

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم التجارية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير  
فرع: علوم مالية ومحاسبية  
تخصص: محاسبة وتدقيق  
من إعداد طالبة: صخر شريفة  
بعنوان:

## دور أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ....  
أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ / الهاشمي حجاج محمد      الدرجة العلمية جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا  
الأستاذ / بوعلاق مبارك      الدرجة العلمية جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا  
الأستاذ / كويسي محمد      الدرجة العلمية جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا



جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم التجارية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير  
فرع: علوم مالية ومحاسبية  
تخصص: محاسبة وتدقيق  
من إعداد طالبة: صخر شريفة  
بعنوان:

## دور أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ...  
أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ / الهاشمي حجاج محمد      الدرجة العلمية جامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا  
الأستاذ / بوعلاق مبارك      الدرجة العلمية جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا  
الأستاذ / كويسي محمد      الدرجة العلمية جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

# الشكر

بسم الله العظيم نحمده ونستعينه ونشكره على نعمه  
التي انعمها علينا بأن فتح بنور العلم بصيرتي نشكره  
حمد الشاكرين المقرنين لله لك الحمد والشكر على  
توفيقنا في دراستنا وإنجاز أعمالنا، وبعد نرفع أسمى  
عبارات الشكر والتقدير والاحترام والعرفان إلى  
الأستاذان بوعلاق مبارك ويوسف خروبي الذي أشرف  
على بحثنا هذا .

ولا ننسا أن نوجه شكرنا الكبير إلى مسؤول شركة ENTP  
حاسي مسعود- الذي وفر لنا المعلومات الكثيرة لإعداد  
هذه المذكرة.

## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم و الصلاة و السلام على أشرف المرسلين  
إذا كان السير يبدأ بالخطوة فإن تعلم اللغة يبدأ بالحرف و الكلمة و لأن  
البذرة زرعت قد حان وقت الحصاد و جني المحصول ، كانت هذه المرة  
على غير العادة الشهادة النهائية  
، و بهذه المناسبة السعيدة أهدي هذا العمل المتواضع الذي تفانيت  
واجتهدت في اعداده إلى أمي يامن أكرمك الله و جعل الجنة تحت أقدامك  
إلى مصدر المحبة و الحنان إلى من سهرت و شقت و تعبت لراحتي إلى من  
أنارت دربي بنصائحها و سامحتني عند ما أخطأت إلى من في كفها الإحسان  
و قلبها دافئ بالحب إلى من غمرتني بفضيلها و عطفها و لم تبخل علي بحنانها  
إلى أحلى بستان يموج بالفلوالياسمين و الريحان  
وإلى روح أبي ينبوع العطاء و الثقة بالنفس إلى من أوقد لي شمعة الأمل  
و أوصاني أن أكون طالبة مخلصه للعلم أخذ منه و أحرص عليه الف  
رحمة و نور .  
وإلى كل اخوتي  
وإلى صديقاتي العزيزات اللواتي ساعدني في اعداد هذه المذكرة.

شريفة .....

## الملخص :

تهدف الدراسة إلى إبراز دور أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية حيث شمل مجتمع الدراسة المؤسسة الوطنية لأشغال الآبار بحاسي مسعود . وقد تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة لقياس العلاقة بين المتغيرين أخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد وعي بأخلاقيات الأعمال بأبعادها الموضوعية والاستقلالية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية في مؤسسة محل الدراسة، كما أظهرت نتائج تحليل الارتباط أن اغلب العلاقات الارتباطية ذات دلالة إحصائية و عند مستويات إيجابية متوسطة بين أبعاد المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال و الرقابة الداخلية المتغير التابع، وأوصت الدراسة بوضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال في المؤسسات و الشركات من خلال ترسيخ المبادئ الأخلاقية عبر الإجراءات التنظيمية لهذه المؤسسات للرفع من أداء أفرادها، مما سيعكس إيجاباً على فعالية نظام الرقابة الداخلية وبالتالي على نجاح المؤسسة و استمرارها.

**الكلمات المتاحية:** أخلاقيات الأعمال، نظام الرقابة الداخلية، المؤسسات، الموضوعية والاستقلالية، الأمانة والاستقامة، النزاهة والشفافية.

### Résumé:

L'étude vise à mettre en évidence le rôle de l'éthique des affaires dans l'activation du système de contrôle interne dans les institutions économiques, où la société d'étude comprenait l'Institution nationale des travaux de puits Hassi Masood.

L'étude a montré qu'il existe une conscience de l'éthique de l'entreprise avec ses dimensions objectives et indépendantes, honnêteté, honnêteté, transparence et transparence dans l'institution d'étude. Les résultats de l'analyse de corrélation ont montré que la plupart des relations corrélationnelles sont significatives Niveaux statistiquement et modérément positifs entre les dimensions de la variable indépendante et l'éthique des affaires et le contrôle interne variable L'étude recommande le développement et la promotion de l'éthique des affaires dans les institutions et les entreprises par la consolidation des principes éthiques Les procédures organisationnelles de ces institutions pour améliorer la performance de leurs membres, ce qui reflétera positivement sur l'efficacité du système de contrôle interne et donc sur le succès de l'institution et sa poursuite.

**Mots clés:** Éthique des affaires, système de contrôle interne, institutions, objectivité et indépendance, honnêteté et intégrité, intégrité et transparence.

# قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
V	الملخص
VIII	الفهرس
VII	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال البيانية
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة العامة
<b>الفصل الأول:</b>	
<b>المبحث الأول : الأدبيات النظرية لأخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية</b>	
3	المطلب الأول : مفاهيم عامة حول أخلاقيات الأعمال
3	المطلب الثاني : مفاهيم عامة حول دور الرقابة الداخلية
<b>المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية لأخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية</b>	
6	المطلب الأول : الدراسات السابقة
9	المطلب الثاني : محل الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
19	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمؤسسة ENTP</b>	
<b>المبحث الأول : دراسة الطريقة و الأدوات المتبعة في الدراسة الميدانية</b>	
21	المطلب الأول : الطريقة المتبعة في الدراسة الميدانية
22	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
<b>المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية , تحليل ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
25	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية
33	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية
35	خلاصة الفصل
36	الخاتمة العامة
37	نتائج الدراسة
38	المراجع
39	الملاحق



قائمة الجداول  
والأشكال والملامح

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
19	أوجه التشابه بين دراستنا الحالية و الدراسات السابقة	جدول 1/1
20	أوجه الاختلاف بين دراستنا الحالية و الدراسات السابقة	جدول 2/1
24	توزيع الإستثمارات الموزعة على مجتمع الدراسة	جدول 1/2
26	مقاييس ليكارث الثلاثي	جدول 2/2
26	معايير تحديد الإتجاه	جدول 3/2
26	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة	جدول 4/2
27	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس	جدول 5/2
28	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث السن	جدول 6/2
28	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث المستوى التعليمي	جدول 7/2
29	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة	جدول 8/2
29	توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الوظيفة	جدول 9/2
30	نتائج متعلقة بالمحور الأول	جدول 10/2
32	متوسطة الحسابي مستوى أبعاد أخلاقيات الأعمال	جدول 11/2
32	نتائج متعلقة بالمحور الثاني	جدول 12/2
33	متوسطة الحسابي العام و مستوى الرقابة الدخلية	جدول 13/2
35	يوضح العلاقة الإرتباطية بين أبعاد متغير مستقل و المتغير التابع	جدول 14/2
36	قيم معاملات خط الإنحدار	جدول 15/2
37	نتيجة تحليل تباين أحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين للنظام الرقابة الداخلية تبعا لمتغير الجنس	جدول 16/2
37	نتيجة تحليل تباين أحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين للنظام الرقابة الداخلية تبعا لمتغير السن	جدول 17/2
38	نتيجة تحليل تباين أحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين للنظام الرقابة الداخلية تبعا لمتغير المستوى التعليمي	جدول 18/2
	نتيجة تحليل تباين أحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين للنظام الرقابة الداخلية تبعا لمتغير الخبرة	جدول 19/2
	نتيجة تحليل تباين أحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين للنظام الرقابة الداخلية تبعا لمتغير الوظيفة	جدول 20/2

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
	نموذج الدراسة	شكل 1
	مصادر أخلاقيات الأعمال	شكل 2
	مكونات النظام الرقابة الداخلية	شكل 3

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
	الاستبيان	ملحق 1
	جداول SPSS	ملحق 2

# المقدمة

## أ/ توطئة:

لقد ازدادت أهمية الرقابة الداخلية في وقتنا الحالي و شهدت في السنوات الأخيرة اهتماما متزايدا من قبل المؤسسات في مختلف الدول وذلك جراء التطور الكبير الحاصل في مجال العلاقات الاقتصادية.

كما يتوقف نجاح و فعالية هذه الرقابة على مدى توفر مجموعة من المقومات الضرورية و العناصر الهامة اللازمة لخلق و إبراز نظام سليم و محكم داخل المؤسسة يضمن لها تحقيق أهدافها العامة بفعالية و استخدام مواردها بكفاءة عالية ، ووجود نظام سليم للرقابة الداخلية من حيث تصميمه و محكم من حيث التنفيذ من شأنه إن يقلل من فرص ارتكاب أعمال الغش و التلاعب و تقليل من حدوث الأخطاء و إمكانية اكتشافها ، و إي تدني أو قصور في هذا النظام قد يؤثر بالسلب على أدائها . من ما أدى إلى تأسيس لجان رعاية المؤسسات سنة 1985 و تقوم على رعايتها أكبر خمس مؤسسات مالية في الولايات المتحدة الأمريكية من أجل تقييم هذا النظام .

و في ظل ما وقعت فيه المؤسسات في الفترة الأخيرة من فضائح و انهيارات مالية ، كأمثلة فضيحة فولسفاغن جراء الغش في محركات ديزال و انهيار شركة أيرون الأمريكية فقدان الكثير من الأخلاقيات من كبار المسؤولين في الشركة ... الخ .

تظهر هنا حاجة المؤسسات إلى وضع قوانين و موثيق صارمة للأخلاقيات من شأنها إرشاد و توجيه سلوك أعضاء مجلس الإدارة و المديرين و الموظفين ، و تعتبر الأخلاقيات بمثابة معايير و مقاييس أخلاقية التي تحكم طبيعة و بيئة العمل سابقا ، إلا أنها تغيرت النظرة الحالية للأخلاقيات من مجرد مجموعة قواعد جامدة إلى مجموعة من المبادئ و الإرشادات السلوكية و من هذا المنطلق فإن أخلاقيات الأعمال ليست مجرد معيار يستطيع بموجبه جميع الموظفين معرفة ما هو متوقع منهم إنما هي عبارة عن الإجراءات و سياسيات التي تعكس توجيهات مجلس الإدارة العليا و تنظيم هيكل و عمل المؤسسة بطريقة تؤثر في وعي موظفيها و سلوكياتهم و دأئهم ، و هذا من خلال دمجها في مستويات نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة .

## ب/ طرح الإشكالية :

وبناء على ما سبق سنحاول طرح الإشكالية التالية :

ما مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية؟

التي نقسمها إلى أسئلة فرعية تتمثل في ما يلي :

1- هل يوجد وعي لأخلاقيات الأعمال في المؤسسة

2- هل هناك اهتمام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية

3- هل توجد علاقة ذات دلالة بين أبعاد أخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية

ث/ وللإجابة عن الأسئلة الفرعية نضع الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى : هناك وعي لأخلاقيات الأعمال في المؤسسة

الفرضية الثانية : يوجد اهتمام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية

الفرضية الثالثة : هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد أخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية

## ج/ منهج البحث :

استخدمنا المنهج الوصفي بالنسبة للجزء النظري من خلال اعتمادنا على أهم الدراسات و الكتب و المجلات و المقالات العلمية محاولة الإحاطة بأهم الأبعاد للإجابة على الإشكالية المطروحة , أما بالنسبة للجزء التطبيقي استخدمنا فيه منهج دراسة تطبيقية حيث تمت المعالجة باستخدام استبيان و مقابلة .

## ح/ أهداف البحث :

\* التعرف على واقع أخلاقيات الأعمال ومدى الالتزام بها في المؤسسات الاقتصادية

\* التعرف على مدى التزام الأفراد بأخلاقيات الأعمال.

\* و كما هدف شخصي أعرف و تأقلم مع هذا الواقع كوني مقبله عليه في المستقبل

## خ/ هيكل البحث :

قسم البحث إلى فصلين كما يلي :

**الفصل الأول :** يتناول الأدبيات النظرية و التطبيقية لأخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية ، وذلك من خلال تقييم

هذا الفصل إلى مبحثين .

المبحث الأول : متعلق بأدبيات نظرية لأخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية .

أما المبحث الثاني : فتناول الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع

**الفصل الثاني :** تناول الدراسة التطبيقية لأخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية و الذي قسم بدوره إلى مبحثين تناول .

المبحث الأول : الطريقة و الأدوات المتابعة في الدراسة الميدانية،

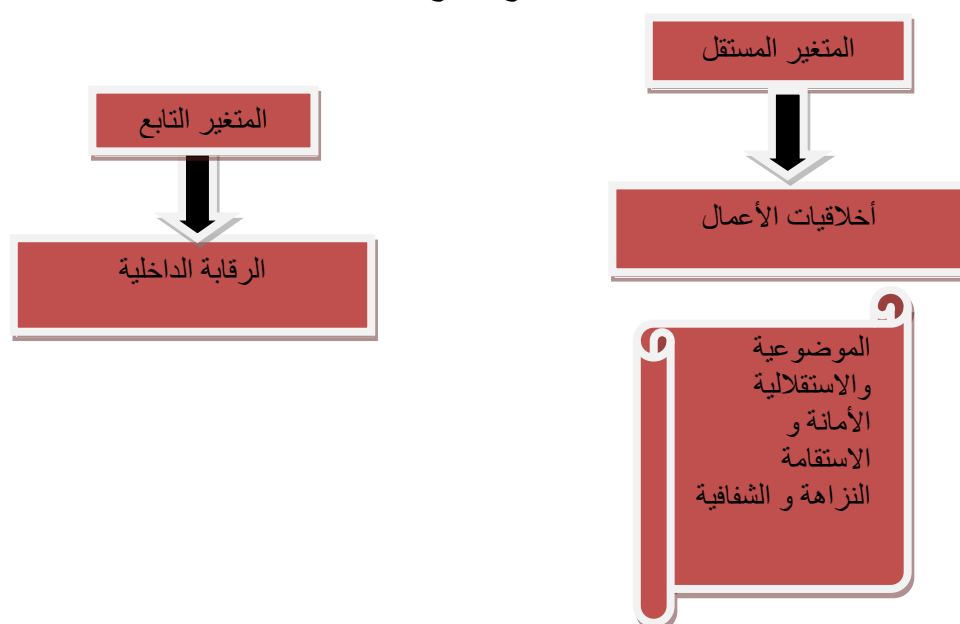
أما المبحث الثاني : تناولنا فيه عرض نتائج الدراسة و تفسيرها و مناقشتها .

