنوات الخبرة .

5. الخاتمة :

حاولنا من خلال ما تم عرضه معالجة الموضوع حسب المعلومات والمعطيات المتوفرة والتي أمكن الحصول عليها، والحقيقة التي توصلنا إليها أن الموضوع جد متشعب ويحتاج إلى التعمق فيه أكثر، لذا فإننا نعتبر دراستنا هذه لبنة يمكن الانطلاق منها لبناء مواضيع أخرى ذات الصلة بها بحيث يمكن أن تسهم أكثر في إثراء البحث العلمي في ميدان أخلاقيات الأعمال و الحوكمة، وفي ما يلي سنقدم أهم النتائج والاقتراحات التي توصلنا إليها :

1.5 / نتائج الدراسة : بعد تحليل البيانات، واستنادا إلى الاستنتاجات التي توصلنا إليها من المقابلات التي أجريت مع مدراء الوكالات المصرفية المعتمدة في الدراسة، تمحورت النتائج فيما يلي :

- تعتبر القيادات على مستوى المؤسسات المصرفية المرآة العاكسة للممارسات الأخلاقية، بحيث إذا أظهر المدير الالتزام يكون قدوة للجميع وتنطلق نغمة المبادئ والقيم و يترجمها سلوك العاملين.
- إن التمتع بحس أخلاقي قوي لا يمثل ضمانا لشفافية ومصداقية المؤسسات المصرفية.
- هناك علاقة ايجابية وطيدة بين أخلاقيات الأعمال وتعزيز ممارسات الحوكمة في البنوك.
- إن المؤسسات المصرفية لا تمارس سلوك أخلاقي ثابت، ولكن مع تزايد أهمية الشفافية والمساءلة في الاقتصاد العالمي يتوجب عليها أن تلتزم بأخلاقيات الأعمال مما يكسبها حسا مهنيا في سوق تمتاز بالتنافسية الشديدة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإجابات عينة الدراسة حول أبعاد أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بتدعيم ممارسات الحوكمة وفقا ﴿ للعمر، الجنس، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة ﴾، وهذه النتيجة تدل على أن أفراد عينة

الدراسة تتحد آراؤهم حول علاقة أخلاقيات العمل بدعم سياسة الحوكمة في المؤسسات المصرفية.

- إن التزام المؤسسات المصرفية بالقيم و المبادئ الأخلاقية يعكس تفهم القطاع لأهمية التوازن بين تحقيق الهدف الأساسي بتعظيم الأرباح و مراعاة مصلحة المجتمع.

2.5 / اقتراحات : على ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة تم طرح الاقتراحات التالية :

- ضرورة تبني إدارة الموارد البشرية على مستوى المؤسسات المصرفية لأخلاقيات الأعمال في سياسات التوظيف.
- وضع قواعد أخلاقية لضبط سلوك العاملين داخل الوكالات المصرفية.
- خلق مكاتب ولجان أخلاقية تهتم بأخلاقيات الأعمال داخل الوكالات المصرفية.
- توعية العاملين بأبعاد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية وأثرهما على حوكمة المؤسسات المصرفية.

6. المراجع :

- (1) شوقي ناجي جواد، المرجع المتكامل في إدارة الأعمال، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 133.
- (2) وليام هشاو، أخلاقيات منظمات الأعمال، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص7.
- (3) Woller, Business Ethics Society and Adam Smith: Some Observations on the Liberal Business Ethos, *journal of Socio-Economics*, Vol 25, no 3, 1996, p315.
- (4) مصطفى كامل، إدارة الأعمال الدولية، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006، ص 439/436
- (5) إبراهيم الغمري، السلوك الإنساني، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1975، ص 128.
- (6) محمد عبد الفتاح ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 2012، ص 20.
- (7) Deal Kennedy, *Corporate Culture, the Rites and Rituals of Corporate life*, Addison Wesley publishing, Boston, U.S.A ,P4.
- (8) موسى غانم فنجان، فاطمة فالح أحمد، أخلاقيات التفاوض في المنهج الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 227.
- (9) محمد الصيرفي، أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، بدون مكان نشر، 2008، ص 27
- (10) المرسوم 12/87 ، المؤرخ في 1 رمضان 1397 الموافق ل 8 أوت 1987، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32، ص 724.
- (11) المرسوم 54/93 ، المؤرخ في 24 شعبان 1413 الموافق ل 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين، الجريدة الرسمية، العدد 11، ص 5.

- 12) طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2010، ص 147.
- 13) بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، 2009، ص 34.
- 14) نجم عبود نجم، باسم المبيضين، أخلاقيات الإدارة: دراسة ميدانية في مجموعة من المنظمات الأردنية، مجلة علمية، العدد 1، 2010، ص 175.
- 15) عبد المجيد الصلاحين، "الحوكمة في المؤسسات المالية الإسلامية"، ورقة مقدمة لمؤتمر الخدمات المالية الإسلامية الثاني، طرابلس، 2010، ص 8.
- 16) الخضيري محسن أحمد، حوكمة الشركات، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2005، ص 30.
- 17) محمد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص 15.
- 18) Ebondo wa Mandzila , *la gouvernance de l'entreprise (une approche par l'audit et le contrôle interne)*, l'harmattan, paris, France, p 14 .
- 19) عبد الوهاب نصر على، شحاته السيد شحاته، مراجعة الحسابات و حوكمة الشركات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 20/ 21.
- 20) محمد سمير الصبان، محمد مصطفى سليمان، الأسس العلمية والعملية لمراجعة الحسابات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 312.
- 21) عدنان بن حيدر بن درويش، حوكمة الشركات و دور مجلس الإدارة، إتحاد المصارف العربية، 2007، ص 23، 24.
- 22) جون سوليفان، ألكسندر شكولنيكوف، أخلاقيات العمل المكون الرئيسي لحوكمة الشركات، ورقة عمل مقدمة إلى مركز المشروعات الدولية الخاصة، مطابع معهد الإدارة العامة، 2006/01/12، ص 2.