مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة في مؤسسة الضمان الإجتماعي مصراته

د. الصادق عبدالسلام بن مصطفى *
أ. سالم بشير قجبونـــــــــــــــة**

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة في مؤسسة الضمان الاجتماعي فرع مصراته وتبيان الأهمية النسبيّة لمعايير الحوكمة الرشيدة، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية حول مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة، ومحاولة وضع بعض المقترحات لتطوير مؤسسة الضمان الاجتماعي في ضوء مفهوم الحوكمة الرشيدة. تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمؤسسة الضمان الاجتماعي من فروع ووحدات البالغ عددهم (633) تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتناسب مع مجتمع الدراسة بلغت (250) وزعت عليها أداة الدراسة (الاستبانة)، تم استرداد (234) من الاستبانات الموزعة، بنسبة استرجاع (93.6%) وبعد فحص الاستبانات تم استبعاد عدد (4) لعدم صلاحيتها للتحليل لإحصائي، وبالتالي فإن الاستبانات الصالحة للتحليل بلغ عددها (230) استبانة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين اجابات المبحوتين تُعزى لمتغيرات الديموغرافية وأن درجة تطبيق الحوكمة الرشيدة بصندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراته جاءت من حيث الأهمية النسبية مرتفعة.

الكلمات المفتاحية: الحوكمة الرشيدة، معايير الحوكمة، مؤسسة الضمان الإجتماعي.

*- محاضر، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراته، s116f116@Yahoo.com.
**- محاضر مساعد، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة مصراته، salem_b972@yahoo.com.

1- المقدمة:

تسعى المؤسسات الحديثة اليوم لإيجاد نظام متكامل يحمل أساليب واضحة المعالم يساعدها على تجاوز العديد من العقبات التي تقف في طريقها من فساد إداري ومالي واستغلال للسلطة وعدم احترام القوانيين، ولعل أحد هذه الأنظمة والأساليب يكمن في تعزيز الحوكمة الرشيدة فيها، لتصبح من مصافي المنظمات التنموية بعدما تبث فشل الأساليب التقليدية، ولما تحتويه الحوكمة الرشيدة من آليات تساهم ليس في الحد من الفساد ومنع حدوث الآزمات أو تخفيف حدتها فقط، وإنما أيضا في الرفع من الأداء المؤسسي والمساهمة الفعّالة في تحسين جودة العمل والخدمات، فهي تعد هدف بعيد المنال وهدفًا نبيلاً ليس فقط في حد ذاته، ولكن أيضاً وسيلة يمكن من خلالها أن تؤثر إيجابياً في مجموعة متنوعة من النتائج الأخرى، وخاصة النمو الإقتصادي والتنمية.

ولقد ازداد الإهتمام بالحوكمة الرشيدة من قبل المنظمات العالمية والمحلية على حد سواء وأصبحت أحدى أهم الانماط التي انتشرت في العقود الاخيرة والذي يتطلب التعامل معه على مستوى المنظمات بمختلف أنواعها ونشاطاتها المحلية والدولية والخاصة والعامة، ومن هنا فإن على مؤسسات الدولة تبني مثل هذه المفاهيم والعمل بها، ولعل مؤسسة الضمان الاجتماعي ليس استثناءً من هذا بما تتميز به من تقديم لخدمات هامة ومفيدة لشرائح هامة وللجتمع ككل، لتصل هذه المؤسسة إلى ما يجب أن تكون عليه للنهوض بمستوى أدائها لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال إبداء اهتمام أكبر بالحوكمة الرشيدة التي أصبحت من مظاهر المنظمات المعاصرة، ومن تم فان هذه الدراسة جاءت لتسليط الضوء على الحوكمة الرشيدة ومعرفة مستوى تطبيقها في مؤسسة الضمان الإجتماعي مصراته.

2- مشكلة الدراسة:

تواجه القطاعات العامة العديد من التحديات التى تحد من قدرتها على ممارسة نشاطاتها وتحقيق أهدفها التي أنشئت من أجلها، كإساءة استخدام واستغلال السلطة ومن انتشار للفساد وما ينتج عنه من تدهور في الأداء وضعف القدرة على تلبية احتياجات وتطلعات المجتمع المدني والاستجابة السريعة للتغيرات المجتمعية، لذلك يستوجب إيجاد أساليب حديثة تمنع تلك الظواهر الهدامة وتضمن تحقيق التميز في الأداء المؤسسي ولعل ذلك ما تقوم به الحوكمة الرشيدة، فهي الأداة التي تساعد في إدارة المؤسسة بكفاءة وفاعليه، وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تكمن في مدى القدرة على تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة لمعالجة المشكلات المختلفة التي تواجه مؤسسة الضمان الإجتماعي فرع مصراته وإلى أي مدى تساهم في الرفع من مستوى الفاعلية والكفاءة لديها، والتساؤل عن مستوى تطبيق تلك المعايير فيها.