## د/ نموذج البحث :

يتمثل نموذج البحث من متغيرين أساسيين هما المتغير المستقل يتمثل في أخلاقيات الأعمال اما المتغير التابع يتمثل في الرقابة

الداخلية و الشكل الموالي يوضح ذلك :

الشكل (1): يوضح نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة

# الفصل الأول

يتناول الأدبيات النظرية و التطبيقية  
لأخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية



تمهيد :

نرى أن موضوع أخلاقيات الأعمال من أكثر المواضيع التي أصبحت تطرح وتنقش في سنوات الأخيرة ، و هذا راجع لعدة أسباب وظهورها في الفترة الأخيرة من بينها الفضائح المالية و تقصير الإداري و كذلك الإتكالية و الإهمال ظاهر في العامل و نتيجة لذلك أدى بالمسؤولين لتسليط الضوء على نظام الداخلي الرقابة و الاهتمام به من أجل تفعيل و تمييز الجودة في الأعمال و حماية حقوق هذه المؤسسات من التلاعبات لا أخلاقية .  
وللإلمام بهذا الموضوع أكثر سنحاول في شرح بسيط لهذا الفصل من الجانب النظري لأخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية.

### المبحث الأول : الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية المطلب الأول : مفاهيم عامة حول أخلاقيات الأعمال

تعد الأخلاق مجموعة من المبادئ و القيم و المعايير التي توجه و تقود سلوكيات الأفراد داخل المجتمع و ما ينعكس عنها تصرفات اتجاه المجتمع ككل , مما جعل المنظمات المعنية تركيز على أخلاقية العمل و تحكيمها و تضبيبها و إيصال الفكر والوعي الجيد لهذه الأخلاقيات من ناحية و اهتمام السلوكيين و الإداريين من ناحية

#### الفرع الأول : ماهية أخلاقيات الأعمال و مراحل تطورها

##### أولاً : مفهوم أخلاقيات الأعمال

قبل الوصول إلى مفهوم أخلاقيات الأعمال و التعرف على أهميته في المؤسسات قوماً بتقديم تعريف لكل من مصطلحي الأخلاق و العمل .

##### \* الأخلاق

"هي صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام و السلوك العملي و المظهر الخارجي و الصحبة المختارة" .

شرح التعريف : صفة في النفس المقصود بذلك أن الخلق عبارة عن أمر حسن أو قبيح كامن داخل النفس تصدر عنه الأعمال و التصرفات بتلقائية و يسر من غير حاجة إلى تفكير و تأمل ,فكأنه طبيعة و سجية , فمن يبذل المال بسماحة و عفوية يسمى كريماً ,ومن يتجاوز عن المخطئ برفق و لطف فهو متصف بالحلم أما من

يتكلف البذل و الإنفاق أو المسامحة و العفو عند الغضب فلا يقال بأن خلقه السخاء أو الحلم .<sup>1</sup>

##### \* العمل

"العمل هو المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع و الخدمات لإشباع حاجته" .<sup>2</sup>

\* أخلاقيات الأعمال : نجد عدة تعاريف لأخلاقيات الأعمال من بينها :

<sup>1</sup> د. سعيد بن ناصر الغامدي ، أخلاقيات الأعمال (ضرورة التنمية و مصلحة شرعية) ،رابطة العالم الإسلامي لنشر ، مكة المكرمة 2010، ص 11

<sup>2</sup> خضرة حربي ، أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية ، مذكرة ماستر ، غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة 2016، ص 3

تعرف أخلاقيات الأعمال بأنها "اتجاه الإدارة و تصرفها تجاه موظفيها و زبائنها و المساهمين و المجتمع عامة و قوانين الدولة ذات العلاقة بعمل المنظمات".

و كذلك فقد عرفت بأنها "مجموع المبادئ السلوكية و القيم التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة في التمييز بين الصواب و الخطاء" \* أن أخلاقيات العمل هي الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات و الأفعال تجاه شيء ما , وتوضح ما هو مقبول أو صحيح و ما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف و القانون , و الذي تلعب فيه الثقافة المؤسسة و القيم و أنظمة المؤسسة و أصحاب المصالح دورا أساسيا في تحديده .

تتعلق أخلاقيات الأعمال بالقيم الداخلية و التي هي جزء من البيئة الثقافية للمؤسسة و أيضا بأشكال القرارات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية و ذلك يتصل بالبيئة الخارجية , إذ أن المسألة الأخلاقية تؤثر على تصرفات الفرد أو المجموعة أو المؤسسة بشكل سلبي أو إيجابي على الآخرين.<sup>1</sup>

وعرفها روبنز و ديسينزو (Robbins and Decenzo) "الأخلاق بأنها مجموعة القواعد و المبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح و السلوك الخاطئ".<sup>2</sup>

وترى (Shehnaz A. Sheikh.2007) بأن كلمة أخلاقيات تستند إلى مبادئ و المعتقدات الاجتماعية و الثقافية و الفلسفية و الدينية للمجتمع الذي تمارس فيه , و التي يتم تفسير الأفعال الجيدة أو السيئة من خلالها.<sup>3</sup>

كما عرفت أيضا بأنها : كل ما يتعلق بالعدالة و المساواة في توقعات المجتمع و المنافسة النزيفة و الإعلان و العلاقات العامة والمسؤولية الاجتماعية و حرية الزبائن و التصرفات السليمة في البيئة المحلية و الدولية.<sup>4</sup>

و من ما سبق نستخلص أن أخلاقيات الأعمال "هي مجموعة من الصفات الحسنة والقواعد و المبادئ الأساسية التي يجب أن تتوفر في كل صاحب عمل (سواء أكان عاملا أو موظفا أو مسؤول) ليؤدي عمله على الوجه الأمثل".

### ثانيا : مراحل تطور أخلاقيات الأعمال

أولا: مرت أخلاقيات الأعمال بثلاثة مراحل نلخصها في ما يلي :

- مرحلة قبل التقليدية :

<sup>1</sup> جميلة العمري , نفيسة حجاج , محمد بركة, أثر المسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأعمال المؤسسات , الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات , الطبعة الثالثة أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية , جامعة ورقلة , الجزائر, 2017. ص50

<sup>2</sup> نجم عبود نجم , أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال , الطبعة الأولى , مؤسسة الوراق للنشر و توزيع , الأردن , 2006 .

<sup>3</sup> Shehnaz A. Sheikh, The Importance of Ethics in Health Care System, JDUHS, Vol 1, N° 1, 2007, P 46.

<sup>4</sup> Weihrich, KoontzHarold, Management : A global Perspective, International Edition, Mc Graw-Hill Inc, New York-USA , 1993 , P70.

يلتزم العاملون في هذه المرحلة على إتباع الأوامر من اجل تجنب العقاب و بالتالي تتكون لدى الأفراد حالة عدم الرضا لذلك نجد هناك تدني في الروح المعنوية لدى العاملين و عدم تشجيعهم على الابتكار و اتخاذ القرار مما ينعكس سلبا على أدايم في المؤسسة .

● مرحلة التقليدية :

في هذه المرحلة يتمن الفرد وفق لما تمليه عليه الأعراف و التقاليد و كذلك وفق القيم التي تملئها ثقافة المنظمة كما يصبح يتصرف وفق ما يتوقع الآخرون منه كما يؤيد الأشخاص في هذه المرحلة القانون و النظم الاجتماعية وتم الانتقال من الاعتماد المطلق على الطاعة الأوامر إلى الاهتمام بالتقاليد.

● مرحلة الحديثة (المبادئ الأخلاقية العالمية):

يتم العمل في هذه المرحلة بالاعتماد على المبادئ أخلاقية عالية مثل العدالة و المساواة حقوق الآخرين و الأفراد مستعدون لخرق القواعد و الأنظمة التي تتعارض مع هذه المبادئ و تم انتقال المسؤولية من القادة إلي الرؤوسين بشراكمهم في اتخاذ القرار و تدريبهم تطوير قدراتهم, مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين و يزيد من مستوى رضاهم و زيادة الولاء للمنظمة و اهتمام هذه بالمصلحة العامة للمجتمع و التزام بالمبادئ الأخلاقية<sup>1</sup>

الفرع ثاني : حتمية أخلاقيات الأعمال

أولا : مصادر أخلاقيات الأعمال

من أهم خصائص السلوك الإنساني انه مسبب و هادف و مدفوع, فهو لا يأتي من فراغ حيث تقف عدة عوامل ورائه , و لذا فإن التعرف على مصادر السلوك ودراستها و تحليلها , و توظيفها بشكل سليم لصالح المؤسسة أمر في غاية الأهمية , إضافة إلى أن التعرف على مصادر السلوك لدى الأفراد في المؤسسة يفيد في التنبؤ بالظواهر المرتبطة بهذا الجانب و من ثم السيطرة عليها أو التكيف معها بالشكل الذي يكون في صالح المؤسسات .

● نجد أن هناك من يرى أن مصدر الأخلاق هو الفطرة التي فطر الله الناس عليها .

● وهناك من يرى أن مصدر الأخلاق هو مكتسب من المجتمع و الأحداث و أنماط الحياة و التربية المختلفة للأفراد.

\* المصدر الديني (الفطرة )

وهذي بعض الأدلة كون الأخلاق فطرية

قوله تعالى (ونفس وما سواها فألهمها فجورها و تقواها )

وكذلك حديث النواس بن سمعان قال سألت رسول الله صلى الله عليه وسلم عن البر و الإثم . فقال (البر حسن الخلق و الإثم ما حاك في صدرك و كرهت أن يطلع عليه الناس).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حضرة خريي مرجع سابق، ص4

<sup>2</sup> د. سعيد بن ناصر الغامدي, أخلاقيات الأعمال (ضرورة التنمية و مصلحة شرعية), رابطة العالم الإسلامي لنشر, مكة المكرمة, 2010, ص 22.

## 1- \*المصادر المكتسبة

فتظهر لدينا مجموعة من المصادر التي يستمد منها الفرد أخلاقياته و التي تعتبر بمثابة أطار مرجعي يعود إليه في تعاملاته وفي عمله بالمؤسسة أو دوره في المجتمع ككل ومن أبرز هذه المصادر ما يلي :

**العائلة :** تعتبر النواة الأولى لبناء السلوك الأخلاقي للفرد فأخلاقه هي انعكاس للوضع الاجتماعي و الأخلاقي لعائلته .

**ثقافة المجتمع :** يتأثر سلوك الفرد بثقافة المجتمع و عاداته و تقاليده من خلال تفاعله بأفراد المجتمع

**الجماعات المرجعية :** تتغير من أهم مصادر السلوك الأخلاقي و غير الأخلاقي للفرد و ما يكتسبه الفرد من أخلاقيات يختلف من جماعة لأخرى

**المدرسة و نظام التعليم :** يكتسب الفرد بعض الأخلاقيات النابعة من عادات و تقاليد مؤسسات التعليم من خلال مساره لأدارسي منذ طفولته إلى حصوله على دراسات عليا و أكثر .

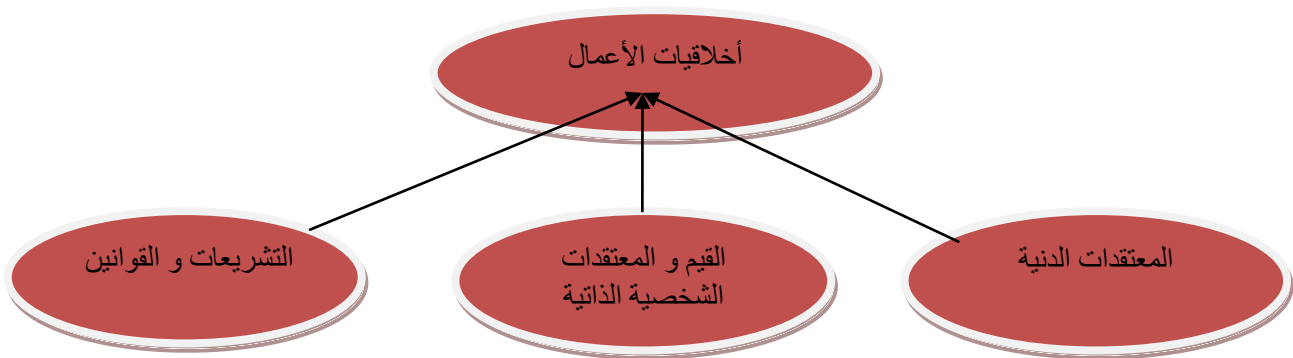
**الإعلام :** يساهم الإعلام بشكل كبير في نشر ثقافات مختلفة تحمل في طياتها أخلاقيات ايجابية و أخرى سلبية , و في ظل التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام تصلنا قيم و أفكار حيثما ما كنا .

**مكان العمل :** علاوة على القيم التي يستمدها الفرد من العائلة و المجتمع يستمد قيما أخرى من مكان عمله أو المنظمة التي يعمل بها ،فاحتكاكه بالعمال و الإدارة يكسبه أخلاقيات جديدة مثل :احترام الوقت التعاون و العمل الجماعي و المشاركة في اتخاذ القرار الولاء للالتزام ...الخ من العوامل التي تنعكس على الفرد

**شخصية الفرد :** للموروث الثقافي و الحضاري دور في تحديد سلوكيات الأفراد و أخلاقياتهم .خاصة إذا كان هذا الموروث متصلا في الفرد لفترة زمنية يعتبر مرجعا لديه حتى وان اكتسب موروثا جديدا .

**الخبرة المتراكمة :** تعتبر خبرة الفرد عاملا أساسيا في تكوين نظام قيمي و أخلاقي لديه .حيث تحدد سلوكياته بأخلاقيات معينة كما أن هذه الخبرة لتقتصر على الجانب المهني لديه و إنما تتجسد أيضا في خبرته الحياتية باختلاف و جهاتها .<sup>1</sup>

الشكل(2): مصادر أخلاقيات الأعمال :



المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على مصادر أخلاقيات الأعمال

<sup>1</sup> عبد الغني بن حامد ,محمد البخاري عمومن , أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الالتزام التنظيمي , الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطابعة الثالثة أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية , معهد العلوم الاقتصادية و

العلوم التجارية و علوم التسيير ,جامعة ورقلة , الجزائر, 2017.ص85

### ثانيا : أهمية أخلاقيات الأعمال

يمكن حصر أهمية أخلاقيات العمل في بعض النقاط نذكر منها :

\* التجسيد الفعلي لأخلاقيات العمل يساهم في خلق التوازن داخل المؤسسة بين تحقيق مصالحها من الجهة و بين العمل بالمعايير الأخلاقية من جهة أخرى .

\* تعزز أخلاقيات العمل من مكانة المؤسسة و تحافظ على سمعتها المحلية و الإقليمية و الدولية

\* تمكين المؤسسة من الحصول على الاعتراف الدولي تقدير لالتزامها بالمعايير الأخلاقية في العمل .

\* تساعد أخلاقيات العمل المؤسسات على تقييم سلوك الأفراد في بعض المواقف

لتحديد الجانب المرغوب أو الغير مرغوب فيها .

\* تعتبر مصدر لحل الخلافات و اتخاذ القرارات عن الأفراد .<sup>1</sup>

\* تحقيق مردود مالي من وراء الالتزام الأخلاقي و إن لم يكن على المدى القصير وهذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعارض بين

تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي و بين الالتزام بالمعايير الأخلاقية.

