

دور القيم الاجتماعية في تفعيل أداء الشركات العائلية

The role of social values in activating the performance of family businesses

د. داودي عبد الفتاح¹ *، أ. فصاص فتيحة²، أ. رفاة عبد العزيز³¹ المركز الجامعي أحمد زبانه - غليزان - (الجزائر)، abdefettahd@yahoo.fr² المركز الجامعي أحمد زبانه - غليزان - (الجزائر)، fatihaguessas@hotmail.com³ المركز الجامعي أحمد زبانه - غليزان - (الجزائر)،

ملخص:

تعتبر الثقة من أهم آليات حوكمة الشركات ولدعم هذه الآلية تعمل الشركات على تعزيز القيم الاجتماعية لها، معظم الشركات الخاصة في الجزائر هي شركات عائلية بحيث تصل نسبتها إلى ما يقارب 98 % ومعظم هذه الشركات هي ذات حجم صغير أو متوسط التي تسعى لتحقيق التميز المؤسسي وتقديم منتجات تتميز بجودة عالية لتصل إلى العالمية، ومن هذا المنطلق تزداد أهمية القيم الاجتماعية بالنسبة للشركات العائلية مما يساهم في تفعيلها لقاعد الحوكمة: الشفافية، العدالة، المسؤولية، المساءلة. تعزيز دور القيم الاجتماعية بما يؤدي إلى حوكمة الشركات العائلية عبر إنشاء مجالس للعائلة وفصل الملكية عن الإدارة وبناء استراتيجيات فعالة وإعادة الهيكلة والاستعانة بالموظفين الأكفاء هي مطالب ضرورية لبقاء الشركات العائلية بقوتها الراهنة

كلمات مفتاحية: القيم الاجتماعية؛ حوكمة الشركات؛ الشركات العائلية

Abstract :

Confidence is the main important governance mechanisms and to push this mechanic, companies work for promote her social values, the majority of the personal companies In Algeria it's family companies about 98% of this companies are small or medium, it's working strengthening for organizational and professional excellence and to give products with high quality to reach out to international; in this sense become increasingly important this social values to the family companies, thus contributing to activated governance: responsibility, transparency and accountability, justice.

Strengthen the role of the social values leading to the governance of the family companies by creation of councils for the family and separate property from administration and build an effective strategies and restructuring, and the use of competent staff, it's an important or a necessary demands to maintain the family's company with its present strength.

Keywords: social values; corporate governance; family companies

* داودي عبد الفتاح . ايميل: abdefettahd@yahoo.fr

1. المقدمة:

أصبحت القيم الاجتماعية تشكل جزءاً رئيسياً من صناعة النمو في الشركات، عقب ذلك القدر الهائل من الفضائح والتجاوزات واتساع دائرة الجرائم والفساد الإداري خاصة جرائم الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ التي تشهدها الشركات

على مستوى العالم وحاجة المجتمعات إلى وجود معايير وأخلاقيات عمل أكثر رُقياً، وضرورة تحديد علاقاتها بالعاملين والعملاء والشركات والجمهور، فضلاً عن مراجعة المفاهيم الخاصة بأهداف الشركات، ويعكس النمو بأهمية القيم الاجتماعية تحولاً حاسماً في الرأي العام بشأن المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات والشركات. فقد كان من المتوقع أن تحقق الشركات أرباحاً للمساهمين من خلال إنتاج السلع والخدمات بأسعار تنافسية وفقاً للقوانين واللوائح السائدة في المجتمع التي تزاوَل فيه الشركات والمؤسسات أنشطتها، وحرّياً بالشركات في هذه الأيام أن تتولى المسؤولية الأخلاقية عن العديد من القضايا، التي تشمل البيئة، والجنس، والعرق، والمنتجات، ومعايير السلامة والصحة في بيئة العمل.

وتلعب الشركات العائلية دوراً مهماً وحيوياً في اقتصاديات الدول، كما أن لها دوراً كبيراً في التنمية الاقتصادية في الدول الصناعية، وما يلاحظ عن هذه الشركات أنها مشروعات تديرها العائلات إدارياً ومالياً ورقابياً بالتأثير على عملياتها الحالية والمستقبلية.

ولكي تحقق هذه الشركات العائلية أهدافها العامة والخاصة، وتنال ثقة المتعاملين معها، وتُحسّن من أدائها، وتضمن استمراريته ومساهمتها في التنمية المستدامة، لا بد من تطبيق الحوكمة والتزام القيم الاجتماعية التي تمنع بها التلاعب والتحريف والتسيب والغش والخداع والانغلاق وغياب المبادرة من خلال التحلي بالرقابة الذاتية قبل فرض الرقابة الخارجية والسيطرة.

من خلال ما تقدم، تحاول هذه الورقة البحثية الإجابة عن الإشكالية التالية:

ما هو الدور الذي تلعبه القيم الاجتماعية في تحسين أداء الشركات العائلية؟

للإجابة عن هذا التساؤل، تتناول المداخلات العناصر التالية:

أولاً- مفهوم القيم الاجتماعية والشركات العائلية.

ثانياً- أسباب الاهتمام بالقيم الاجتماعية.

ثالثاً- أهمية حوكمة الشركات بالنسبة للشركات العائلية.

رابعاً- تعزيز القيم الاجتماعية لتحسين دور الشركات العائلية.

2. مفهوم القيم الاجتماعية والشركات العائلية وحوكمة الشركات

2.1. مفهوم القيم الاجتماعية: إن قيمة الشيء هي قدره، وقيمة المتاع هي ثمنه، ويقال ما لفلان قيمة، أي ماله

ثبات ودوام على الأمر، كما أن القيم من المفاهيم الفلسفية التي كثر الجدل حولها بين المدارس والمذاهب الفكرية المختلفة، ويقصد بها مجموعة الممارسات السلوكية التي تأخذ موقعها في ثقافة المجتمع.