3- أسئلة الدراسة:

- ما مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة في مؤسسة الضمان الإجتماعي فرع مصراته؟
- ما مستوى تطبيق كل معيار من معايير الحوكمة الرشيدة في مؤسسة الضمان الإجتماعي فرع مصراته؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديموغرافية؟

4- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من الأتي:

- أهمية موضوع الحوكمة الرشيدة والحاجة الملحة لتبني مثل هذه المفاهيم خاصة في إدارات القطاع العام، كونها من الموضوعات المعاصرة المهمة للمنظمات على كافة

أنواعها ونشاطاتها، وتبيان الدور الذي تلعبه الحوكمة الرشيدة في الرفع من مستوى الأداء للمنظمات من تعزيز للمساءلة والشفافية وسيادة القانون.

- كون الحوكمة الرشيدة ضرورة لأداء أي مؤسسة لوظائفها بكفاءة وفعالية.
- إن النتائج التي يتم التوصل إليها تُمّكن متخذي القرار من التعرف على مستوى توافر الحوكمة الرشيدة، والإستفادة منها في كيفية تذليل المعوقات والمشكلات التي تواجه تطبيقها في مؤسسة الضمان الإجتماعي.
- إمكانية الإستفادة من هذه الدراسة من قبل بعض مؤسسات القطاع العام الأخرى ومؤسسات القطاع الخاص المشابهة في ترشيد عملية اتخاذ القرار.

5- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة في مؤسسة الضمان الاجتماعي فرع مصراته.
- التعرف على معايير الحوكمة الرشيدة، وتبيان مستوى تطبيق كل منها في مؤسسة الضمان الإجتماعي فرع مصراته.
- التعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.
- تقديم مقترحات لتطوير مؤسسة الضمان الاجتماعي في ضوء مفهوم الحوكمة الرشيدة.

6- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات السابقة باللغة العربية

1- دراسة (الدهدار، بن كحلة، والفرا، 2017) بعنوان: واقع حوْكمة الجامعات الفلسطينية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق مبادئ الحوكمة في جامعات قطاع غزة بفلسطين، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وزع عدد 406 استبانة لكامل

مجتمع الدراسة وتم استرداد 197 استبانة منها، بمعدل استرداد 48.2 % وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ضعفاً في الدور الذي تلعبه وزارة التعليم العالي في دعم الجامعات، مع عدم وجود معايير أو دليل للحوكمة الجامعية وأن الجامعات الفلسطينية بالقطاع تطبق مبادئ الحوكمة بدرجة متوسطة.

2- دراسة (محمد والجابرية، 2017) بعنوان: الحوكمة المؤسسية مدخل لتحقيق الجودة بالمديرية العامة للكشافة والمرشدات بسلطنة عمان" تصور مقترح".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق الحوكمة المؤسسية بالمديرية العامة للكشافة والمرشدات بعُمان، ومتطلبات ذلك التطبيق، سعيا لتحقيق الجودة، اعتمد المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق إستبانة على عدد (53) موظفا وموظفة بنسبة (35%) من موظفي المديرية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن تطبيق الحوكمة المؤسسية في المديرية العامة للكشافة والمرشدات يتم بدرجة متوسطة، كما وافق أفراد العينة على متطلبات تطبيق الحوكمة المؤسسية بدرجة مرتفعة، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس، وتعزى هذه الفروق لصالح الإناث ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الخبرة

3- دراسة (نمر، 2015) بعنوان: حوكمة الإدارة المحلية: دراسة حالة.

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح سبل تعزيز مبادئ الحوكمة في الإدارة المحلية لولاية ورقلة بالجزائر والوقوف عند أهم التحديات والعراقيل التي تقف في سبيل ترشيد الإدارة المحلية، كما هدفت الدراسة إلى محاولة معرفة أفاق حوكمة الإدارة انطلاقاً من الواقع والأساليب المتبعة في تسيير شؤون المواطن، وابراز دور المجتمع المدني في القرار المحلي، وقد تم استخدام الأسلوب التحليلي في الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى

عدة نتائج أهمها أن الإدارة المحلية الجزائرية بصفة عامة تتصف بالجمود والممارسات البيروقراطية السيئة.