\* تسهيل عملية صنع القرار و تحقيق الاحترام كل الأطراف سواء من الداخل أو الخارج .

\* تولد لدى العاملين الشعور بالثقة و الفخر بالانتماء للمؤسسة .

حصول المؤسسة على شهادات و اعترافات داخلية و خارجية تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي و اجتماعي تعطي لها

مصدقية عالية مثل (إيزو 9000 أو إيزو 14000).<sup>2</sup>

### ثالثا : أسباب الاهتمام بأخلاقيات الأعمال

حصلت أخلاقيات الإدارة على كل هذا الاهتمام في الوقت الحاضر لتحل محل الربح الذي ظل لعقود هو الذي يقع في مركز

الاهتمامات .

\* الإحساس المتزايد بأن الشركات (الخاصة أولا و العامة ثانيا ) أصبحت في تصرفاتها و صفقاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه في

السابق مما يكشف عن الحاجة الحقيقية إلى أخلاقيات الإدارة في الشركات الحديثة في علاقتها بالعاملين , العملاء , بالشركات

الأخرى , أو الجمهور .

\* ثمة مراجعة جديدة للمفاهيم السائدة التي ترى أن منظمات الأعمال تهدف من أجل بقائها و استمرارها إلى تعظيم الربح , مما

أدى إلى إضفاء قدسية و واضحة على الربح و الربحية في هذه الشركات دون أن يرافق ذلك اهتمام واضح بالاعتبارات الأخلاقية

و المعنوية .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد الغني بن حامد , محمد البخاري عمومن , أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الالتزام التنظيمي , الملتقى الدولي حول

الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطابعة الثالثة أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية , معهد العلوم الاقتصادية و

العلوم التجارية و علوم التسيير , جامعة ورقلة , الجزائر, 2017 ص 84

<sup>2</sup> خضرة خريي مرجع سابق, ص 7

<sup>3</sup> نجم عبود نجم , أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال , الطبعة الأولى , مؤسسة الوراق للنشر و توزيع , الأردن

, 2006. ص.12.

\*تداخل المصالح في الشركات الحديثة : إستراتيجية العمل الصحيحة و التي توصل المنظمات إلى نجاح و التميز هي التوافق بين مصالح العمال و العملاء و المساهمين على حد سواء مما يزيد ثقة العاملين و يدفعهم إلى تحقيق معدلات نمو عالية .  
\*العولمة : بات من الصعب إخفاء الانتهاكات و الممارسات غير الأخلاقية خاصتنا معا حلول عصر البريد الالكتروني و الانترنت التي كشفت على كل ما يحدث من تحايل و انتهاكات غير أخلاقية في الشركات و فتحت الفرصة أمام المنظمات الحكومية و غير الحكومية لتعزيز و ترسيخ المبادئ و القوانين الأخلاقية التي يجب أن تتحلى بها كل شركة .<sup>1</sup>  
\*الاهتمام بالتعليم و التدريب : إن التطور الحاصل في مجال أخلاقيات الأعمال نجده واضح و ملفت لنظر في مجال التعليم و التدريب ففي الدول المتقدمة أخذت هذه المادة تدرس و تصدر فيها الكتب المتخصصة في هذا المجال و يوجد في الولايات المتحدة الأمريكية أكثر من 500 مقرر تدريسي من أخلاقيات الأعمال تدرس في الجامعات بدوام وان 90 بالمائة منها تقدم نوعا من التدريب في هذا المجال .<sup>2</sup>

الفرع الثالث : معايير أخلاقيات الأعمال و العوامل المؤدية إلى انهياراتها في عالم الأعمال ووسائل ترسيخها :

أولا : معايير أخلاقيات الأعمال

الاستقلالية و الموضوعية : وتعني أن يكون العاملين في الشركات محايدين و بعدين عن إي تأثيرات جانبية , و يتمتعون باستقلال فكري في جميع ما يتعلق بأعمالهم , و إلا يكون لهم أي مصالح متعارضة و أن يتجنبوا أي علاقات قد تبدو أنها تفقدهم موضوعيتهم و استغلاهم عند القيام بأعمالهم ..  
الأمانة و الاستقامة : و هي التجرد من الانحياز للمصلحة الشخصية و أن يكون العاملين في الشركات محل الثقة العميل و يحفظ أسرارهم .

النزاهة و الشفافية : وتعني أن يتصف العاملين في الشركات بالعدل و أن يتحلون عند قيامهم بعملهم بالنزاهة و العفة و الصدق في أدائهم لواجباتهم , وان يتجردوا من المصالح الشخصية كما ينبغي على العاملين ألا يضعوا أنفسهم في مواقف تؤثر على حيادهم أو يجعلهم يعقون تحت تأثير الغير .<sup>3</sup>

ثانيا : العوامل المؤدية إلى الانهيارات الأخلاقية في عالم الأعمال

لقد أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال على مستوى المؤسسات سواء كانت محلية أو دولية شغلا شاغلا لدى الكثير من فئات المجتمع , وتشير الدراسات إلى أن النشاطات غير الأخلاقية على مختلف المستويات تتم بشكل يومي و بشكل متزايد ,ومن بين أهم العوامل المؤدية إلى انهيار الأخلاق في المؤسسات و التي نذكر منها :  
\*تقبل الشاوي : التي تعتبر من اخطر التطورات غير الأخلاقية التي للمؤسسات خاصة العمومية منها .  
\*تضارب المصالح الترجيح المصلحة الخاصة على المصلحة العامة للمنظمة .  
\*الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على المؤسسة ليستمرروا في مناصبهم .  
\*الخوف و الصمت إزاء تجاوزات المديرين في المؤسسة .

<sup>1</sup> خضرة خرفي مرجع سابق، ص8.

<sup>2</sup> Mary C. Gentile, **International Business Consultant , Managers for the Future**, Electronic Journal of the U.S.Department of State February 2005.

<sup>3</sup> خضرة خرفي مرجع سابق، ص 8

\* و جود مجلس إدارة ضعيف تمرقه الخلافات و الصراعات .<sup>1</sup>

### ثالثا : وسائل ترسيخ أخلاقيات الأعمال

هناك العديد من الوسائل التي يمكن إتباعها لغرض ترسيخ أخلاقيات الأعمال و منها :

\***تنمية الرقابة الذاتية :** فالموظف الناجح هو الذي يضع ضميره مراقبا لذاته و يراعي المصلحة الشخصية , فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المنظمة بلا شك , هذه الرقابة تمنع من الخيانة و تساعد الفرد على تبنى مفهوم الأمانة , لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم .

\***وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة :** لان الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج من ضعف النظام أو عدم وضوحه و يمكن لمنظمة أن تخصص مكتب خاصا للاهتمام بأخلاقيات المهنة , يقوم عليه مجموعة من الموظفين و لهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق وسيكون مرد هذا المكتب على أداء العمل العالي , و من وسائل التوعية بهذه الأنظمة ما ورد في نظام العمل و العمال بأنه يجب على صاحب العمل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياتها , وليكون كل منهما على بينة من أمره , وعالما بماله و ما عليه كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمنظمة لائحة للجزاءات عن الأفعال و المخالفات وعدم تنفيذ الأوامر و الالتزامات المكلف بها العمال .

**القدرة الحسنة :** فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة , فهم كذلك من باب أولى .

### تصحيح الفهم الديني و الوطني للوظيفة :

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة , وأن العمل و سيله لتنمية الوظيفة , وازدهار البلد و تحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة .

**محاسبة الموظفين و المسؤولين :** فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام .

**التقييم المستمر للموظفين :** مما يحفز الموظفين على تطوير أنفسهم إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا , وينال مكافأة على ذلك و التقييم يساعد المسؤولين على معرفة مستويات موظفيهم و كفاءتهم و نقاط إبداعهم .<sup>2</sup>

### المطلب الثاني : مفاهيم عامة حول نظام الرقابة الداخلية

تقوم المؤسسة على مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها , و يتم من خلال تسخير مجموعة من الموارد المادية و المالية و البشرية بالإضافة إلى مختلف أشكال التكنولوجيا , حيث تواجه المؤسسة تحديا كبيرا فيما يخص الاستغلال الأمثل لهذه الموارد ضمن الأطر و التشريعات القانونية التي تمارس فيها المؤسسة نشاطها و للتأقلم مع هذه التحديات و تقليل المخاطر الممكنة تقوم الإدارة بتصميم و تنفيذ مجموعة من الإجراءات تتلاءم مع نشاط المؤسسة و تساعد على تحقيق أهدافها .

<sup>1</sup> خضرة خرفي , مرجع سابق، ص 9

<sup>2</sup> سمية قداش وسميرة صالحى أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الالتزام التنظيمي , الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطابعة الثالثة أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية , معهد العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير , جامعة ورقلة , الجزائر , 2017 ص 24.

### الفرع الأول : مراحل تطور تعريف النظام الرقابة الداخلية و أهميته<sup>1</sup>

أولا : مراحل تطور تعريف النظام الرقابة الداخلية : كغيره من المفاهيم شهد تطورا متلازم لتطور الأنشطة الاقتصادية ودور المؤسسة , بالإضافة الى مفاهيم المرتبطة بالملكية , تحقيق الأرباح , الإدارة و التسيير و على هذا الأساس يمكن أن نميز المراحل التالية :

\***المرحلة الأولى** : كان الشكل السائد للمشروعات هو المنشأة الفردية , واهتمام أصحاب هذه المنشأة بحماية النقدية من السرقة أو الاختلاس , ثم امتدت هذه الوسائل لتشمل بعض الأصول الأخرى من أهمها المخزون . حيث تم التعرف نظام الرقابة من طرف المعهد الأمريكي للمحاسبين سنة 1936 (مجموعة من الوسائل تتبناها المنشأة لحماية النقدية و الأصول الأخرى وكذلك لضمان الدقة الحسابية للعمليات المثبتة بالدفاتر) حيث أطلق المحاسبون على الرقابة الداخلية اصطلاح الضبط الداخلي .

\***المرحلة الثانية** : توسع حجم المنشآت و بالتالي عملياتها , وتبعاً لذلك تطور تعريف الرقابة الداخلية ليشمل مجموعة الوسائل و الإجراءات التي تساعد على تقليل احتمالات الأخطاء و الغش بالإضافة إلى حماية النقدية و الأصول الأخرى في هذه المرحلة ركز تعريف نظام الرقابة الداخلية على الوسائل و الإجراءات التي تهدف إلى تقليل احتمالا الغش و الأخطاء بالإضافة إلى حماية أصول المؤسسة .

\***المرحلة الثالثة** : زاد الاهتمام بتحقيق كفاءة استخدام الموارد المتاحة للمنشأة , حيث تم تعريفها الرقابة الداخلية 1949 وتشمل الرقابة الداخلية الخطة التنظيمية وجمع الطرق و المقاييس المتناسقة التي تتبناها المنشأة لحماية أصولها , و فحص دقة البيانات المحاسبية و درجة الاعتماد عليها و الارتقاء بالكفاءة الإنتاجية و تشجيع الالتزام بما تقضي به السياسات الإدارية المرسومة.

\***المرحلة الرابعة** : في هذه المرحلة أصبح ينظر لنظام الرقابة الداخلية بمنظور شامل , و الذي يرى انه يشمل كامل النظم الجزئية حيث يعرف (بمنهج النظم) وهذا باعتباره انه نظام شامل يتكون من مجموعة من الأنظمة الجزئية و التي تصنف إلى نوعين نظام الرقابة التنظيمي و نظام الرقابة الإجرائي .

\***المرحلة الخامسة** : أصبح ينظر للرقابة الداخلية على أساس الهدف منها حيث تم تصنيف أربعة أهداف تسعى الإدارة لتحقيقها وهذا وفق لتعريف COSO حيث تمحور حول الالتزام بالتشريعات و القوانين , توفير معلومات مالية موثقة استغلال الموارد بكفاءة , و حماية الأصول , في هذه المرحلة أصبح يأخذ بعين الاعتبار أصحاب المصالح من خلال توفير معومات موثقة لمستخدمي القوائم المالية , واحترام القوانين و التعليمات سواء على مستوى المحيط الداخلي أو الخارجية للمؤسسة , من جهة أخرى يسعى إلى حماية أموال المساهمين و استغلالها بكفاءة .

\***المرحلة السادسة** : من تزايد مخاطر الأعمال و التوجهات التي شهدتها ممارسات الأعمال و تعقيدها أصبح مدخل إدارة المخاطر هو السائد كمنظور جديد لمدى فعالية نظام الرقابة الداخلية و قدرته على تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها المؤسسة.

<sup>1</sup> د.مقدم خالد , د.عبد الله مايو , نظام الرقابة الداخلية مطبوعة مقدمة لطلبة سنة ثالثة محاسبة و مراجعة و السنة الأولى ماستر

دراسات محاسبية وجبائية معمقة , كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة قاصدي مرباح, ورقلة



### ثانيا : تعريف نظام الرقابة الداخلية

يوجد عدة تعريفات لنظام الرقابة الداخلية و تختلف حسب الجهة التي وضعتها .  
حيث يعرفها معيار الدولي رقم 315 على أنها "العملية التي يقوم الأشخاص المكلفون بالرقابة أو الإدارة أو غيرهم من الموظفين بتصميمها و تطبيقها و المحافظة عليها من أجل توفير تأكيد معقول حول تحقيق أهداف منشأة ما, فيما يتعلق بموثوقية إعداد البيانات المالية و فعالية وكفاءة العمليات و الامتثال للقوانين و اللوائح التنظيمية المطبقة و تشير كلمة عنصر الرقابة إلى أي وجه أو أكثر من عناصر الرقابة الداخلية".

كما عرفها معهد المحاسبين القانونيين الأميركيين :

### Accountants America Institute of Certified Public :

"المراقبة الداخلية تشمل مخططات التنظيم و الأساليب و الإجراءات المنطبقة داخل المؤسسة لحماية أصولها , وضمان دقة و صحة المعلومات المالية و المحاسبية , وذلك للرفع من مردودية العمليات وكذا تطبيق السياسات المحددة من الإدارة " .  
كما تعرفها نشرة معايير المراجعة رقم (1) بأنها "خطة تنظيمية وكافة الطرق والأساليب التي تتبعها المؤسسة من أجل حماية أصولها , والتأكد من دقة وإمكانية الاعتماد على بياناتها المحاسبية , تنمية الكفاءة التشغيلية و تشجيع الالتزام بالسياسات الإدارية".

أما **Coso** فقد عرفتها بـ "عبارة عن عملية تنفيذ من طرف مجلس الإدارة , المدراء و باقي الموظفين مصممة من أجل تأمين مستوى معقولة من إنجاز الأهداف التشغيلية , وإعداد التقارير , الالتزام " كما عرفتها بأنها عملية تتأثر بمجلس إدارة الوحدة الاقتصادية و الأشخاص الآخرين و التي تصمم لتوفير تأكيد معقول فيما يتعلق بتحقيق الأهداف الرئيسية التالية :

فعالية وكفاءة العمليات , موثوقية و اكتمال التقارير المالية , الالتزام وتطبيق القوانين و التشريعات .<sup>1</sup>

### ثالثا: أهمية نظام الرقابة الداخلية

تظهر أهمية الرقابة الداخلية من خلال الدور المهم الذي تؤديه على كافة المجالات العمل لضمان و سلامة تحقيق الأهداف المخططة , وتبرز هذه الأهمية فيما يلي :

1 اكتشاف الأخطاء و العمل على تصحيحها و محاولة منعها قبل وقوعها .