ويُعرف قاموس علم الاجتماع القيم الاجتماعية بأنها مواضيع تتعلق بها النفس وتشعر بالحاجة إليها أو باستحسانها أو بضرورتهاⁱⁱ.

والقيم الاجتماعية عبارة عن مجموعة من المعتقدات التي تمثل المقومات الأساسية أو المحور الذي تبنى عليه مجموعة من الاتجاهات توجه الأشخاص نحو غايات أو وسائل لتحقيقها أو أنماط سلوكية يختارها، فالقيم تتضمن التفضيلات الإنسانيةⁱⁱⁱ.

قد أدى فهم القيم الاجتماعية بالنسبة للعمل إلى عدة مظاهر من بينها انتشار هذه القيم واعتماد مدونات رسمية للوقوف على متطلباتها، لكن هناك تباين بين ما يكتب عن القيم وما يجري تطبيقه، حيث غالباً ما يحدث تعارض بين العمل وهذه القيم، ولا ريب أن هناك مديرين أكثر وعياً ويحرصون على مزاوله أنشطتهم وفقاً لهذه القيم الاجتماعية باعتبار

أن ذلك خيار استراتيجي، بينما يتخذ بعض المديرين القواعد الأخلاقية كستار لاحتياز قراراتهم الانتهازية، وخاصة في المواقف التي لا يستطيع فيها العامة التفرقة بين السلوك الأخلاقي والسلوك الانتهازي.

ويبدو أن الحاجة إلى تطبيق كل من القيم والعمل بطريقة صحيحة لا تتوافق مع الرأي الشائع الذي يتبناه بعض رجال الأعمال بأنه لا دخل للقيم في الأعمال، ويرى ميلتون فريدمان - الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد عام 1976 - في كتابة الصادر في 1963 أن الدوافع الاقتصادية هي أساس المشروع الخاص وأن وظيفته الأساسية هي تعظيم الربح لصالح حملة الأسهم، أما المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية فإنها ترتبط بالدوافع غير الاقتصادية وليست من طبيعة المشروع الخاص، ويأتي هذا الرأي انطلاقاً من أفكار آدم سميث في كتابة ثروة الأمم عام 1776 والتي تشير إلى أن خلق الثروة هو مسؤولية الأفراد والدولة، وأن الشركة لها هدف رئيسي هو أن تبقى كمنشأ للثروة لتنتج السلع المادية وتجلبها إلى السوق وتحمي رأس المال وتعظم الربح.

ويرى أحد أعلام الإدارة المعاصرين بيتر دراكر في تأكيد هذه الرؤية للمشروع الخاص، إلى أننا لو عهدنا إلى ملائكة كبار، وهم بطبيعتهم لا يبالون بشدة بدافع الربح، لتمكنوا أن يحققوا ربحاً^{iv}، والحقيقة أن فصل العمل عن القيم أمر غير ممكن وغير مفضل، فالقيم ليست أمراً اختياريًا، وقرارات وسلوكيات العمل عبارة عن أعمال أخلاقية لأنها تؤثر على حياة ورفاهة الآخرين. ولا شك أن الأفراد الذين يتخذون قرارات متعلقة بالعمل ويعملون بموجبها إنما يُعبرون عن اختيارات قيمة سواء ارتضوا ذلك أم لا وسواء قصدوا ذلك أم لا، وإذا ما تظاهر هؤلاء بخلاف ذلك، فإنهم بذلك ينكرون الجوانب الإنسانية التي عُرس فيهم أو ينكرون طبيعتهم الأخلاقية^v، ليس ذلك فحسب بل إن تجاهل دور القيم في العمل يعني إنكار أن هناك طرقاً صحيحة وأخرى خاطئة لمزاولة العمل.

بعد مرور قرون على أفكار آدم سميث، وفي ظل تطور المجتمعات الغربية والتحولات الإدارية الكبيرة والأزمات التي عصفت بعدد من الشركات لأسباب لأخلاقية بدأ بروز دعاة جدد ووسائل ومفاهيم لجعل القيم عنصراً حاكماً للنمو والتدقيق في اختيار المدراء، وبدأ أن البعد عن القيم الاجتماعية أمر لا يثبت طويلاً لأنه مضاد للفطرة، معارض للعلم، مخالف للعقل، يتنافى مع معطيات الواقع، ويتجاوز كل القيم الأساسية التي تشكل على أساسها الإنسان.

وينطوي مفهوم القيم الاجتماعية على معاني متعددة، فليس هناك تعريف محدد ودقيق لها، فقد تعني استخدام الأخلاقيات كاستراتيجية عمل لتحسين سمعة وأداء الشركة، وقد يشير إلى التبعات الأخلاقية لقرارات وسلوكيات العمل، وتأثيرها على رفاهة الناس والبيئة. بحيث تكون مجموعة من المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ، كما يمكن أن يشير أيضاً إلى السلوك الأخلاقي للإدارة، وأصحاب العمل، والموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة، أو تبني قواعد معينة تهدف إلى التأثير في سلوكيات الموظفين، وأخيراً فإن القيم الاجتماعية قد تعني الالتزام بالقيم الأخلاقية (كالأمانة، الاستقامة، الثقة، الصدق، الشفافية والعدالة) في العمل.

2.2. أهم القيم الاجتماعية التي تتداخل مع المبادئ الأساسية للحوكمة الرشيدة للشركات:

تمثل أهم القيم الاجتماعية التي تتداخل مع مبادئ حوكمة الشركات في^{vi}:

أ- الشفافية: وهي الإفصاح عن المعلومات المالية وغير المالية للمساهمين في الوقت المناسب، وقد يكون هذا الإفصاح طوعياً أو إلزامياً حسب السوق والبيئة القانونية اللتين تعمل في ظلهما الشركة.