4- دراسة (السوادي، 2015) بعنوان: الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والإعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية.

هدفت هذه الدراسة لبناء تصور مقترح لتطبيق الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والإعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية، استخدم المنهج الوصفي المسحي، تمثل مجتمع الدراسة في جميع القادة الأكاديميين في خمسة جامعات سعودية حكومية، البالغ عددهم (801) قيادي، تم اختيار عينة عشوائية طبقية منهم بلغت (455)، استخدامت الإستبانة كأداة للدراسة. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية تدرك بدرجة عالية مفهوم الحوكمة الرشيدة وأهمية تطبيقها، كما تدرك بدرجة عالية أن هناك معوقات عديدة تواجه تطبيق الحوكمة الرشيدة في الجامعات السعودية، كما أظهرت النتائج أن مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة في مجالاتها (الإفصاح والشفافية، الرقابة والمساءلة الإدارية، المشاركة في صنع القرار، الإستقلالية والحرية الأكاديمية، وكفاءة وفعالية الإتصال) جاءت ضعيفة.

5- دراسة (الدحدوح، 2014) بعنوان: واقع تطبيق معايير الحكم الرشيد في المنظمات الاهلية الفلسطينية في محافظات غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق معايير الحكم الرشيد في المنظمات الاهلية الفلسطينية في محافظات غزة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة من (863) منظمة تم اختيار عينة عشوائية بلغت (100) منظمة من مجتمع الدراسة. توصلت الدارسة إلى عدة نتائج منها لا توجد

فروق ذات دلالة معنوية في درجة تطبيق معايير الحكم الرشيد في المنظمات الأهلية الفلسطينية في محافظات غزة تعزى للمتغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة، نوع المنظمة، عدد العاملين)، كما أظهرت النتائج أن هناك صعوبات تواجه المنظمات الأهلية في تطبيق معايير الحكم الرشيد.

6- دراسة (أفالو وشرفي، 2013) بعنوان: دور الحوكمة في تحسين الإدارة المحلية الجزائرية.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة توضيح مفهوم الحوكمة وإبراز أهم البرامج الإصلاحية التي من شأنها تجسيد الحوكمة الرشيدة داخل الإدارة المحلية وإبراز المعوقات والعراقيل التي تقف عائق دون تحقيق أهدافها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة المتمثل في الموظفين ببلدية القل بالجزائر، شملت العينة محل الدراسة (60) موظفاً تم توزيع الاستبانة عليهم، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن بلدية القل بالجزائر تعمل على تجسيد آليات الحوكمة من خلال فرض الرقابة وتفعيل المساءلة وتدعيم طرق الاتصال بينها وبين المواطنين والموظفين رغم وجود المشاكل والصعوبات التي تحول دون ذلك.

7- دراسة (مطير، 2013) بعنوان: واقع تطبيق معايير الحكم الرشيد وعلاقتها بالأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق معايير الحكم الرشيد وعلاقتها بالأداء الإداري للوزارات الفلسطينية استخدام المنهج الوصفي التحليلي تم توزيع استبانة على أصحاب المسميات الإشرافية في محافظات قطاع غزة والبالغ عددهم: (2848) موظفاً، وبلغت عينة الدراسة (376) موظفاً من مجتمع الدراسة بنسبة بلغت حوالي (13%)

توصلت الدراسة الى أن تطبيق معايير الحكم الرشيد في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة حوالي(67.84%)، كما توصلت الدراسة الى معايير الحكم الرشيد مرتبة على النحو التالي الاستجابة، المساءلة، الكفاءة و الفعالية، التوافق، الرؤية الإستراتيجية، المساواة والعدالة، الشفافية، سيادة القانون، المشاركة. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين حول تطبيق معايير الحكم الرشيد وحول الأداء الإداري في الوزارات الفلسطينية بمحافظات غزة تعزى لمتغيرات (الجنس–العمر–المسمى الوظيفي–المؤهل العلمي–عدد سنوات الخدمة).