2 تلقي الضوء على الإيجابيات داخل المنشآت عن طريق اكتشاف الكفاءات الإدارية و التشغيلية .

ولقيت أنظمة الرقابة الداخلية في السنوات الأخيرة عناية كبيرة و اهتماما بالغا من المحاسبين و المراجعين و إدارة المنشآت , وقد ساعد على ذلك عدة عوامل يمكن إنجازها فيما يلي :

- تزايد نطاق المشروعات و حجمها , مما أدى إلى تعقيد هيكلها التنظيمية .
- اضطراب الإدارة العليا إلى تفويض السلطات و المسؤوليات الإدارية الأدنى .
- متطلبات الإدارة إلى بيانات دورية دقيقة , يتعين على إدارة المنشأة الحصول على عدة تقارير دورية عن الأوجه

المختلفة من أجل اتخاذ

<sup>1</sup> د.مقدم خالد , د.عبد الله مايو , نظام الرقابة الداخلية مطبوعة مقدمة لطلبة سنة ثالثة محاسبة و مراجعة و السنة الأولى ماستر

دراسات محاسبية وجبائية معمقة , كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , جامعة قاصدي مبراح, ورقلة

3القرارات المناسبة و اللازمة لتصحيح الانحرافات ورسم سياسة الشركة في المستقبل .<sup>1</sup>

**الفرع الثاني : أهداف و مكونات نظام الرقابة الداخلية و مقوماته**

**أولاً : أهداف نظام الرقابة الداخلية**

تطورت الرقابة الداخلية وتطورت الأهداف التي أنشئت من أجلها فبعد ما كانت هدفها الأساسي حماية الأصول توسع ليشمل العديد من الأهداف :

**أ- حماية الأصول :** يعتبر هذا الهدف التقليدي للرقابة الداخلية , وهو مرتبط بالحفاظ على الثروة المتمثلة في حجم الأصول المسيطر عليها و التي هي تحت تصرف الإدارة يتم تحقيق هذا الهدف من خلال وضع إجراءات تحافظ على الملكية و تمنع من نقلها أو التنازل عليها بطريقة غير شرعية أو تضر بمصلحة المساهمين .

**ب- استغلال الموارد بكفاءة :** إن حماية الأصول دون استغلالها بكفاءة فعالية لا يحقق للمساهمين قيمة مضافة , فباختبار أن المؤسسة مجموعة من الموارد الطبيعية و المادية و البشرية ينبغي استغلالها بطريقة مثلى من خلال توفير إجراءات و قواعد تهدف للاستفادة من هذه الموارد بالكمية و الوقت المناسب من تحقق أكبر المر دودية .

**ت- الالتزام بالتشريعات و القوانين :** تنشئ كل المؤسسات في إطار قانونين معين يتحدد على أساس طبيعة وحجم نشاطها حيث أن عدم الالتزام أو التأقلم مع هذه القوانين قد يشكل تهديد لبقاء المؤسسة , من جهة أخرى تسيير الأعمال و المهام داخل المؤسسات يعتمد بشكل أساسي على إصدار التعليمات و القواعد و التي ينبغي الالتزام بها و تطبيقها كما ينبغي أن تكون التعليمات والقواعد سليمة و قابلة لتطبيق بأقل التكلفة , لهذا الغرض يسعى نظام الرقابة الداخلية للتقليل من مخاطر القوانين وسوء تطبيق التعليمات مما يؤثر على استغلال المورد وحماية الأصول .

**ث- توفير معلومات و تقارير مالية ذات مصداقية :** تعتبر عملية إصدار التقارير في المؤسسة عملية مستمرة وهذا باختلاف أنواع ودورية هذه التقارير و الغرض منها , حيث أن توفيرها في الوقت المناسب وبالمحتوى المعلوماتي المطلوب عامل مهم من أجل استمرار المؤسسة و على هذا الأساس يعمل نظام الرقابة الداخلية على توفير تقارير لمختلف المستويات الإدارية وحول مختلف الأنشطة و الأحداث في المؤسسة وهذا من أجل الاستفادة منها في تحقيق أهداف المؤسسة .

**ثانياً : مكونات نظام الرقابة الداخلية**

يعد وضع نظام الرقابة الداخلية يفني باحتياجات المنشأة على اختلاف أنواعها , أمراً لا يمكن إيجاده , وذلك بسبب الظروف الخاصة بكل منشأة و التي قد تختلف عن غيرها من المنشآت , إلا أن هناك مجموعة من القواعد الأساسية و العناصر العامة التي يمكن اعتبارها مقومات أساسية يبني عليها أي نظام سليم للرقابة الداخلية , و يمكن تطبيقها في كافة المنشآت وقد قسمت لجنة COSO عناصر الرقابة الداخلية إلى خمسة عناصر تتمثل في :

**1- البيئة الرقابية :** تحدد البيئة الرقابية أسلوب المنشأة و تؤثر على الوعي الرقابي لموظفيها , كما أنها أساس جميع مكونات

الرقابة الداخلية الأخرى و تشمل العناصر التالية (النزاهة الشخصية و المهنية و القيم الأخلاقية للإدارة و الموظفين

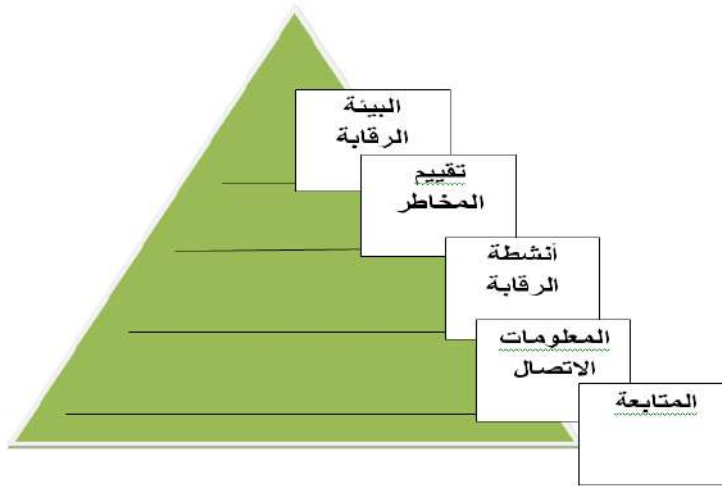
, الكفاءة , فلسفة الإدارة, هيكل التنظيمي, سياسات و ساريات الموارد البشرية)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> خضرة خرفي , مرجع سابق, ص 11.

<sup>2</sup> خضرة خرفي , مرجع سابق, ص 13.12.

- 2- **تقييم المخاطر** : يعتبر التسيير عملية يومية لإدارة المخاطر , و ينظر إلى إدارة المخاطر على انه نشاط يمارس يومي , سواء على مستوى الأفراد أو المنظمات , لأن أي قرار يرتبط بالمستقبل و الذي يتميز بعدم التأكد و لهذا وحب الاعتماد على إدارة المخاطر بحيث تعرف كلمة مخاطرة بأنها إمكانية حدوث شيء خطأ أو غير مرغوب فيه وهي في نفس الوقت تعني الشيء الممكن أن يسبب الخطر نفسه وهي الحالة التي تتضمن احتمال الانحراف عن الطريق الذي يوصل إلى نتيجة متوقعة أو مأمولة<sup>2</sup>.
- 3- **أنشطة الرقابة** : وهي تشير إلى السياسات و الإجراءات و القواعد التي تعمل على تحقيق أهداف الرقابة الداخلية بطريقة ملائمة و إدارة المخاطر بفاعلية .
- 4- **المعلومات الاتصال** : يهدف هذا العنصر إلى تحديد المعلومات الملائمة لتحقيق أهداف المؤسسة و الحصول عليها و تشغيلها و توصيلها لمختلف المستويات الإدارية بالمؤسسة كما يجب أن تتصف بالوضوح و الدقة و في مواعيد دقيقة أيضا حتى تتمكن المؤسسة من الاستفادة من هذه المعلومات في وظيفتها الرقابية و اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب .
- 5- **المتابعة** : ويقصد بها المتابعة المستمرة والتقييم الدوري لمختلف مكونات نظام الرقابة الداخلية وذلك لتحقيق من فاعلية و كفاءة هذا النظام<sup>1</sup>.

#### الشكل رقم (4): مكونات نظام الرقابة الداخلية



المصدر : من إعداد الطالبة اعتمادا على مكونات نظام الرقابة الداخلية

<sup>1</sup> د.مقدم خالد , د.عبد الله مايو , نظام الرقابة الداخلية , مطبوعة مقدمة لطلبة , كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير , ورقة 2016, ص42.

### أولاً : مقومات نظام الرقابة الداخلية :

يتوقف نجاح و فعالية نظام الرقابة الداخلية كنظام في أي مؤسسة على مدى توفر مجموعة من المقومات الضرورية و العناصر الهامة اللازمة لخلق نظام سليم وفعال للرقابة داخل المؤسسة ومن بين هذه المقومات ما يلي :

- 1- **الخريطة التنظيمية** : يعتبر وجود هيكل تنظيمي كفاء في أي منظمة هو أساس عملية الرقابة , و الهيكل التنظيمي الكفاء هو الهيكل الذي يتم فيه تحديد المسؤوليات و السلطات المختلفة لكافة الإدارات و الأشخاص بدقة و بصورة واضحة .
- 2- **كفاءة الأفراد** : يجب أن توفر المنشأة مجموعة من الموظفين ورؤساء الإدارة العاملين بمنشأة من ذوي الدرجات العالية في الكفاءة .

3- **أدوات رقابة مناسب** : هناك أدوات و أساليب رقابة يجب توفرها لتمثل هذه الأدوات في الضبط الداخلي و المراجعة .

4- **نظام سجلات و مستندات متكامل** : النظام المحاسبي هو مصدر المعلومات اللازمة لمن يهمهم أمر المؤسسة ولكي يحقق النظام المحاسبي دوره في مجال الرقابة الداخلية يجب توفر فيه الخصائص التالية : (البساطة , توفير الأفراد المختصين , خدمات متطلبات الرقابة و المراجعة , توضيح نتائج الأعمال و الأنشطة , و ضع دليل محاسبي موحد , تأليه نظام المحاسبي ... الخ )

5- **نظام متكامل للتقارير** : تمثل التقارير الناتج النهائي لأي نظام معلومات , ولذلك يجب أن تتميز بصحة بياناتها , وبدقة معلوماتها , وإعدادها في الوقت المناسب حيث تهدف التقارير بصفة عامة إلى توفير البيانات اللازم لاتخاذ القرارات سواء كان ذلك على المستوى إدارة المؤسسة أو على مستوى مستخدميها خارج نطاق المؤسسة .<sup>1</sup>

### الفرع الثالث : دور أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلي :

تلعب أخلاقيات العمل في تعزيز و تفعيل نظام الرقابة الداخلية بشكل واضح ولفت الانتباه في مكون الرئيسي من مكونات الرقابة الداخلية إلا وهو "بيئة الرقابية".<sup>2</sup>

**البيئة الرقابية** : تعتبر البيئة الرقابية الأرضية و الأساس التي تقوم عليها الرقابة الداخلية فهي تعبر عن الأجواء العامة التي ستطبق فيها الإدارة إجراءاتها الرقابية و قواعدها تمثل مجموع القيام و المبادئ التي تؤمن بها الإدارة وتؤثر فيها و تتأثر بها وعلى هذا الأساس يتحدد الإدراك الرقابي لدى الموظفين و مدى الوعي بتطبيق نظام الرقابة الداخلية , حيث تقوم الرقابة الداخلية على مجموعة من العوامل وهي كالتالي :

1- **القيم الأخلاقية** : من أجل خلق التأثير الإيجابي للقيم الأخلاقية في تحسين فعالية نظام الرقابة الداخلية ينبغي توفر ما يلي :

- إظهار الإدارة بشكل من خلال الكلمات و الأفعال التزامها بمعايير أخلاقية عالية .
- إزالة أو تقليل الإدارة للدوافع أو الإجراءات التي قد تسبب تورط الموظفين في أفعال غير شريفة أو غير أخلاقية .
- وجود قواعد سلوك أو ما يشابههما , لتحديد المعايير المتوقعة للسلوك الأخلاقي والمعنوي .
- فهم الموظفين بوضوح لما هو سلوك مقبول و ما هو غير مقبول , و معرفتهم لما يجب فعله عند مواجهة سلوك غير لائق .
- اتخاذ إجراءات تأديبية بحق الموظفين للسلوك الغير اللائق .

2- **الالتزام بالكفاءة** : وتعني الالتزام بالمهارات و الكفاءة و تحديدها من أجل أداء المهام و المسؤوليات في المؤسسة .

<sup>1</sup> خضرة خريفي , مرجع سابق , ص 14

<sup>2</sup> خضرة خريفي , مرجع سابق , ص 31

- 3- فلسفة الإدارة و أسلوب التشغيل :** تتمثل في سياسات و الأساليب التي تتبناها الإدارة في تسيير أعمالها ومدى استعدادها لتحمل و قبول مستويات محددة من مخاطر الأعمال إضافة إلى الرؤيا المستقبلية لهذه الإدارة فيما يخص تحقيق الأهداف و الإستراتيجية الموضوعية و على هذا الأساس تتأثر طبيعة إجراءات الرقابة المطبقة .
- 4- مجلس الإدارة و لجنة المراجعة :** يعتبر مجلس الإدارة عامل مهم في توجيه سياسات و أساليب نظام الرقابة الداخلية وهذا حسب مستويات صرامة مجلس الإدارة , إضافة إلى مدى استقلالية لجنة المراجعة و تحقيق المهام المنصوص بها خاصة فيما يتعلق بالرقابة على إعداد التقارير و مستويات التعامل مع وظيفة المراجعة الداخلية و المراجع الخارجي .
- 5- الهيكل التنظيمي:** يعتبر الهيكل التنظيمي أداة لتوضيح المسؤوليات و مستويات تفويضها , إضافة إلى قنوات الاتصال و كيفية تنفيذ الأعمال في المؤسسة .
- 6- تحديد السلطة و المسؤولية :** من أجل أن يتم تنفيذ المهما و الوظائف في المؤسسة ينبغي أن يكون هناك تحديد واضح للمسؤوليات و السلطة فعلى أساسهم يمكن مساءلة كل موظف على الأعمال التي كلف بها و مدى إنجازها و تحديد و التقصير و أسبابه و المؤولين عليه وهذا يساعد على تطبيق إجراءات الرقابة .
- 7- سياسات ممارسات الموارد البشرية :** تعتبر الموارد البشرية عنصر هام عند تصميم نظام الرقابة و عند تنفيذه حيث أن كل إجراءات الرقابة هي منفذة بواسطة الموظفين أنفسهم , فعليات اختيار الموظفين و تدريبهم و ترقيتهم تمثل عامل مهم في تحفيزهم نحو التطبيق الفعال لنظام الرقابة الداخلية , كما أن تحديد المكافئة و العقاب و تطبيق إجراءات عادلة نحوهم يعتبر عامل مهم في التأثير الايجابي على النظام .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مقدم خالد , د. عبد الله مايو , نظام الرقابة الداخلية , مطبوعة مقدمة لطلبة , كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير , ورقة 2016, ص41.

## المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية الأخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية

### المطلب الأول: الدراسات السابقة

#### الفرع الأول : الدراسات العربية

1- دراسة خضرة حربي 2016 "أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الاقتصادية دراسة مقارنة ( مؤسسة الاسمنت عين توت مؤسسة سونا الغاز المؤسسة الوطنية لسيارات الصناعاتية) , هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق أخلاقيات الأعمال ومدى الالتزام بها في المؤسسات الاقتصادية, والتعرف على مدى التزام أفراد عينة الدراسة بأخلاقيات الأعمال, والوقوف ميدانيا على الدور الذي تلعبه أخلاقيات الأعمال و زيادة من فعالية نظام الرقابة الداخلية وتوصلت هذه الدراسة الى هناك وعي واهتمام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية وكان متوسط العام للمؤسسات متفاوت حيث احتلت مؤسسة الإسمنت عين التوت المرتبة الأولى بمقدار ( 2.7035 ) ويرجع السبب في المراقبة الدائمة من طرف مجلس الإدارة وهذا ما صرح به مسؤول المصلحة المالية والمحاسبة في حين نجد أن مراقبة المؤقتة في المؤسسات الأخرى ، وهذا ما يفسر قوة تأثير مجلس الإدارة على تفعيل نظام الرقابة الداخلية ، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية ضعيفة بين أبعاد أخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية ، وهذا ما قد يزيد من مخاطر فشل نظام رقابة الداخلية , كما توصلنا بأن كل متغيرات الشخصية في كل من مؤسسة الإسمنت عين التوت ومؤسسة السيارات الصناعية لا تؤثر على فعالية نظام الرقابة الداخلية ، بينما نجد كل من متغير مستوى التعليم والوظيفة تؤثر على فعالية نظام الرقابة الداخلية في مؤسسة سونلغاز .

2- دراسة حليلة بن حامد " دور المراجعة الداخلية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية" دراسة حالة مطاحن الواحات تقرت . هدفت هذه الدراسة محاولة الوصول إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة ، توضيح ماهية المراجعة الداخلية ونظام الرقابة الداخلية ، وكيف تساهم المراجعة الداخلية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية ، محاولة إبراز أهمية المراجعة الداخلية بالمؤسسات الجزائرية باعتباره أداة فعالة ، محاولة تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في مؤسسة مطاحن الواحات تقرت ، وتوصلت إلى أهم النتائج قوم المراجع الداخلي بتقديم تقرير لإدارة المؤسسة يبين فيه النتائج ويستخرج الأخطاء الموجودة ، ثم يعطي نصائح وحلول وتوصيات كي يتم تطبيقها لتفعيل أنظمتها الرقابية ، يعتمد المراجع الداخلي على مختلف القوانين و التشريعات والمراسيم والجرائد الرسمية ت أداء مهمته ، الهدف الأساسي لنظام الرقابة الداخلية يكمن في ضمان صحة البيانات التي ستأخذ كأساس للحكم على مدى صحة آدا من جهة وعلى النتائج التي ستظهرها القوائم المحاسبية وكذا المركز المالي إلى جانب حماية الممتلكات من جهة أخرى.

3- دراسة بن داود عبد النور " دور المراجعة الداخلية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية" دراسة على عينة من شركات ورقلة . هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على حوكمة الشركات, و التعرف على المراجعة الداخلية دراسة ومناقشة دور المراجعة الداخلية كأحد ابرز دعائم تحقيق مفهوم الحوكمة ، بيان علاقة المراجعة الداخلية بتطبيقات الحوكمة وسبل تطويرها في الجزائر؛ و توصلت هذه الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين وظيفة المراجعة الداخلية ومبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة , وأنه لا توجد فروق نحو دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات تعزى للمتغيرين توجد فروق نحو دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات تعزى للمتغيرات العمر و المؤهل العلمي و الخبرة؛ الجنس و الوظيفة , وأن المبادئ التي تقوم عليها حوكمة الشركات ترتكز أساسا على الضوابط الداخلية، بالإضافة إلى أنها تحتاج إلى مجموعة من الآليات التي تضمن الاستغلال الأمثل لموارد الشركة وتحقيق أهداف أصحاب المصالح.

4- دراسة أسامة محمد خليل زيناتي "دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة ، و رصد درجة إلمام أصحاب المواقع الإشرافية بالمسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة ، الوقوف على المعوقات التي تحول دون ممارسة أصحاب المواقع الإشرافية لأخلاقيات المهنة في مجمع الشفاء الطبي بقطاع غزة ، استكشاف العلاقة بين ممارسة أخلاقيات المهنة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية بقطاع غزة ، التعرف إلى العلاقة بين متوسطات استجابة المبحوثين حول دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في مجمع الشفاء الطبي بغزة تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة. وتوصلت الدراسة إلى مشاركة المسؤولين الموظفين في حل المشكلات التي تواجههم أثناء العمل وتسود لديهم روح الفريق، ويخاطب المسؤولون زملائهم بألفاظ محبة إليهم بشكل كبير، حيث أن المجتمع الفلسطيني يغلب عليه روح الأخوة التي تسود بين العاملين الذين يعملون ليلاً ونهاراً، يعتقد معظم أفراد عينة الدراسة بأن المسؤولين يعملون على تنفيذ تعليمات رؤسائهم بشكل كبير.

#### الفرع الثاني : الدراسات الأجنبية

#### 1- دراسة "CAPLAN DENNIS

#### "Internal Controls and Management the Detection of Management Fraud"1999

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تقرير المدقق للتأكد والكشف عن الاحتيال والغش ، عندما يختار المدير نوعية إجراءات الرقابة الداخلية لتحقيق دوافعه إلى إصدارات كاذبة أو مزيفة، ولقد عمد الباحث إلى توسيع أدبيات المحاسبة الإستراتيجية بأن يدع المدير يختار كلا من الأدبيات المتعلقة بالغش، وكذلك الاختيار الذي يؤثر على معدل الأخطاء في التدقيق، ولتحقيق الانسجام مع الأدبيات المهنية للمحاسبة فقد افترض الباحث أن المديرين يمكنهم أن يرتكبوا أعمال الغش بتجاوزهم الإجراءات الخاصة بالرقابة الداخلية، وأن المدققين الذين يعملون ضمن الحدود التي تنسجم مع المعايير المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً لا يستطيعون التمييز بين الخطأ و الغش في كثير من الأحيان، واتخذت الدراسة نموذجاً لعدد من الشركات الكبرى في أمريكا، حيث جمع بياناته عن طريق الاستبيانات الموزعة على المديرين ، و من أهم نتائج التي توصل إليها أن كثيراً من المديرين الذين توجد لديهم دوافع قوية لارتكاب الغش يميلون إلى أن تكون الرقابة الداخلية ضعيفة، ولهذا فإن وجود إجراءات رقابية ضعيفة هو مؤشر قوي على وجود مخاطر للغش والخطأ المتعمد ، وأن المدققين يبذلون جهداً أكبر في التحقق من وجود الغش في القوائم المالية عندما يكون نظام الرقابة الداخلية ضعيف .

#### 2- دراسة Pallavi Sethi

#### "Rapports sociaux par les banques indiennes et les banques étrangères – une analyse comparative2010 "

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اخلاقيات العمل الاجتماعية المتخذة من قبل قطاع البنوك الهندية و الأجنبية ، والتي من شأنها أن تساعدهم في تعزيز أدائهم العام وذلك من خلال عنصرين التعليم والنمو المتوازن لطبقات المجتمع المختلفة ، فضلاً عن التركيز لأهم أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي ضمت رضا الزبون والتسويق البيئي، وقدم استخدام المنهج التحليلي ومنهج مقارنة وذلك باستخدام استبيان على الدراسة 79 شركة منها 21 بنك عام و 22 بنك خاص بالهند و 36 بنك أجنبي، وخلصت الدراسة إلى أن البنوك

الأجنبية تمتلك وجهة نظر إيجابية حول مبادرات المسؤولية الاجتماعية أكثر من البنوك الهندية  
المطلب الثاني : محل الدراسة الحالية من الدراسات السابقة  
الفرع الأول : أوجه التشابه

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
طريقة جمع البيانات	الاستبيان	الاستبيان
المنهج المستخدم	المنهج الوصفي التحليلي ومنهج الدراسة الميدانية	المنهج الوصفي التحليلي ومنهج الدراسة الميدانية
الدور	تطرق إلى الدور الذي تلعبه أخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية في المؤسسات	توضيح الدور الذي تلعبه أخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية في المؤسسة محل الدراسة

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف

الجدول رقم(1-1) جوانب اختلاف دراستنا عن الدراسات الأخرى

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الإطار الزمني	2010/2014/2015/2016	2018/2017
الإطار البيئي	أجريت الدراسة في دول عربية وغربية	أجريت هذه الدراسة على مؤسسة ENTP بحاسي مسعود
الوحدة المبحوثة	الوحدة المبحوثة في الدراسات السابقة شملت مديريين وإداريين و موظفين	الوحدة المبحوثة في هذه الدراسة مجموعة من الإداريين و المديرين
النتائج	وقد توصلت دراسة خضرة خريفي هناك وعي واهتمام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية وكان متوسط العام للمؤسسات متفاوت, وانه يوجد علاقة إرتباطية ضعيفة بين أبعاد أخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية. كما توصلت هذه الدراسة إلى أنه توجد علاقة بين وظيفة المراجعة الداخلية ومبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة , وأنه لا توجد فروق نحو دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات تعزى للمتغيرات العمر و المؤهل العلمي و الخبرة؛ الجنس و الوظيفة. بينما توصلت دراسة أسامة محمد خليل الزيناتي إلى انه	توصلت الدارسة الحالية إلى أن المتوسط الحسابي لمعظم المتغيرات المستقلة (الموضوعية و الاستقلالية ،الأمانة والاستقامة ،النزاهة والشفافية ) جاءت ذات اتجاه موافق وهذا ما يدل على أن مستواها مرتفع ، هذا مؤشر على أنه يوجد وعي لأخلاقيات الأعمال لمؤسسة محل الدراسة . كما توصلت الدراسة إلى وجود متوسط عام للمتغير التابع للمؤسسة ذات اتجاه



موافق، ووجود اغلب العلاقات الارتباطية ذات دلالة إحصائية و عند مستويات إيجابية متوسطة بين أبعاد المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال والرقابة الداخلية المتغير التابع، و بأن كل المتغيرات الشخصية في مؤسسة لا تؤثر على فعالية نظام الرقابة الداخلية ما عدا متغير الجنس فإنه يؤثر على فعالية نظام الرقابة الداخلية .

توجد علاقة بين وظيفة المراجعة الداخلية ومبدأ مسؤوليات مجلس الإدارة، ولا توجد فروق نحو دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات تعزى للمتغيرين، توجد فروق نحو دور المراجعة الداخلية في تفعيل حوكمة الشركات تعزى للمتغيرات العمر و المؤهل العلمي و الخبرة؛ الجنس و الوظيفة، وأن المبادئ التي تقوم عليها حوكمة الشركات تركز أساسا على الضوابط الداخلية، بالإضافة إلى أنها تحتاج إلى مجموعة من الآليات التي تضمن الاستغلال الأمثل لموارد الشركة وتحقيق أهداف أصحاب المصالح

### خلاصة الفصل:

نستخلص مما سبق أن أخلاقيات الأعمال هي تلك القواعد و المعايير الأخلاقية الرئيسية والأساسية التي تستند إليها المؤسسة لغرض التمييز بين ما هو صحيح و ما هو الخطأ في جميع الظروف المختلفة, لأنها تعتبر ببساطة السهم المباشر لصنع و متا خذي القرارات من أجل تمكينهم من التفرقة بين الصواب و الجيد و الخطأ و لسيء, و بالتالي فيها تعتبر الدراسة و تحليل المنهجي للعمليات التي من خلالها تطور القرارات الإدارية بحث تكون هذه الأخيرة أخلاقية مما سيعكس بجاب على الرقابة الداخلية و استنادا على ما سبق نعتبر أخلاقيات الأعمال بمثابة الرقابة الذاتية للفرد .

و سنحاول من خلال هذا الفصل الموالي إسقاط الجانب النظري على الدراسة الميدانية من أجل التحقق من دور الذي تلعبه أخلاقيات في زيادة من فعالية الرقابة الداخلية و ذلك بدراسة مجموعة من العينات المجتمع في المؤسسة الاقتصادية الوطنية لحفر الآبار ب حاسي مسعود من خلال توزيع استبيان نسعى من خلاله إلى الإجابة على إشكالية الدراسة و إثبات فرضيتها .

## الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لمؤسسة

**ENTP**

## تمهيد :

الدراسات السابقة حول هذا الموضوع وبغية تقريب الفهم أكثر فقد حاولنا إسقاط الدراسة النظرية على الواقع العملي. بعد ما تطرقنا في الفصل الأول إلى مختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بأخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية ، وكذا وقد وقع اختيارنا على مؤسسة ENTP ، والتي من خلالها سنحاول معرفة مدى تأثير أخلاقيات الأعمال في فعالية نظام الرقابة الداخلية و ذلك باستخدام الاستبيان الذي من الممكن أن يكون الخيار الملائم للاختبار الفرضيات المرتبطة بموضوع الدراسة ، وقياس درجة تطابق وجهات نظر الجانب النظري مع مجتمع الدراسة ، وللإلمام أكثر بالدراسة الميدانية ارتأينا تناولها من خلال مبحثين هما : المبحث الأول: دراسة الطريقة والأدوات المتبعة في الدراسة الميدانية . المبحث الثاني: عرض و مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

## المبحث الأول: دراسة الطريقة وأدوات المتبعة في الدراسة الميدانية

تتمحور الدراسة الميدانية بشكل أساسي على دراسة وتحليل واقع أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في مؤسسة الوطنية لحفر الآبار بحاسي مسعود ، حيث يشمل هذا المبحث على تحديد الطريقة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية ومعالج معطياتها .

## المطلب الأول: الطريقة المتبعة في الدراسة الميدانية

للإجابة على الإشكالية المطروحة و استخلاص النتائج قمنا بالدراسة الميدانية ، وذلك من خلال إسقاط الجانب النظري على عينة من المؤسسة الوطنية لحفر الآبار

## الفرع الأول: منهج الدراسة.

بغية الإلمام و الإحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحليل أبعاده و الإجابة على الإشكالية المطروحة ، قمنا باستخدام المنهج منهج دراسة الحالة لجمع المعلومات و تحديد النتائج المتواصل إليها . الوصفي التحليلي لهذه الدراسة يصف و يقيم واقع " أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية " كما تم استخدام منهج دراسة الحالة لجمع المعلومات و تحديد النتائج المتواصل إليها.

## الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة

## أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من عمال المؤسسة الوطنية لحفر الآبار ب حاسي مسعود ، وقد شملت المديرين و رؤساء المصالح و الإطارات و أعوان التنفيذيين .