ب- المسؤولية: حيث يتعامل مفهوم المسؤولية مع استقامة الأسواق وثقة المواطنين في مؤسسات السوق وشركائه، وللمسؤولية تطبيقات في بيئة الأعمال على المستويين الداخلي (الملاك، المديرين والموظفين) والخارجي (الأعمال والمجتمع).

ج- المساءلة: فالملاك يعهدون للمديرين بإدارة شركاتهم، ولهم أن يسألوهم عن أي تغييرات تطرأ على هذا الاتفاق في المستقبل.

د- العدالة: تضمن العدالة في إطار حوكمة الشركات المعاملة المتساوية لصغار المساهمين والموظفين والمديرين وغيرهم من أطراف أخرى، إذ تسعى قواعد الحوكمة الرشيدة وآلياتها في القطاع الخاص إلى القضاء على التمييز وإرساء بيئة واضحة يسهل توقع ما سيحدث فيها، تقضي إلى تخطيط استثماري طويل الأمد.

3.2. مفهوم الشركات العائلية: تشير الشركة العائلية إلى أي شركة مملوكة بصفة أساسية لأفراد ينتمون إلى عائلة معينة، وببساطة تأسيس هذه الشركات فهي لن تندثر أو يتوقف تأسيس الجديد منها في مختلف دول العالم، فمهما كان حجم التحديات التي تفرضها التحولات الاقتصادية في العالم، فإن مثل هذا النوع من الشركات باق ببقاء أشخاص قادرين على العطاء وتحقيق نجاح تجاري واقتصادي ينسب لهم، وينتقل بالتوريث لأبنائهم وأحفادهم .

إن الشركات العائلية الضخمة في الدول الصناعية لها دور كبير في التنمية الاقتصادية ولم تستطع الشركات الكبيرة تهميش دورها بل بالعكس وجدت أنه في الشركات العائلية حلولاً لكثير من احتياجاتها الصغيرة الحجم والمتكررة الطلب، ومن ناحية أخرى فإن الشركات العائلية بطبيعتها تعتبر بعيدة عن ضغوط أسواق المال، والتي تتمثل في ضرورة تحقيق الشركة لنتائج سريعة، وذلك لأنها لا تنتمي لهذه الأسواق، كما لا يوجد لديها حملة أسهم .

وما حدث في الآونة الأخيرة من انهيارات الأسواق المالية أدت إلى المطالبة بضرورة وجود مجموعة من الضوابط والأعراف والمبادئ الأخلاقية والمهنية لتحقيق الثقة والمصداقية، حيث أن حوكمة الشركات مفيدة لمنشآت الأعمال، ومن ثم فإن الشركات لا ينبغي لها أن تنتظر حتى تفرض عليها الحكومات معايير معينة لحوكمة الشركات، بقدر ما يمكن لهذه الشركات أن تنتظر حتى تفرض عليها الحكومات أساليب الإدارة الجيدة التي ينبغي عليها اتباعها في عملها .

4.2. مفهوم حوكمة الشركات: أدت المشاكل المالية التي تعرضت لها العديد من كبرى الشركات في العالم إلى المطالبة بضرورة وجود مجموعة من الضوابط والأعراف والمبادئ الأخلاقية والمهنية، لتحقيق الثقة والمصداقية في المعلومات الواردة في القوائم المالية والتي يحتاجها العديد من مستخدمي القوائم المالية خاصة المستثمرين المتعاملين في سوق الأوراق المالية في ظل عولمة وتدويل سوق المال وتزايد أحجام المشروعات نتيجة إجراء العديد من عمليات الدمج بين العديد من الشركات سواء على المستوى المحلي أو على المستوى الدولي .

كذلك يمكن للحكومة أن تلعب دوراً فعالاً في مجالات الإصلاح المالي والإداري لشركات القطاع العام والخاص، وزيادة ثقة المستثمرين في القوائم المالية، وتنشيط الاستثمار الوطني وجذب الاستثمارات، وتدعيم الجهاز المصرفي وزيادة قدراته وتفعيل سوق الأوراق المالية ودفع عملية التنمية الاقتصادية بقوة .

ولقد تعددت التعريفات المقدمة لمصطلح الحوكمة، بتعدد المهتمين بالمصطلح وانتماءاتهم السياسية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يعبر كل تعريف عن وجهة النظر التي يتبناها مقدم هذا التعريف، وفيما يلي بعض التعاريف^{vii}:

حيث تعرف مؤسسة التمويل الدولية IFC الحوكمة بأنها: " هي النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها "

كما تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD بأنها: " مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة الشركة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين ".

وهناك من يعرفها بأنها: " مجموع "قواعد اللعبة" التي تستخدم لإدارة الشركة من الداخل، ولقيام مجلس الإدارة بالإشراف عليها لحماية المصالح والحقوق المالية للمساهمين ".وبمعنى آخر، فإن الحوكمة تعني النظام، أي وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، كما تشمل مقومات تقوية المؤسسة على المدى البعيد وتحديد المسؤول والمسؤولية.

ويقصد بحوكمة الشركات مجموعة من الآليات والإجراءات والقوانين والنظم والقرارات التي تضمن الانضباط، الشفافية، الثقة والعدالة، وبالتالي تهدف الحوكمة إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق استغلال الموارد الاقتصادية المتاحة لديها بما يحقق أفضل منافع ممكنة لكافة الأطراف، ويتحقق ذلك من خلال قدرتها على تحسين الإطار القانوني والنظامي الملزم لتوجيه حركة النشاط الاقتصادي بكل من المجتمع المحلي والمجتمع الدولي، ويؤدي ذلك في النهاية إلى تحقيق الحوكمة لأهدافها والتي تتمثل في تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد الاقتصادية وزيادة معدل النمو الاقتصادي، وزيادة ثقة المستثمرين والمتعاملين في سوق الأوراق المالية في المعلومات الواردة في القوائم المالية للشركة.

وهذه بعض أهداف حوكمة الشركات^{viii}:

- مراعاة مصالح وحقوق المساهمين وحمايتهم.
- حماية حقوق حملة الوثائق والمستندات ذات الصلة بفعالية الشركات.
- حماية حقوق ومصالح العاملين في الشركات بكافة فئاتهم .
- تحقيق الشفافية في جميع أعمال الشركات .
- تحقيق وتأمين العدالة لكافة أصحاب المصالح والمتعاملين مع الشركات .
- تأمين حق المساءلة أمام أصحاب الحقوق لإدارة الشركات .
- الحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة.
- تنمية المدخرات وتشجيع تدفقها بما يؤدي لتنمية الاستثمارات الإنتاجية وصولاً لتعظيم الأرباح وبعيداً عن الاحتكارات .
- الالتزام بأحكام القوانين والتشريعات النافذة.
- العمل على تأكيد مراجعة الأداء لكافة فعاليات الشركات بما فيها الأداء المالي من خلال لجان مراجعة خارجيين ومستقلين عن الإدارة التنفيذية .
- محاسبة الإدارة التنفيذية أمام المساهمين.

3. أسباب الاهتمام بالقيم الاجتماعية

إن الاقتصاد الكلاسيكي يشجع على الأنانية ويُعلي المساعي المادية ويتجاهل القيم، وفكرة آدم سميث الشهيرة تدعو إلى الاهتمام بالمصلحة الذاتية، لكن منهج أرسطو القديم يعتمد مفهوماً أعمق للتقدم الإنساني الذي يعني عيش الإنسان وفق القيم الجوهرية التي يؤمن بها، منها تكوين علاقات مفيدة ووجود هدف من الحياة والمساهمة في المجتمع، وذلك يستلزم غرس القيم في هذا الإنسان.

ويشير تقرير السعادة العالمي - الذي تصدره شبكة حلول التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة - السنوي، أن البلدان الأكثر سعادة ليست الأغنى فقط، ولكنها أيضاً البلدان التي تزداد فيها مستويات الدعم الاجتماعي والثقة والقدرة

على إطلاق القدرات بعيدا عن أي معوقات (بما في ذلك الفساد)، وتشير آخر النتائج المستمدة من دراسات الاقتصاد السلوكي إلى أن الناس يميلون إلى التعاون والمشاركة وإعلاء قيمة الثقة، وإلى معاقبة الغش والانتهازية من ناحية أخرى، حتى ولو تحملوا تكلفة مالية في سبيل ذلك.

ووفقا للطرح الأرسطي، يقصد بالمصلحة العامة المصلحة الناتجة عن تجربة اجتماعية مشتركة، والتي تعلق على المصلحة الفردية ولا تستبعد أحدا ولا تساوي مجموع المصالح الفردية، ويعكس ذلك أن رفاهية الإنسان لا تتحقق إلا بتحقيق رفاهية الآخرين، وعلى الصعيد السياسي تنعكس هذه الفكرة في المؤسسات التي تعمل من أجل رفاهية الجميع، بما في ذلك الأجيال المستقبلية، وهذه ركيزة مهمة من ركائز التنمية المستدامة.

إن احتجاب القيم الاجتماعية والاسترشاد بالمحفزات المادية فقط، هي التي تدفع نحو حالة اللامساواة وعدم الاستقرار المالي والفساد الاقتصادي والاختلال الاجتماعي والانهيار البيئي.

كما أن الأسواق والمؤسسات الكبرى لن يمكنها العمل بكفاءة دون درجة من الالتزام بهذه القيم الاجتماعية كالثقة والشفافية والعدالة والإفصاح، والتي هي عناصر مهمة في الحوكمة التي تهدف إلى التسيير الرشيد للمؤسسات بما يحقق المصلحة لجميع الأطراف، وذلك بالسماح لهم بإطلاق قدراتهم مع ضمان توجيهها نحو غايات مشتركة متفق عليها لاسيما في إطار أهداف التنمية المستدامة، التي تعني تحمل المسؤولية وتحقيق المصلحة المشتركة تجاه البشر جميعا - الحاليين والمستقبليين -

وتمثل أهداف التنمية المستدامة خارطة طريق لتصحيح الاختلالات الاقتصادية والاجتماعية العالمية، لأنها ارتكزت على مراعاة القيم الاجتماعية لتحقيق الكرامة والرفاهية الإنسانية في كل بلد، إلى جانب المسؤوليات المحددة للبلدان الأكثر ثراء نحو البلدان الأكثر فقرا، وكما أشار الاقتصادي أنطوني أنيت إلى ضرورة استعادة الجانب الأخلاقي للفكر الاقتصادي، وذلك بتركيز عملية صنع السياسات مجددا على مفهوم المصلحة العامة، وأن يُعاد تدريس الأخلاقيات كجزء من برامج الاقتصاد وإدارة الأعمال^{ix}.

ومن أسباب الاهتمام بالقيم الاجتماعية ما يلي:

1.3. التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات : كان الهدف الرئيسي للشركات يعتمد على تحقيق أرباح

لأصحاب العمل بصفة أساسية وفقاً لقواعد السوق وبدون غش أو احتيال، وبالأخذ في الاعتبار التركيز على تحقيق الأرباح باعتبار أن الشركة آلة للربح وأن كفاءة الشركات تعني أن الحصول على الربح هو الطريقة الفضلى للأداء، فلا غرو أن تعظيم قيمة المساهمين كانت الهدف المشترك في الجانب النظري والعملي منذ العقود الأولى من القرن الماضي وحتى فترة التسعينيات، بل قيل أن أفضل طريقة لتحقيق ذلك الهدف هو ربط دخل الإداريين بقيمة الأسهم، وقد ساد الاعتقاد بأن هذا النوع من الربط سوف يؤدي إلى تلافي تعارض المصالح بين الإدارة والمساهمين، ومن ثم يمكن التخلص من المشكلات الأخلاقية التي تنشأ عادة بين المديرين والملاك.