## ثانياً : عينة الدراسة

أهداف نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة. تتشكل عينة الدراسة من العمال الإداريين العاملين بالشركة الوطنية لحفر الآبار محل الدراسة، و ذلك باعتبارهم الأطراف المساهمة في تحقيق أهداف نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة.

حيث لم يتم تحديد حجم العينة بشكل مسبق قبل توزيع استمارة الاستبيان ، حيث قمنا بتوزيع (40) استمارة على أفراد العينة بتسليم المباشر ، وبعد جمع الاستبيانات الموزعة قمنا بعملية فرزها وتبويبها فتحصلنا على (35) استمارة صالحة للتحليل واستمارتين ملغاة و 3 استمارات مفقودة هي موزعة في الجدول التالي:

جدول رقم(1-2) يوضح توزيع الاستمارات الموزعة على مجتمع الدراسة

النسبة	التكرار	
100%	40	الاستمارات الموزعة
7.5%	03	الاستمارات المفقودة
5%	2	الاستمارات الملغاة
87.5%	35	الاستمارات الصالحة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الاستبيان

## المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة

## الفرع الأول: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

المقابلة : بما أن المقابلة أداة هامة من أدوات البحث العلمي قمنا باستخدامها للحصول على المعلومات حول مصالح المؤسسة ،نشاطها، نظام الرقابة الداخلية لديها ، ومعرفة أخلاقيات العمل في المؤسسة ، حيث قمنا بإجراء مقابلات و . تضمنت كل مقابلة مجموعة من الأسئلة المقترحة و المحددة كتمهيد للدخول في الموضوع و حرصا منا على الاطلاع بكل الجوانب التي تهمنا في الدراسة .

الاستبيان : تم إعداد الاستبيان من أجل استخدامه في جمع كافة المعلومات و البيانات اللازمة و المتوفرة من أجل إكمال الدراسة وقبل توزيعه عرض على المشرف لعدت مرات وبعدها على المحكمين و الذين قاموا بدورهم بتقديم التوجيه و الإرشاد و تعديل و حذف ما يلزم من العبارات و بعد الحصول على التعديلات و محاوره مع المشرف تم وصول إلى الطبيعة النهائية لاستبيان كما هو موضح في الملحق رقم (1). وقد تم توزيعه على أفراد العينة للحصول على معارفهم للاستفادة منها في الدراسة الميدانية ، وقد قسم هذا الاستبيان إلى ثلاثة محاور متمثلة في:

**1-المحور الأول:** ويشمل البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة من عمال في المؤسسة وهذه البيانات متمثلة في الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة، الخبرة المهنية.

**2- المحور الثاني:** تتضمن أسئلة حول أخلاقيات الأعمال بأبعاده، وقد شمل على 20 سؤال.

**3- المحور الثالث:** تتضمن أسئلة متعلقة بنظام الرقابة الداخلية و قد شمل 12 سؤال .

## الفرع الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية

لإجابة عن أسئلة الدراسة و اختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي ، حيث تم تفرغ الاستبيانات من العينة المستحبة في برنامج EXCEL بعد ترميزها و ثم إدخال هذه المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية ( SPSS ) نسخة 23 للتوصل إلى ما يلي :

- ✓ التكرارات والنسب المئوية لوصف مجتمع الدراسة وتحديد استجاباتهم وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية، وترتيب عبارات كل متغير تنازليا
- ✓ معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- ✓ حساب معامل الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة.
- ✓ تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع .
- ✓ تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

وبغرض القيام بدراسة ميدانية موضوعية تساعدنا على تحقيق أهداف بحثنا ، تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس ليكارت الثلاثي حسب المعطيات والبيانات المطلوبة من كل سؤال ، بالإضافة إلى تحديد آراء أفراد العينة لفقرات الاستبيان ، ويسهل ترميز وتمييز الإجابات كما هو مبين في الجداول التالية:

## جدول رقم (2-2): مقياس ليكارث الثلاثي

الرأي	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة	3	2	1

## الجدول رقم (2-3) معايير تحديد الاتجاه

الرأي	المتوسط الحسابي
غير موافق	من 1 إلى 1.66
محايد	من 1.67 إلى 2.33
موافق	من 2.34 إلى 3

## • ثبات الاستبانة

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الأسئلة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

وقد تحقق الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال: معامل ألفا كرونباخ استخدمه الباحث طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول

## الجدول رقم (2-4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

الصدق*	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.847	0.718	20	أخلاقيات الأعمال
0.910	0.829	12	نظام الرقابة الداخلية
9.19	0.844	32	المجموع

\*الصدق = الجذر التربيعي الموجب لألفا كرونباخ

من خلال الجدول نلاحظ قيمة ألفا كرونباخ في المؤسسة تقدر (0.718) بالنسبة للمحور الأول أي (71.8%) و بالنسبة لقيمة ألفا كرونباخ للمحور الثاني تقدر (0.829) أي (82.9%) وهي تفوق الحد الأدنى وبالتالي يشير إلى إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن يفسر عنها الإيستبيان في حال تطبيقه مرة أخرى ، أي أن العينة المختارة سيكونون ثابتين في إجاباتهم في حال ما إذا قمنا باستجوابهم من جديد وفي نفس الظروف ، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها.

### المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية ، تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

يشمل هذا المبحث على مطلبين، المطلب الأول يتعلق بعرض نتائج الدراسة أما المطلب الثاني سنحاول فيه تفسير نتائج الدراسة و مناقشتها.

#### المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية

سنحاول في هذا المطلب عرض أهم النتائج المتواصل إليها:

#### الفرع الأول: الإحصاءات الوصفية

##### أولاً: خصائص عينة الدراسة

قصد التعرف على الخصائص الديمغرافية للأفراد المشاركين في الدراسة الميدانية ، تناولنا في الجزء الأول من الاستبيان بعض البيانات الخاصة بعينة الدراسة و هي :الجنس ، العمر ،الوظيفة ، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية كما هو موضح في الجدول التالي:

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية في المؤسسة محل الدراسة

#### 1- من حيث الجنس :

#### الجدول رقم (5-2) توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الجنس

النسبة بالمائة %	التكرار	الجنس
74.3	26	ذكر
25.7	9	أنثى
100.0	35	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

#### ✓ من حيث الجنس

يظهر من خلال الجدول السابق أن أغلب الأفراد كانوا من فئة الذكور بنسبة (74.3%) ، في حين نجد نسبة الإناث منخفضة حيث بلغت في مؤسسة (25.7%) ويعود سبب في تفاوت النسب إلى عدد العينة المدروسة في كل مؤسسة. ومن خلال مقارنة هذه النسب تبين أن اغلب الأفراد الذين يعملون في المؤسسة هم من فئة الذكور وهذا راجع إلى أن طبيعة النشاط ونظام العمل التي تعمل فيها المؤسسات تتناسب مع فئة الذكور أكثر من فئة الإناث.

#### 2- من حيث السن :



الجدول رقم (6-2) توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث السن

النسبة المئوية%	التكرار	السن
22.9	8	أقل من 30 سنة
40.0	14	من 31 إلى 40
22.9	8	من 41 إلى 50
14.3	5	من 50 فما فوق
100.0	35	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

✓ من حيث السن :

أما فيما يتعلق بمتغير العمر فقد تبين أن الأفراد التي أعمارهم من (31-40) يمثلون أعلى نسبة تقدر ب (40.0 %) أما الأفراد الذي تقل أعمارهم عن 30 سنة و الأفراد التي تتراوح أعمارهم من 41 إلى 50 سنة بنسبة متساوية تقدر ب (22.9 %) أما الأفراد الذين أعمارهم تفوق 50 سنة قدرة نسبهم (14.3%) وهي اقل نسبة في العينة .  
من خلال المقارنة تبين أن أغلب الأفراد الذين يعملون في المؤسسة هم من فئة الشباب التي تتراوح أعمارهم من 31-40 سنة و هذه الفئات من الأفراد تكون قادرة على تحمل الأعباء العمل و تعكس بشكل كبير على أخلاقيات العمل في المؤسسة .

3- من حيث مستوى التعليمي:

الجدول رقم (7-2) توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث مستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
5.7	2	أقل من الثانوي
5.7	2	ثانوي
88.6	31	جامعي
100	35	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

✓ من حيث مستوى التعليمي

وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي لأفراد عينة الدراسة لمؤسسة لوحظ أن (5.7%) من الأفراد أقل من الثانوي وهيا نفس النسبة لأفراد الثانوي فقد قدرت أكبر نسبة ب (88.6%) للمستوى جامعي ومن خلال مقارنة بين أفراد العينة نجد أن لديهم

اهتمام كبير بالحاصلين على الشهادات الجامعية وهذا نتيجة لزيادة نمو الاستجابة والتعاون مع الباحث للحصول على المعلومات المطلوبة

4- من حيث الخبرة :

الجدول رقم (8-2) توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	الخبرة
11.4	4	أقل من 5 سنوات
37.1	13	من 5 إلى 10 سنوات
51.4	18	أكثر من 10 سنوات
100.0	35	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

✓ من حيث الخبرة :

وفيما تتعلق بمتغير الخبرة للمؤسسة كانت أعلى نسبة أكثر من 10 سنوات بنسبة ( 51.4% ) وتليها من 5 إلى 10 سنوات بنسبة (37.1% ) وقدرة اقل نسبة ب(11.4%) لعينة الأقل من 5 سنوات من الخبرة وهذا ما يدل على اعتمادها على مدى كفاءة وخبرة الفرد في عمله، وعلى العموم فإن هذه النسب منطقية لنمو المؤسسة واعتمادها على أقدامه العمال و كفاءتهم

5- من حيث الوظيفة :

الجدول رقم (9-2) توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الوظيفة
31.4	11	مدربين و رؤساء مصالح
62.9	22	إطارات
5.7	2	عون تنفيذيين
100.0	35	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج spss

✓ من حيث الوظيفة

و فيما يتعلق بالوظيفة نجد أن أكثر نسبة بالنسبة للمؤسسة هي إطارات بنسبة (62.9% ) وتليها نسبة رؤساء المصالح المقدره ب( 31.4% ) وفي ما يخص عون التنفيذيين قدرة ب اقل نسبة 5.7%

ومن خلال المقارنة بين هذه النسب نجد أعلى نسبة تتمثل في إطارات المؤسسة وهذه النسبة منطقية لأن طبيعة عمل المؤسسة يستلزم هذه الفئة المسؤولة.

### ثانيا: عرض النتائج المتعلقة بمحاور الاستبيان

الفرع الأول : سوف نقوم في هذا الفرع بعرض النتائج المتعلقة بالمحور الثاني الذي يتعلق بالفرضية الأولى هناك وعي لأخلاقيات الأعمال في المؤسسة، وعرض النتائج المتعلقة بالمحور الثالث الذي يتعلق بالفرضية الثانية يوجد اهتمام بالنظام الرقابة الداخلية .  
- لقياس درجة الموافقة حول أخلاقيات الأعمال و الرقابة الداخلية تم استخراج مجال المتوسط الحاسبي المرجح لإجابات المستجيبين على جميع أسئلة المحورين حسب مقياس ليك ارت الثالثي المحدد سابقا جدول رقم (2-3)

### الجدول رقم (10-2) النتائج المتعلقة بالمحور الأول (المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات عمال مؤسسة ENTP حول أخلاقيات الأعمال )

المحور الأول : حول أخلاقيات الأعمال	المقياس	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
تأثير الضغوط الخارجية من أجل تسريع المهام	التكرار	12	8	15	1.91	0.887	محايد
	النسبة	34.3	22.9	42.9			
أعامل بحياد فيما يخص الخلافات الشخصية و المهنية	التكرار	26	5	4	2.63	0.690	موافق
	النسبة	74.3	14.3	11.4			
أصغي إلى مشاكل العمال و أحاول حلها	التكرار	30	3	2	2.80	0.531	موافق
	النسبة	85.7	8.6	5.7			
أحترم العمال داخل المؤسسة و خارجها	التكرار	32	2	1	2.89	0.404	موافق
	النسبة	91.4	5.7	2.9			
أعتبر مسؤوليات المؤسسة من أولوياتي	التكرار	34	1	0	2.97	0.169	موافق
	النسبة	97.1	2.9	0			
وجودي في المؤسسة هو من أجل إثبات ذاتي	التكرار	22	6	7	2.43	0.815	موافق
	النسبة	62.9	17.1	20.0			
عندما يتم مكافأة بعض العمال من نفس مستوى عملي أتقبل ذلك	التكرار	22	10	3	2.54	0.657	موافق
	النسبة	62.9	28.6	8.6			
<b>الموضوعية والاستقلالية</b>							
ألتزم بالمحافظة بالسر المهني في المؤسسة	التكرار	32	2	1	2.89	0.404	موافق
	النسبة	91.4	5.7	2.9			

موافق	0.355	2.86	0	5	30	التكرار	أأدي مهام المؤسسة رغم الخلاف الموجود بيني وبين العمال
			0	14.3	85.7	النسبة	
موافق	0.373	2.91	1	1	33	التكرار	أعتبر المهام المكلف بها واجب علي أداءه بجد
			2.9	2.9	94.3	النسبة	
موافق	0.284	2.91	0	3	32	التكرار	أساهم في المحافظة على سمعة و ممتلكات المؤسسة
			0	8.6	91.4	النسبة	
موافق	0.323	2.89	0	4	31	التكرار	أحاول الانضباط بالوقت حتى لا أتأخر على وجباتي الوظيفية
			0	11.4	88.6	النسبة	
موافق	0.430	2.86	1	3	31	التكرار	أقوم بالعمل على وجه المطلوب مراعيًا بذلك حقوق الآخرين والمصالح العامة للمؤسسة
			2.9	8.6	88.6	النسبة	
<b>مرتفع</b>	<b>0.361</b>	<b>2.89</b>	<b>الامانة والاستقامة</b>				
موافق	0.284	2.91	0	3	32	التكرار	أقوم بتأدية مهامي بكل كفاءة و إتقان
			0	8.6	91.4	النسبة	
موافق	0.531	2.80	2	3	30	التكرار	لا أتدخل في مسؤوليات المرؤوسين التابعين لي من أجل قضاء صالحه الخاصة
			5.7	8.6	85.7	النسبة	
موافق	0.490	2.77	1	6	28	التكرار	عند قيامي بمخالفات في العمل تقتضي العقاب أتقبل ذلك
			2.9	17.1	80.0	النسبة	
موافق	0.561	2.74	2	5	28	التكرار	أجز عملي دون الحاجة لرقابة معينة
			5.7	14.3	80.0	النسبة	
موافق	0.236	2.94	0	2	33	التكرار	أقوم بعمل وفق ما تقتضه إجراءات المهام و الوظيفة
			0	5.7	94.3	النسبة	
موافق	0.553	2.60	1	12	22	التكرار	أساهم في حل مشاكل المؤسسة و اعتبرها مشاكل
			2.9	34.3	62.9	النسبة	
موافق	0.648	2.14	5	20	10	التكرار	من الضروري إفشاء الحقيقة في المواقف التي تهم و تضر الجمهور العلاقة بالعمل
			14.3	57.1	28.6	النسبة	
<b>مرتفع</b>	<b>0.469</b>	<b>2.70</b>	<b>النزاهة والشفافية</b>				

من خلال ما سبق يمكن تلخيص أبعاد أخلاقيات الأعمال في الجدول التالي للمؤسسة محل الدراسة كما يلي :

بالاعتماد على مجال المتوسط الحسابي المرجح و المستوى الموافق له

لدينا : المجال من 1-1.66 المستوى الموافق له قليل  
المجال من 1.67-2.34 المستوى الموافق له متوسط  
المجال من 2.35-3 المستوى الموافق له مرتفع

جدول رقم (11-2) المتوسط الحسابي و مستوى أبعاد أخلاقيات الأعمال

المستوى	المتوسط الحسابي	أبعاد أخلاقيات الأعمال
مرتفع	2.60	الموضوعية و الاستقلالية
مرتفع	2.89	الامانة و الاستقامة
مرتفع	2.70	النزاهة و الشفافية
مرتفع	2.73	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على محاور أخلاقيات الأعمال في المؤسسة سابقة الذكر

الجدول رقم (12-2) النتائج المتعلقة بالمحور الثالث (المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لإجابات العمال المؤسسة ENTP حول نظام الرقابة الداخلية).