ومن الناحية العملية، بدأ المديرين يركزون جل اهتمامهم على زيادة أسعار أسهم الشركة على حساب مؤشرات الأداء الأخرى. وأدت زيادة أسعار الأسهم إلى تبرير أي سلوك من سلوكيات الشركة الأخرى، بما في ذلك منح رواتب تشجيعية هائلة إلى المسؤولين الإداريين، وتجاهل العاملين، وتخفيض معايير السلامة والصحة، وإهمال العوامل الحيوية التي تحقق المصلحة طويلة الأجل للشركة وتضمن استمراريتها، مثل التدريب والبحوث والتطوير. وبالإضافة إلى ذلك، أدى التركيز على ارتفاع قيمة الأسهم إلى تبرير ارتكاب تصرفات غير قانونية مثل تزيف الحسابات وتداول الأسهم اعتمادا على معرفة معلومات من

داخل الشركة، وبدلاً من حل المشكلة الأخلاقية، أدت الحوافز المالية الكبيرة الممنوحة للمسؤولين الإداريين إلى خلق مشكلات أكثر خطورة وتكلفة وشاركت في انهيار العديد من المؤسسات الكبرى.

2.3. تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة: وبالأخذ في الاعتبار أن نتائج قرارات وأنشطة الشركة لا تقتصر على المساهمين فحسب بل تؤثر على العاملين والموردين والعملاء، والجمهور يتولى المديرون مهامًا ومسؤوليات لا تتوقف عند المساهمين فقط، وبصفة خاصة حينما يقوم المديرون بتعيين العاملين، فإنهم بذلك يوقعون عقدًا ضمنيًا بتوفير عاملين مقابل أجر عادل لأداء مهام محددة عادلة في بيئة عمل آمنة وصحية، ونظرًا لأهمية الجهد والتعاون الذي يبذله العاملون في نجاح الشركة، فإن استراتيجية العمل الصحيحة تقتضي أن يهتم المديرون بمصالح العاملين كما لو كانوا يهتمون بمصالح المساهمين مما يخلق مصلحة واضحة للعاملين في نجاح المؤسسة ويزيد ثقتهم في الإدارة فيجب أن يكون المديرون مسؤولين عن المساهمين والعاملين على حدٍ سواء.

واستناداً إلى منظمة "تسخير الأعمال التجارية لصالح المسؤولية الاجتماعية"، وهي منظمة أعمال تجارية تتخذ من الولايات المتحدة مقراً لها وتعمل من أجل النهوض بالقيم الاجتماعية، تبين الدراسات أن الشركات التي يوجد فيها توازن بين مصالح حاملي الأسهم مثل التوازن بين الإدارة، واليد العاملة والعملاء — حققت معدلات نمو ومعدلات أداء العمالة تفوق الشركات الأخرى بنسبة أربعة أضعاف وثمانية أضعاف على التوالي.

3.3 إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة): في ظل البحث عن أدوات لمعالجة المشكلات والأزمات التي أدت إلى انهيار عدد من الشركات لأسباب عدم التزام المسؤولين فيها بأخلاقيات العمل، فقد نتجت مجموعة من الأسس والممارسات التي تطبق بصفة خاصة على الشركات المملوكة لقاعدة عريضة من المستثمرين (الشركات المساهمة) وتتضمن الحقوق والواجبات لكافة المتعاملين مع الشركة مثل مجلس الإدارة والمساهمين، الدائنين، البنوك والموردين، والمجتمع، وتظهر من خلال النظم واللوائح المطبقة بالشركة والتي تحكم اتخاذ أي قرار قد يؤثر على مصلحة الشركة أو المساهمين بما وهو ما عرف بمصطلح الإدارة الرشيدة والحوكمة، حيث توفر (الحوكمة) الإطار التنظيمي الذي يمكن الشركة من تحقيق أهدافها، وتحدد القواعد المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات والشفافية والإفصاح عن تلك القرارات، وتحديد السلطة والمسؤولية للمديرين والعاملين بالشركة، وحجم ونوعية المعلومات التي يتم الإفصاح عنها للمستثمرين الأمر الذي يصب في صالح حماية حقوق صغار المساهمين.

4.3. الاهتمام بالتعليم والتدريب: إن التطور الأوسع في مجال أخلاقيات الأعمال نجده في مجال التعليم والتدريب، ففي الدول الصناعية أخذت هذه المادة تدرس وتصدر فيها الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع، ويوجد في الولايات المتحدة الأمريكية حالياً أكثر من 500 مقرر تدريسي من مقررات أخلاقيات الأعمال تدرس في الجامعات بدوام كامل وان 90% منها تقدم نوعاً من التدريب في هذا المجال وحتى عام 1993 كان هناك ما لا يقل عن 16 مركزاً بحثياً لأخلاقيات العمل X والأعمال وفي عام 2004 أصدرت جمعية إعلاء شأن كليات ومدارس إدارة الأعمال والتجارة، وهي الهيئة الدولية التي تصادق على إنشاء كليات الأعمال والتجارة، مبادئ توجيهية لدمج الأخلاقيات والحوكمة في مواد تدريس الإدارة العالمية. وتركز هذه المبادئ التوجيهية على أربع مجالات: هي مسؤولية شركات الأعمال في المجتمع والقيادة الأخلاقية وصناعة القرارات الأخلاقية وحوكمة الشركات^{xi}.

وفي عام 2001 أعد الاتحاد الأوروبي ورقة بحث بعنوان "تشجيع وضع إطار عمل أوروبي للمسؤولية الاجتماعية للشركات"، وتم إطلاق عملية إعادة فحص في بلدان متعددة لوضع تدريس إدارة الأعمال والأبحاث الموضوعية عن المسؤولية

الاجتماعية للشركات، ووضع مبادرات الأبحاث والمناهج الدراسية التي يتم تنظيمها تحت رعاية الأكاديمية الأوروبية للأعمال التجارية في المجتمع.