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	غير موافق	محايد	موافق	المقياس	
موافق	0.690	2.63	4	5	26	التكرار	يوجد في المؤسسة نظام محدد ومكتوب يظهر
			11.4	14.3	74.3	النسبة	صلاحيات ومسؤوليات ومهام الموظفين
موافق	0.530	2.69	1	9	25	التكرار	عند تصميم الإدارة للإجراءات الجديدة تسعى دوما
			2.9	25.7	71.4	النسبة	من خلالها إلى تحقيق المصلحة العامة للمؤسسة
موافق	0.539	2.66	1	10	24	التكرار	إجراءات التي يتم وضعها لا تكون من أجل مصالح
			2.9	2.6	68.6	النسبة	الشخصية في المؤسسة
موافق	0.646	2.63	3	7	25	التكرار	عملية وضع الإجراءات في المؤسسة تخضع إلى
			8.6	20	71.4	النسبة	خطوات واضحة
موافق	0.490	2.77	1	6	28	التكرار	وضع الإجراءات في المؤسسة هدفها تقليل ثغرات و
			2.9	17.1	80.0	النسبة	النقائص المكتشفة
موافق	0.236	2.94	0	2	33	التكرار	وضع الإجراءات في المؤسسة هدفها تقليل ثغرات و
			0	5.7	94.3	النسبة	النقائص المكتشفة
موافق	0.561	2.74	2	5	28	التكرار	تتلاءم الإجراءات مع القوانين المتبعة في المؤسسة

			5.7	14.3	80.0	النسبة	
موافق	0.742	2.51	5	7	23	التكرار	تعمل الإجراءات على تشجيع العاملين على التمسك بالقوانين الإدارية
			14.3	20.0	65.7	النسبة	
موافق	0.739	2.57	5	5	25	التكرار	تعمل الإجراءات على الاستغلال الأفضل لموارد المؤسسة
			14.3	14.3	71.4	النسبة	
موافق	0.583	2.69	2	7	26	التكرار	وضع الإجراءات في المؤسسة تعمل على استغلال ممتلكات المؤسسة في الإطار المحدد لها
			5.7	20.0	74.3	النسبة	
موافق	0.382	2.83	0	6	29	التكرار	تحدد الإجراءات أسلوب المؤسسة وتؤثر على الوعي الرقابي لموظفيها
			0	17.1	82.9	النسبة	
موافق	0.608	2.57	2	11	22	التكرار	تساعد الإجراءات التي تضعها الإدارة على اتخاذ القرارات التي تلاءم جميع الموظفين
			5.7	31.4	62.9	النسبة	

من خلال ما سبق يمكن تلخيص متوسط العام للفقرات نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة محل الدراسة :

جدول رقم (13-2) المتوسط الحسابي العام ومستوى الرقابة الداخلية

المستوى	المتوسط الحسابي	البيان
مرتفع	2.69	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الطالبة

المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتوصل إليها

الفرع الأول: تفسير وتحليل النتائج

1- اختبار الفرضية الأولى حول الوعي بأخلاقيات الأعمال

يظهر من خلال الجدول رقم (11-2) بلغ متوسط العام لجميع الفقرات المتعلقة بأخلاقيات الأعمال ب 2.73 و الانحراف المعياري 0.474 ، وقد بلغ متوسط العام للبعد الموضوعية والاستقلالية 2.60 بمستوى مرتفع والانحراف المعياري 0.593 ، وقد احتلت الفقرة 5 "أعتبر مسؤوليات المؤسسة من أولوياتي" بمتوسط حسابي 2.97 وانحراف معياري قدره 0.169 هذا ما يدل على أن العمال يمتلكون مسؤولية اتجاه عملهم ، في حين احتلت الفقرة 1 تأثر الضغوط الخارجية من أجل تسريع المهام المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 1.91 وانحراف معياري 0.887 هذا ما يدل على أنه هناك تأثير ضعيف نسبياً للضغوط الخارجية من أجل تسريع المهام ، أما بنسبة للبعد الأمانة ولاستقامة بلغ متوسط العام 2.89 بمستوى مرتفع وانحراف معياري 0.361 وقد احتلت المرتبة الأولى كل من الفقرتين رقم 10 و"أعتبر المهام المكلف بها واجب علي أداءه بجد"، والفقرة 11 "أساهم في المحافظة على

سمعة و ممتلكات المؤسسة" وكان المتوسط الحسابي لكل واحدة من الفقرات ب 2.91 انحراف معياري على التوالي 0.373 و 0.284، وهذا ما يدل على الكفاءة المهنية للعمال .

أما بالنسبة للبعد النزاهة والشفافية فقد بلغ متوسط العام 2.70 بمستوى مرتفع وانحراف معياري 0.469 حيث احتلت المرتبة الأولى الفقرة 18 "أقوم بعمل وفق ما تقتضيه إجراءات المهام و الوظيفة" بمتوسط حسابي قدره 2.94 وانحراف معياري 0.236 هذا يدل على اهتمام العمال بعملهم المؤسسة ، في حين احتلت الفقرة 20" من الضروري إنشاء الحقيقة في المواقف التي تهم و تضر الجمهور العلاقة بالعمل" المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 2.14 وانحراف معياري قدره 0.648 وهذا دليل عدم قدرت العمال التوصل إلى الحقيقة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11-2) أن متوسط الحسابي لمعظم الفقرات جاءت ذات اتجاه موافق وهذا ما يدل على مستواها مرتفع كما أن متوسط العام للجميع فقرات أبعاد أخلاقيات الأعمال قدر ب 2.73 أي مستوى مرتفع لأنه يدخل ضمن مجال 2-35-3 هذا مؤشر على أنه يوجد وعي لأخلاقيات الأعمال لمؤسسة محل الدراسة.

## 2- اختبار الفرضية الثانية حول اهتمام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية

من خلال الجدول (13-2) نلاحظ أن متوسط العام لفقرات هذا المتغير المتعلقة بالرقابة الداخلية بلغ 2.69 وقد احتلت الفقرة رقم 6 "وضع الإجراءات في المؤسسة هدفها تقليل ثغرات و النقائص المكتشفة" المرتبة الأولى بمتوسط 2.94 وانحراف معياري بلغ 0.236 وهذا دليل على المحافظة على حماية الأصول مؤسسة وهذا ما تهدف إليه الرقابة الداخلية و في مرتبة الأخيرة احتلت الفقرة رقم 8 "تعمل الإجراءات على تشجيع العاملين على التمسك بالقوانين الإدارية" بمتوسط حسابي 2.51 و انحراف معياري 0.742.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية العبارات جاءت بمتوسطات حسابية مرتفعة ، كما يلاحظ أن متوسط العام 2.69 مرتفع هذا مؤشر على وجود وعي واهتمام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية في مؤسسة ENTP

## الفرع الثاني : ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

### أولا : العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

حيث تم استخدام معامل الارتباط لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغير الدراسة المستقلة و أبعاده و متغير التابع لمؤسسة محل الدراسة

## -العلاقات الارتباطية بين أبعاد أخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية

### اختبار الفرضيات الخاصة بالعلاقة الارتباطية

للتحقق من صحة الفرضية الثالثة لا بد من معرفة العلاقات الارتباطية بين أبعاد أخلاقيات الأعمال ( الموضوعية والاستقلالية ، الأمانة والاستقامة ، النزاهة والشفافية ) كمتغيرات مستقلة والرقابة الداخلية كمتغير تابع والجدول التالية توضح النتائج المتحصل عليها من مخرجات ل. spss

الجدول رقم (14-2) يوضح العلاقة الارتباطية بين أبعاد المتغير المستقل وبعاده ( الموضوعية والاستقلالية، والامانة والإستقامة، والنزاهة والشفافية ) والمتغير التابع

أخلاقيات الأعمال	النزاهة والشفافية	الأمانة والاستقامة	الموضوعية والاستقلالية	الرقابة الداخلية	
0.00	0.460	0.570	0.235	1	معامل الارتباط بيرسون R
0.00	0.05	0.00	0.175		مستوى الدلالة sig
35	35	35	35	35	حجم العينة

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم(14-2): نلاحظ أن اغلب العلاقات الارتباطية ذات دلالة إحصائية و عند مستويات إيجابية متوسطة بين أبعاد المتغير المستقل أخلاقيات الأعمال و الرقابة الداخلية المتغير التابع وهي : الموضوعية والاستقلالية بنسبة تقدر ب 23.5% إي أن هناك علاقة طردية ضعيفة بين أخلاقيات الأعمال و الرقابة الداخلية لان مستوي الدلالة كان 0.175 اكبر من 0.05. وأما عن الأمانة والاستقامة قدرة ب نسبة 57.0% إي أن هناك علاقة خطية طردية قوية بين المتغيرين لان مستوي الدلالة 0.00 وهو اقل من 0.05 ، و أما عن النزاهة والشفافية قدرة بنسبة 46.0% إي أن هناك علاقة خطية طردية متوسطة بين أخلاقيات الأعمال والرقابة الداخلية وهيا ذات دلالة إحصائية لان مستوى دلالة 0.05 يساوي 0.05.



ثانيا : دراسة معاملات خط الانحدار:

توضيح قيم معاملات خط الانحدار لمؤسسة

جدول رقم (15-2) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.908	8.017		.487	.629
(XA) لموضوعية والاستقلالية	.002	.337	.001	.005	.996
(XB) الامانة والاستقامة	1.106	.450	.457	2.455	.020
(XC) الامانة والاستقامة	.484	.449	.193	1.078	.289

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

\* الانحدار يساوي 3.908 الذي يمثل a من معادلة المستقيم  $y=a+bx$  اما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للأبعاد المتغيرة المستقل ، وبالتالي ندرس قيم sig حيث أن البعد الأول (XA) قيمته 0.996 وهي قيمة مرفوضة لأنها أكبر من 0.05. و بالنسبة للبعد الثاني (XB) كانت قيمته 0.020 وهي قيمة مقبولة لأنها اقل من 0.05 ، و بالنسبة للبعد الثالث (XC) قيمته 0.289 وهي قيمة مرفوضة لأنها أكبر من 0.05. وبالتالي تصبح معادلة خط الانحدار  $Y=3.908+1.106XB$  ، المتغير التابع ، XB بعد الأمانة والاستقامة في المتغير المستقل ، فكلما زاد بعد الأمانة و الاستقامة بوحدة وحدة أدى إلى زيادة الرقابة الداخلية ب ( 1.106 ) .

الفرع الثالث : اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لنظام الرقابة الداخلية

حيث الفرضية الرئيسية هي : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  بين متوسطات النظرة العاملين لنظام الرقابة الداخلية بسبب اختلافهم في الخصائص الشخصية كالجنس و العمر والمستوى التعليمي والوظيفة والخبرة.  
أولاً: متغير الجنس

❖ الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات نظرة العاملين لنظام الرقابة الداخلية تبعاً لمتغير الجنس.

الجدول رقم (16-2) يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة العاملين لنظام الرقابة الداخلية تبعاً لمتغير الجنس

## ANOVA

Sumع	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	117.744	1	117.744	8.588	.006
Within Groups	452.427	33	13.710		
Total	570.171	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن القيمة الإحصائية لمتغير الجنس هي  $\text{sig} = 0.006$  و هي اقل من مستوى المعنوية 0,05 و بالتالي وجود دلالة إحصائية يعني أن عامل الجنس يؤثر على فعالية نظام الرقابة الداخلية .

ثانياً : متغير السن

جدول رقم (17-2): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لمفهوم تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في تمكين العاملين

## ANOVA

Sumع	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	108.957	3	36.319	2.441	.083
Within Groups	461.214	31	14.878		
Total	570.171	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات spss

من خلال الجدول نتيجة تحليل التباين لمتغير السن كانت قيمة  $\text{sig}=0.083$  و هي أكبر من  $0,05$  و بالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بمعنى ان السن لا يؤثر على نظام الرقابة الداخلية

### ثالث :متغير المستوى

جدول رقم(17-2):يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات لمفهوم أخلاقيات الأعمال و الرقابة الداخلية

#### ANOVA

Sumع	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	24.575	2	12.287	.721	.494
Within Groups	545.597	32	17.050		
Total	570.171	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

تتضح نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى العلمي لمؤسسة ENTP أن قيمة  $\text{sig} =0.494$  و هي أكبر من  $0,05$  ومنه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن مستوى التعليم لا يؤثر على فعالية النظام الرقابة الداخلية .

### رابعا : متغير الخبرة:

جدول رقم(18-2):يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لنظام الرقابة الداخلية تبعاً لمتغير الخبرة.

#### ANOVA

Sumع	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	63.979	2	31.990	2.022	.149
Within Groups	506.192	32	15.819		
Total	570.171	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

يتبين من تحليل التباين لمتغير الخبرة لمؤسسة ENTP أن قيمة  $\text{sig}=0.149$  و هي أكبر من  $0,05$  و بالتالي عدم وجود دلالة إحصائية بمعنا ان متغير الخبرة لا يؤثر على فعالية نظام الرقابة الداخلية.

خامسا : متغير الوظيفي

جدول رقم:(19-2) يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لنظام الرقابة الداخلية تبعاً لمتغير الوظيفي.

## ANOVA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	16.126	2	8.063	.466	.632
Within Groups	554.045	32	17.314		
Total	570.171	34			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق : يتبين من تحليل التباين لمتغير الخبرة لمؤسسة ENTP أن قيمة  $\text{sig}=0.632$  و هي أكبر من  $0,05$  و بالتالي عدم وجود دلالة إحصائية بمعنى أن متغير الوظيفة لا يؤثر على فعالية نظام الرقابة الداخلية.

### خلاصة الفصل

حولنا في هذا الفصل أن نسقط جانبا من الجزء النظري على الدراسة الميدانية، مستعنين لذلك على ما تحصلنا عليه من معلومات من خلال تحليل و مناقشة الإستبيان الموجه لعمال مؤسسة، حيث إتضح لنا بأن العمال يمتلكون صورة واضحة عن أخلاقيات الأعمال، و ايضا لديهم إهتمام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية ، كما توصلنا الى أن المؤسسة تقوم بتصميم نظام رقابة داخلية و تنفيذه بكل الطرق المساعدة و المحفزة للعمال و كذلك تقوم بإعداد برامج تدريبية في مجال أخلاقيات الأعمال و توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين أبعاد اخلاقيات أعمال و نظام الرقابة الداخلية.