وقد أتاح هذا المنتدى للمدرسين تبادل الأبحاث ووضع دراسات عن حالات معينة لإعطاء مثال يوضح ممارسات الشركات التي تحاول جاهدة التقييد بمبادئ مبادرة الاتفاق العالمي حول العمل والبيئة وحقوق الإنسان ومحاربة الفساد. كما أطلق برنامج آسين للأعمال التجارية والمجتمع، ومركزه الرئيسي في الولايات المتحدة، ائتلافاً عالمياً يضم 11 كلية أعمال وتجارة في الهند وجنوب أفريقيا وإسبانيا والمكسيك وكندا والولايات المتحدة، تعمل جميعها بطرق مختلفة لمعالجة قضايا تتعلق بالأخلاقيات، والمسؤولية الاجتماعية للشركات، ومواطنة الشركات، والاستدامة، والحوكمة الرشيدة.

وهناك أيضاً العديد من الشبكات مثل الشبكة الأوروبية لأخلاقيات العمل التجاري التي تضم أعضاء من 33 بلداً يعملون من أجل إقامة اتصالات بين العاملين في الحقلين الأكاديمي والتجاري، ومن أجل تشجيع الأخلاقيات في ممارسات التعليم والتدريب والتنظيم.

5.3. الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي: تؤدي الرؤية الضيقة للقيم الاجتماعية - التي تقصر دور مشروعات العمل على مجرد تحقيق الأرباح ضمن إطار قواعد السوق - إلى الكثير من الاختلالات والأزمات.

ويعكف الكثير من كليات الأعمال والتجارة حول العالم على الاستفادة من مصادر الأخلاق والاعتماد على التقاليد لإعداد جيل المستقبل من قادة المؤسسات التجارية لإدارة أعمالهم بشكل فعال وأخلاقي، وعلى سبيل المثال لا الحصر طور معهد الإدارة والأبحاث في مومباي بالهند، عدة مبادرات بما فيها تأسيس مركز تطوير مواطنة الشركات، الذي يوفر للطلبة تجارب خارج حجرات الدراسة لتنمية حساسيتهم إزاء ما لإدارة الأعمال من تأثير اجتماعي.

6.3. البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة : ومن الأمور الواضحة التي تحظى بأهمية كبرى، ولكن تم إغفالها حتى من أولئك الذين يتبنون الرؤية الشاملة لأخلاقيات العمل، إنما تتعلق بما يجب وما لا يجب أن تنتجه المؤسسات، ففي المجتمعات التي تشجع المشروعات الحرة، يسود اتجاه عام بأن المؤسسات لها الحق في إنتاج ما تراه مربحاً لها، شريطة ألا تكون المنتجات والخدمات التي تنتجها محظورة بموجب القانون، وهكذا تتاح الفرصة للشركات والمؤسسات بأن تخلق احتياجاتها وأن تستخدم الأساليب الدعائية والأساليب التسويقية والترويجية الأخرى ذات الصلة في إقناع المستهلكين بشراء منتجاتها وخدماتها، ولا يوجد شيء خاطئ في إيجاد الاحتياجات الحقيقية التي تسهم في تحقيق الراحة والرفاهية في الحياة، وعلى الرغم من ذلك تقوم الشركات في كثير من الحالات بإيجاد احتياجات ورغبات عالية التكلفة وغير مفيدة لا شيء سوى لتحقيق الأرباح، وقد ترى الإدارة أن ذلك العمل "جيد"، ولكنه في الحقيقة عمل لا فائدة منه ويؤدي إلى تبعات غير مرغوبة اجتماعياً. وهذا هو المصدر الرئيسي للاستهلاك الزائد والعامل الأساسي الذي يدفع الناس إلى إجهاد أنفسهم بالعمل والإفراط في الاستهلاك.

4. أهمية حوكمة الشركات بالنسبة للشركات العائلية: تختلف حوكمة الشركات العائلية بصورة جوهرية عن حوكمة الشركات العامة التي يملكها عدد كبير من المساهمين، فامتلاك عائلة ما لشركة يركز السلطة في يدها فيسهل اتخاذ القرارات، الأمر الذي يخفض التكاليف الإدارية كما يسمح باتخاذ قرارات غير تقليدية ولكنها مؤاتية استراتيجياً .

ويساعد نظام الشركة الناجح على بناء الثقة داخل العائلة، في حين تصبح الحيوية العائلية بدورها مصدر قوة للمؤسسة لأنها تسمح لكل قسم منفصل من أقسام الحوكمة بالعمل بصورة أفضل، وإضافة قيمة أكبر مع البقاء متناغماً مع المكونات الأخرى لنظام الحوكمة، ويمكن لقواعد الحوكمة هذه أن تعود بفوائد اقتصادية أكبر.

غير أن الأعمال التجارية المتنامية تصبح معقدة أكثر فأكثر وتخلق متطلباتها الخاصة بشأن إيجاد هيكليّة تنظيمية رسمية أكثر مطابقة للأنظمة والقواعد، ويتعين على مديري الشركات العائلية تكييف ممارساتهم الإدارية بحيث تتماشى مع ذلك، والحقيقة هي أن النجاح يدفع الحاجة إلى التكيف والتغيير.

لذا أصبحت الحاجة ملحة لممارسة الحوكمة للفصل بين الملكية والإدارة، ففي المنشآت العائلية نجد أنه لا يوجد فصل بين الإدارة والملكية، بمعنى أن أصحاب الشركة هم مجلس الإدارة، وكذلك الإدارة مما يتسبب في خلق النزاعات ومدى تأثيرها على مسيرة الشركة، ومن ناحية أخرى مدى تأثير المشاكل العائلية على اتخاذ القرارات الخاصة بالشركة وهذا واضح جداً في الشركات العائلية التي تحتل نسبة كبيرة من نسبة الشركات الصغيرة، فنجد أن معظمها تملكها عائلات.

لكن معظم الشركات العائلية لا تميل إلى الاعتراف بأهمية تطبيق حوكمة الشركات، وذلك لعدة أسباب منها^{xii}:

- 1- كشف بياناتها وموضعها وخططها بالنسبة للشركات المنافسة .
 - 2- معرفة المساهم الصغير الذي يمتلك عدة أسهم قليلة على حقيقة الوضع في الشركة.
 - 3- في بعض الشركات نجد أن الأعراف والتمسك بها أهم بكثير من تطبيق حوكمة الشركات .
- ومن هنا كان لا بد من أن تواجه حوكمة الشركات صعوبات ومقاومة في التطبيق، ومن ناحية أخرى نجد أن حوكمة الشركات أصبحت صناعة تنمو في ازدياد وذلك نتيجة أن الحوكمة هي الباب الأساسي لدخول الشركات إلى الأسواق العالمية وأيضاً إلى أسواق الأوراق المالية، لذلك تتطلع الحوكمة إلى عمل المؤتمرات ودعوة الشركات العائلية لحضورها، وذلك لمعرفة الحوكمة ومدى تأثيرها على الشركات عند تطبيقها، لأنه من خلال هذه المؤتمرات يتم عرض مبادئها ومدى الاستفادة منها في كيفية الفصل بين الملكية والإدارة ومجلس الإدارة ووظائف كل واحد على حده، وبالتالي التقليل من النزاعات التي توجد داخل الشركات العائلية ، كما أكد تقرير مركز المشروعات الدولية الخاصة^{xiii} الذي تعلق بحوكمة الشركات في الشركات العائلية أيضاً على ممارسة حوكمة الشركات التي من شأنها تحسين أداء الشركة ومساعدة المديرين ومجالس الإدارات على تطوير استراتيجية الشركات وضمان اتخاذ قراراتهم بناء على أسس سليمة و أهم ممارسات الحوكمة هو تقليل المخاطر وتشجيع الأداء وتحسين فرص الوصول إلى أسواق المال والقدرة على خلق الشفافية والقابلية للمحاسبة.

5. تعزيز القيم الاجتماعية لتحسين دور الشركات العائلية: للقيم الاجتماعية دور كبير في دعم الثقة في الشركات

العائلية، حيث تعمل على جذب الاستثمارات ودعم الأداء الاقتصادي والقدرة التنافسية على المدى الطويل من خلال عدة طرق وأساليب أهمها^{xiv}:

- التأكيد على الشفافية في معاملات الشركة، وفي إجراءات المحاسبة والمراجعة المالية، حيث أن الحوكمة تقف في مواجهة أحد طرقي علاقة الفساد الذي يؤدي إلى استنزاف موارد الشركة وتآكل قدرتها التنافسية وبالتالي انصراف المستثمرين عنها.
- إجراءات حوكمة الشركات تؤدي إلى تحسين إدارة الشركة، مما يساعد على جذب الاستثمارات بشروط جيدة وعلى تحسين كفاءة أداء الشركة.

- تبنى معايير الشفافية في التعامل مع المستثمرين ومع المقرضين من الممكن أن يساعد على تفادي حدوث الأزمات المصرفية.

- إن تطبيق حوكمة الشركات يقوي ثقة الجمهور في عملية الخوصصة ويساعد على ضمان تحقيق الدولة لأفضل عائد على استثماراتها، وهذا بدوره يعزز من القدرة التنافسية للدولة.

ولشرح أهمية القيم الاجتماعية والاستراتيجية كعامل حاسم لفتح الآفاق أمام الشركات العائلية، سنسرد مثالا عن شركة عائلية في سري لانكا وهي: قصة "ماس هولدينجز"، شركة الملابس السيرلانكية التي تبلغ قيمتها مليارات الدولارات. تأسست الشركة^{xv} على يد ثلاثة إخوة: ماهيش، وشاراد، وآجاي خلال الحرب الأهلية في سيرلانكا، أرادوا أن يتحدوا حينها النموذج التقليدي الاستغلالي الذي تتبعه غالبية شركات تصنيع الملابس، أرادوا حينها تمكين الموظفين، وكانت القوة النسائية في الشركة تمثل 85% من مجموع القوة العاملة.

تتمحور القيم التي حددها حينذاك على "الشفافية والثقة والاحترام المتبادل"، وارتأوا أن الموظفين الذين يحصلون على فرص للتدريب، ويتقاضون أجور عادلة ويتلقون الاحترام الذي يستحقوه، من شأنه أن يؤدي إلى قوة عاملة راضية ومنتجة بشكل أكبر، وأثبتوا أنهم على حق، يعمل في الشركة اليوم 94.000 موظف، وتورد الشركة لبعض أكبر العلامات التجارية في عالم الأزياء مثل، نايك، فيكتوريا سيكريت، لولو ليمون، وماركس أند سبنسر.

لم يسبق لكوماري أن رأت آلة خياطة قبل عملها في هذه الشركة التي وظفها فيها آجاي، ولكن لم تمض فترة طويلة حتى رُقيت إلى قائد فريق ومن ثم أصبحت المشرفة على الفريق، شاركت في دورات تعليمية في تكنولوجيا المعلومات واللغة الإنجليزية في الشركة، وتم إرسالها لاحقاً للعمل في مركز تطوير وتصميم المنتجات الجديدة التابع للشركة في نيوجيرسي، ولم يسبق لها وأن غادرت مسقط رأسها من قبل.

ساعد نموذج العمل الذي تبنته الشركة "ماس" على نجاح الشركة، وواصلت اتخاذ قرارات لمساعدة الأشخاص الأقل حظاً، عندما رغب العملاء بتوسع الشركة، اختاروا إنشاء مصانع في شمال سريلانكا (المنطقة التي كان يسيطر عليها سابقاً متمرّدو غمور التاميل) في ما وصفه آجاي "بالقرار الأخلاقي والمالي".