الخاتمة

## الخاتمة :

من خلال الدراسة التي قمنا بها أتضح لنا أهمية و الدور الذي تلعبه أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية فهي أحد العوامل التي تساهم في وضع نظام الرقابة الداخلية ، وقد أظهرت الدراسة التطبيقية بمؤسسة ENTP العلاقة الارتباطية الإيجابية المتوسطة بين أخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية .

## نتائج الدراسة :

على ضوء الدراسة حاولنا اختبار الفرضيات التي وضعناها للبحث وكانت النتائج كما يلي:

- هناك وعي بأخلاقيات الأعمال بدرجات ومستويات إيجابية متفاوت حيث احتلت مؤسسة ENTP متوسط عام قدر ب (2.73) ذات مستوى مرتفع ويرجع ذلك حسب اعتقادنا إلى أهمية تنسيق وترابط بين أبعاد أخلاقيات الأعمال في المؤسسة من حيث نوعية الإدارة و نزهاتها ، والقيم السائدة في مبيئها . حيث نجد أن هذه الأبعاد قد تؤثر بشكل مباشر في الوعي الأخلاقي للعمال من جانب العدالة و الأمانة ، الكفاءة ، الترقية ، الأجر ، الالتزام بالتعليمات و القوانين وتطبيق العدالة في العقوبة و المكافئة...إلخ . و بالإضافة إلى وجود مسؤولين و متخذي القرارات مؤهلين و متميزين ، هذا ما يؤدي لروح العمل بين العمال وفعاليتهم سوف يؤثر بشكل كبير في أخلاقيات الأعمال ورفع من مستواها.

- هناك وعي واهتمام بتطبيق نظام الرقابة الداخلية وكان متوسط العام للمؤسسة بمستوى مرتفع حيث احتلت نسبة ب(300) ويرجع السبب في المراقبة الدائمة من طرف مجلس الإدارة وهذا ما صرح به مسؤول مصلحة الرقابة الداخلية ، وهذا ما يفسر قوة تأثير مجلس الإدارة على تفعيل نظام الرقابة الداخلية داخل المؤسسة .
- كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة بين أبعاد أخلاقيات الأعمال ونظام الرقابة الداخلية ، وهذا ما قد يزيد من مخاطر فشل نظام رقابة الداخلية.
- كما توصلنا بأن كل متغيرات الشخصية في المؤسسة تؤثر على فعالية نظام الرقابة الداخلية.

## التوصيات:

- وضع وتعزيز أخلاقيات الأعمال في المؤسسات و الشركات ، وضرورة أن تقوم هذه بتحديد السياسات الأخلاقية وتوزيعها عبر المؤسسة و الشركة .
- ضرورة فهم ودراسة وتحليل العناصر المكونة للمبادئ الأخلاقية باعتبار ذلك احد أهم المرتكزات الهامة لضمان نجاح المؤسسة وديمومتها .

- أهمية تدريب جميع الأفراد على تعزيز قدرتهم و أدائهم الفردي والجماعي خاصة في ظل تنوع وتشعب وتعقد المخاطر المتعلقة بأعمالهم .
  - ضرورة مراعاة مدى تقييد والتزام المدراء بتطبيق قواعد السلوك الأخلاقي ، وهذا عامل مساعد في تقوية الشعور بانتماء لدى العاملين و الرفع من أدائهم
  - العمل على وضع برامج و تطوير مناهج أخلاقيات الأعمال الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة والإطارات ، وهذا راجع إلى قوة تأثير أدائهم لعملهم .
  - ضرورة الاهتمام بعنصر المراقبة والذي يتعلق بمراقبة جميع عناصر الرقابة الداخلية ، ووضع معايير رقابية فعالة لمتابعة و تقييم الأداء بشكل مهني وفعال .
- وفي الأخير يمكن القول أن أخلاقيات الأعمال ليست مجرد قواعد مكتوبة أو إجراءات يجب تطبيقها على العمال والموظفين فقط بل يجب أن تكون بين جميع المسؤولين الإداريين والموظفين لخلق روح العمل و الالتزام المهني للوصول إلى الأهداف المنشودة الأقل درجة في السلم الإداري بل هي التزام جماعي بين كل الموظفين من أعلى موظف في التسلسل الإداري إلى هذا السلم .

### آفاق الدراسة:

المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا:

- ✓ أثر القيم الأخلاقية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية .
- ✓ أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية بين مؤسسة خاصة ومؤسسة عمومية .
- ✓ مساهمة أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية في البنوك الجزائرية .



قائمة المصادر  
والمراجع

قائمة المراجع:

- 1- د. سعيد بن ناصر ألعامدي، أخلاقيات العمل (ضرورة تنموية و مصلحة شرعية)، رابطة العالم الإسلامي للنشر، مكة المكرمة - 2010 م .
  - 2- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في الشركات الأعمال، الوراق للنشر و التوزيع، 2006.
  - 3- خضرة خريفي، أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية، مذكرة ماستر، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2016.
  - 4- حليلة بن حامد، دور المراجعة الداخلية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية، مذكرة ماستر، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2015.
  - 5- د. مقدم خالد، د. عبد الله مايو، نظام الرقابة الداخلية، مطبوعة دراسات محاسبية وجبائية معمقة (ل.م.د)، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2015.
  - 6- جميلة العمري، نفيسة حجاج، محمد بركة، أثر المسؤولية الاجتماعية على أخلاقيات الأعمال المؤسسات، مداخلة بملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، الطبعة الثالثة أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، جامعة ورقلة، الجزائر، يوم 27/28/نوفمبر / 2017.
  - 7- عبد الغني بن حامد، محمد البخاري عمومن، أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الالتزام التنظيمي، مداخلة بملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثالثة أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، معهد العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، يوم 27/28/نوفمبر / 2017.
  - 8- سمية قداش وسميرة صالحى أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الالتزام التنظيمي، مداخلة بملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات الطبعة الثالثة أخلاقيات الأعمال و المسؤولية الاجتماعية، معهد العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة ورقلة، الجزائر، يوم 27/28/نوفمبر / 2017.
- المراجع الأجنبية :

- 1- Shehnaz A. Sheikh, The Importance of Ethics in Health Care System, JDUHS, -1, Vol 1, N° 1, 2007
- 2- Weihrich, KoontzHarold, Management : A global Perspective, International Edition, Mc Graw-Hill Inc, New York-USA , 1993
- 3- Mary C. Gentile, International Business Consultant , Managers for the Future, Electronic Journal of the U.S.Department of State February 2005.

## قائمة الملاحق



جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الاقتصادية و التجارة و علوم التسيير  
تخصص : محاسبة وتدقيق



استبيان

أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية "

السلام عليكم

في إطار إنجاز مذكرة شهادة الماستر بعنوان " أثر أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية "، نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين منكم قراءة كل فقرة بتمعن وعناية تامة وكذا الإجابة عليه بدقة وموضوعية والتي سيكون لها تأثير كبير في نجاح هذه الدراسة والوصول إلى نتائج مقبولة ، لذلك نحيطكم علما بأن هذا الاستبيان أعد لغرض البحث العلمي وأن معلوماتكم ستحظى بسرية تامة ولن تستخدم للأغراض أخرى .

الطالبة : صخر شريفة

أولا : البيانات الشخصية

أرجو التكرم بوضع علامة (✓, ✓) أمام المربع المناسب :

1.الجنس: ذكر  أنثى

2.السن : أقل من 30 سنة  من 31 إلى 40 سنة  من 41-50 سنة  من 50 سنة فما فوق

3.المستوى التعليمي: أقل من ثانوي  ثانوي  جامعي

4.الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات

5. المسمى الوظيفي : .....

ثانيا : بيانات الدراسة

أرجو التكرم بوضع علامة (✓, ✓) أمام المربع المناسب :

المحور الأول: أخلاقيات الأعمال

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	تأثير الضغوط الخارجية من أجل تسريع المهام			
2	أتعامل بحياد فيما يخص الخلافات الشخصية و المهنية			

3	أصغي إلى مشاكل العمال و أحاول حلها		
4	أحترم العمال داخل المؤسسة و خارجها		
5	أعتبر مسؤوليات المؤسسة من أولوياتي		
6	وجودي في المؤسسة هو من أجل إثبات ذاتي		
7	عندما يتم مكافأة بعض العمال من نفس مستوى عملي أتقبل ذلك		
8	ألتزم بالمحافظة بالسر المهني في المؤسسة		
9	أؤدي مهام المؤسسة رغم الخلاف الموجود بيني وبين العمال		
10	أعتبر المهام المكلف بها واجب علي أداءه بجد		
11	أساهم في المحافظة على سمعة و ممتلكات المؤسسة		
12	أحاول الانضباط بالوقت حتى لا أتأخر على وجباتي الوظيفية		
13	أقوم بالعمل على وجه المطلوب مراعيًا بذلك حقوق الآخرين والمصالح العامة للمؤسسة		
14	أقوم بتأدية مهامي بكل كفاءة و إتقان		
15	لا أتدخل في مسؤوليات المرؤوسين التابعين لي من أجل قضاء مصالح الخاصة		
16	عند قيامي بمخالفات في العمل تقتضي العقاب أتقبل ذلك		
17	أنجز عملي دون الحاجة لرقابة معينة		
18	أقوم بعملتي وفق ما تقتضيه إجراءات المهام و الوظيفة		
19	أساهم في حل مشاكل المؤسسة و اعتبرها مشاكلتي		
20	من الضروري إفضاء الحقيقة في المواقف التي تهم و تضر الجمهور العلاقة بالعمل		

### المحور الثاني: الرقابة الداخلية

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	يوجد في المؤسسة نظام محدد ومكتوب يظهر صلاحيات ومسؤوليات ومهام الموظفين			
2	عند تصميم الإدارة للإجراءات الجديدة تسعى دوماً من خلالها إلى تحقيق المصلحة العامة للمؤسسة			
3	الإجراءات التي يتم وضعها لا تكون من أجل المصالح الشخصية في المؤسسة			
4	عملية وضع الإجراءات في المؤسسة تخضع إلى خطوات واضحة			
5	وضع الإجراءات في المؤسسة هدفها تقليل ثغرات و النقائص المكتشفة			
6	عند وضع بعض الإجراءات لا بد أن تخضع لاستشارات من قبل المرؤوسين و المسؤولين			
7	تتلاءم الإجراءات مع القوانين المتبعة في المؤسسة			
8	تعمل الإجراءات على تشجيع العاملين على التمسك بالقوانين الإدارية			
9	تعمل الإجراءات على الاستغلال الأفضل لموارد المؤسسة			
10	وضع الإجراءات في المؤسسة تعمل على استغلال ممتلكات المؤسسة في الإطار المحدد لها			
11	تحدد الإجراءات أسلوب المؤسسة وتؤثر على الوعي الرقابي لموظفيها			
12	تساعد الإجراءات التي تضعها الإدارة على اتخاذ القرارات التي تلاءم جميع الموظفين			

الصفحة	العنوان	الرقم
/	الإهداء	01
/	الشكر	02
X	الملخص	03
XII	قائمة المحتويات	04
XIII	قائمة الجداول	05
XV	قائمة الأشكال	06
	قائمة الملاحق	07
<b>الفصل الأول: أدبيات نظرية و تطبيقية لأخلاقيات الأعمال نظام الرقابة الداخلية</b>		
2	تمهيد	08
2	المبحث الأول: الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية	09
2	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول أخلاقيات الأعمال	10
2	الفرع الأول: ماهية أخلاقيات الأعمال و مراحل تطورها	11
2	مفهوم أخلاقيات الأعمال	12
2	مراحل تطور أخلاقيات الأعمال	13
4	الفرع الثاني: حتمية أخلاقيات الأعمال	14
5	مصادر أخلاقيات الأعمال	15
6	أهمية أخلاقيات الأعمال	16
6	أسباب الإهتمام بأخلاقيات الأعمال	17
7	الفرع الثالث: معايير أخلاقيات الأعمال و العوامل المؤدية الى انجاراتها في عالم الأعمال و وسائل ترسيخها	18
7	معايير أخلاقيات الأعمال	19
7	العوامل المؤدية الى انجاراتها	20
8	وسائل ترسيخ أخلاقيات الأعمال	21
8	المطلب الثاني: مفاهيم عامة حول نظام الرقابة الداخلية	22
9	الفرع الأول: مراحل تطور تعريف نظام الرقابة الداخلية وأهميته	23
9	مراحل تطور تعريف نظام الرقابة الداخلية	24
10	تعريف نظام الرقابة الداخلية	25
10	أهمية نظام الرقابة الدتخلية	26
11	الفرع الثاني: أهداف و مكونات نظام الرقابة الداخلية و مقوماته	27
11	أهداف نظام الرقابة الداخلية	28
11	مكونات نظام الرقابة الداخلية	29

13	الفرع الثالث: دور أخلاقيات الأعمال في تفعيل نظام الرقابة الداخلية	30
15	المبحث الثاني: أدبيات تطبيقية لأخلاقيات الأعمال و نظام الرقابة الداخلية	31
15	المطلب الأول: دراسات سابقة	32
15	الفرع الأول: الدراسات العربية	33
16	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية	34
17	المطلب الثاني: محل الدراسة الحالية من الدراسات السابقة	35
17	الفرع الأول: جوانب تشابه دراستنا مع الدراسات الأخرى	36
17	الفرع الثاني: جوانب اختلاف دراستنا مع الدراسات السابقة	37
19	خلاصة الفصل	38
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمؤسسة ENTP</b>		
21	تمهيد	39
22	المبحث الأول : دراسة طريقة و الأدوات المتبعة في الدراسة الميدانية	40
22	المطلب الأول: الطريقة المتبعة في الدراسة الميدانية	41
23	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة	42
23	الفرع الأول: الأدوات المستخدمة لجمع البيانات	43
23	الفرع الثاني: أساليب المعالجة الإحصائية	45
25	المبحث الثاني: عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية و مناقشتها	46
25	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة الميدانية	47
25	الفرع الأول: الإحصائيات الوصفية	48
25	خصائص عينة الدلاسة	49
28	عرض نتائج المتعلقة بمحاور الإستبيان	50
31	المطلب الثاني: مناقشة نتائج المختوصل اليها	51
31	الفرع الأول: تفسير و تحليل النتائج	52
32	الفرع الثاني: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها	53
32	العلاقات الإرتباطية بين متغيرات الدراسة	54
34	دراسة معاملات خط الإنحدار	55
35	الفرع الثالث: اختبار تحليل تباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة العاملين لنظام الرقابة الداخلية	56
35	متغير الجنس	57
35	متغير السن	58
36	متغير المستوى التعليمي	59
37	متغير الخبرة	60

<b>37</b>		متغير الوظيفة	<b>61</b>
<b>38</b>		خلاصة الفصل	<b>62</b>
<b>40</b>		الخاتمة	<b>63</b>
<b>43</b>		قائمة المراجع	<b>64</b>
		قائمة الملاحق	<b>65</b>
		الفهرس	<b>66</b>