إن هذه الشركة العائلية وضعت نصب أعينها النجاح فنجحت، باحترامها للقيم الاجتماعية واتباعها الأساليب الإدارية الفعالة والقيادة الرائدة.

6. الخلاصة:

استعرضنا في هذه الورقة البحثية دور القيم الاجتماعية في تحسين أداء الشركات العائلية في ضوء ظهور مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة)، وتبين أن العالم بات يبحث عن القيم والأخلاق في مجال الأعمال بكافة أشكالها في ظل الأزمات العاصفة التي أطاحت ببعض الشركات العملاقة نتيجة عدم الالتزام بهذه القيم في ممارساتها وفي معظم القطاعات، كما حدث تحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات.

وأصبح الاهتمام لا يقتصر فقط على المساهمين بل تعداه إلى العاملين وأطراف التعامل في المجتمع بوجه عام، كما أن بروز مفاهيم الإدارة السليمة وهو ما يعرف بالحوكمة قد أدى إلى الاهتمام بتشكيل أعضاء مجالس إدارة ممتازين أخلاقياً ويتحلون بصفات مثل الحصافة والعدالة والإحسان وضبط النفس والاعتدال، وأصبحت مادة القيم تُدرس وتصدر في الكتب

المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع، ويعكف الكثير من كليات الأعمال والتجارة حول العالم على الاستفادة من مصادر الأخلاق والاعتماد على التقاليد لإعداد جيل المستقبل من قادة المؤسسات التجارية لإدارة أعمالهم بشكل فعال. وبناء على ذلك يُقترح ما يلي:

- رفع مستوى الوعي بأهمية القيم الاجتماعية : وذلك بجعل الشركات عموماً والشركات العائلية خصوصاً تدرك فوائد حوكمة الشركة من ناحية والالتزام بالقيم الاجتماعية من ناحية أخرى، حيث أن الكثير من الشركات لاتزال بعيدة .
- وضع القوانين والمدونات الخاصة بالقيم الاجتماعية: ما أن يبرز الوعي في الأوساط الاقتصادية، حتى يصبح بالإمكان بدء عملية تحديد مبادئ السلوك المحلية التي تشكل قضية في ما يتعلق بالامتثال، حيث أن القانون هو الأكثر قدرة على فرض الامتثال بالقيم الاجتماعية وتحقيق المسألة بموضوعية وعدالة وشمول.
- تعزيز قدرات الشركات العائلية، ليس فقط في المسائل الاقتصادية وحسب بل في التطور الاجتماعي والسياسي أيضاً من خلال تعلم مهارات التوصل إلى التوافق والاتصالات.
- وفي الأخير يمكن القول أن أساس الحوكمة هو قيم اجتماعية تترسخ في الفرد في مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة، فهل محاضنتنا الأسرية ومنظوماتنا التعليمية والإعلامية تقيم هذه القيم في الأفراد والمجتمع، لنجني ثمارها على مستوى الأفراد بإنتاج إنسان قيمي متحضر، وعلى مستوى المؤسسة بإيجاد نماذج تُسيرها في إطار الحوكمة المنضبطة، وعلى مستوى الدولة بالعيش في ظل حكم راشد مسؤول.

7. الحالات والمراجع:

- ⁱPaine, L.S (2003) "Is Ethics Good Business?", Challenge, vol 46, no 2. March-April, pp 6-21.
- ⁱⁱ نخب من الأساتذة، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص 506.
- ⁱⁱⁱ قريفة حميد، تفسير بعض القيم الاجتماعية للمجتمع الجزائري بالتغير الاجتماعي، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 9، العدد 1 (2016)، ص 899.
- ^{iv} بيتر ف. دراكر، التكنولوجيا والإدارة والمجتمع، ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1976 ص 207.
- ^vWoller, G.M (1996) "Business Ethics Society and Adam Smith: Some Observations on the Liberal Business Ethos", Journal of Socio-Economics, Vol 25, no 3, pp 311-332.
- ^{vi} USAID الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، (CIPE مركز المشروعات الدولية الخاصة، حوكمة الشركات، ص 19.
- ^{vii} البنك الأهلي المصري، أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة في الشركات: حوكمة الشركات. النشرة الاقتصادية، العدد الثاني، المجلد السادس والخمسون، 2003، ص 34-37.
- ^{viii} أحمد منير النجار، البعد المصرفي في حوكمة الشركات، اتحاد المصارف الكويتية، العدد 40، مارس 2007، ص 73.
- ^{ix} صندوق النقد الدولي، أنطوني أنيت، استعادة الجانب الأخلاقي للاقتصاد، مجلة التمويل والتنمية، واشنطن، مارس 2018، ص 56.
- ^xA. Stark, What Is The Matter With Business Ethics? Harvard Business Review Bol. 71, No. 3, May-June 1993, pp 38-48.
- ^{xi}Mary C. Gentile, International Business Consultant , Managers for the Future, Electronic Journal of the U.S. Department of State, February 2005, pp 56-63.
- ^{xii} محمد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 249-250.
- ^{xiii} CIPE يسمى مركز المشروعات الدولية الخاصة ويشجع على الإصلاحات الاقتصادية الموجهة للاقتصاد نحو تبني مبدأ السوق الحرة من خلال العمل مباشرة مع القطاع الخاص في الأسواق النامية والناشئة.

^{xiv} مركز المشروعات الدولية الخاصة، دليل تأسيس حوكمة الشركات في الأسواق الصاعدة، www.cipe-arabia.org/pdfhelp.asp

^{xv} <https://knowledge-arabia.insead.edu/family-business/successful-family-firms-shoot-for-the-moon.randel-carlock>