8- دراسة (حساني، كرامة، وحمزة، 2012) بعنوان: آليات حوكمة الشركات ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة دور إتباع المبادئ السليمة للحوكمة في الحد من الفساد المالي والإداري الذي يعد من أخطر المشكلات التي تعاني منها المؤسسات، وأن تطبيق حوكمة الشركات ليس مشروطاً بتحقيق الربحية فقط وإنما تحقيق المسؤولية الإجتماعية ومشاركة متكافئة ومتوازنة بين الدولة وحكومتها ومؤسساتها، وبين المجتمع المدني، استخدمت الدراسة الاسلوب التحليلي. وبيّنت الدراسة أن وجود رقابة شفافة ونزيهة يحسّن من الكفاءة في الأداء وبالتالي يعزز الثقة ومن تم الوصول إلى مؤسسة مستدامة.

ثانياً: الدراسات السابقة باللغة الأنجليزية:

1- دراسة ((Mudashiru, Bakare, Babatunde, & Ishmael, 2014 بعنوان:
Good Corporate Governance and Organizational Performance: An Empirical Analysis

حوكمة الشركات الرشيدة والأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين حوكمة الشركات وأداء المنظمات، اعتمدت الإطار المنهجي الكمي لتحليل البيانات الأولية التي تم جمعها لإيجاد العلاقة بين حوكمة الشركات والأداء التنظيمي، أجريت هذه الدراسة في نيجيريا حيت تمثلت مجتمع الدراسة في العاملين في سبع (7) شركات للمنتجات الغذائية، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تمثلت في (70) موظفاً رئيسياً من كبار الموظفين في الإدارة العليا. وتبيّن من النتائج أن أبعاد الحوكمة كان لها ارتباط إيجابي مع أداء المنظمات، كما أن المؤسسات قيد الدراسة تشجع على تبني ممارسات الحوكمة الرشيدة للشركات لتحسين أدائها وأيضا لحماية مصلحة المساهمين.

2- (Vo & Nguyen, 2014) بعنوان:

The Impact of Corporate Governance on Firm Performance: Empirical Study in Vietnam

أثر الحوكمة الشركات على أداء الشركة: دراسة ميدانية في فيتنام.

هدفت هذه الدراسة لإختبار العلاقة بين الحوكمة والأداء وقد تم إختبار أثر عدد من أبعاد الحوكمة على الأداء، بالإضافة لقياس الأداء بعدة أساليب مختلفة. أجريت الدراسة على عدد (177) شركة من الشركات المدرجة في بورصة فيتنام لمدة خمس سنوات من الفترة (2008 إلى 2012)، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. أشارت نتائج الدراسة إلى تأثيرات متعددة لحوكمة الشركات على أداء الشركات، وهي وجود علاقة ارتباط إيجابية لازدواجية الرئيس التنفيذي مع أداء الشركات، بالإضافة إلى أن هناك تغير هيكلي في العلاقة بين الملكية الإدارية والأداء، ووجود أثر عكسي لاستقلالية المجلس على أداء الشركات، أخفقت هذه الدراسة في تقديم دليل عملي حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين حجم مجلس الإدارة وأداء الشركات.

3- دراسة (Mousavi & Moridipour, 2013) بعنوان:

Corporate Governance Quality: A Literature Review.

جودة حوكمة الشركات: مراجعة أدبية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم حوكمة الشركات ووصف للحوكمة الفعالة، والتعرف أيضا على مؤشرات قياس حوكمة الشركات الفعالة من وجهات نظر مختلفة، استخدمت الدراسة الاسلوب التحليلي. توصلت الدراسة إلى أن التنفيذ الفعال لنظام الحوكمة يؤدي إلى تخصيص الموارد بأفضل طريقة، كما بيّنت الدراسة مؤشرات قياس حوكمة الشركات الفعالة من وجهات نظر مختلفة والذي يمكن من خلالها تحسين الأداء وتحقيق نمو اقتصادي مستدام.

4- دراسة (Gisselquist، 2012) بعنوان:

Good Governance as a Concept, and Why This Matters for Development Policy.

الحوكمة الرشيدة كمفهوم، ولماذا تعد من مسائل سياسات التطوير.

هدفت هذه الدراسة إلى استعراض ومناقشة الحوكمة الرشيدة كمفهوم، وما له من أهمية في سياسات التنمية، وقياس وتقييم نوعية الحوكمة الرشيدة، كما أن الدراسة سعت إلى توضيح السياسات المبنية على الأدلة التي تبرر التركيز على الحوكمة الرشيدة استنادا على أنها تعزز التنمية الاقتصادية. خلصت الدراسة إلى أن جل المؤسسات التنموية الكبرى اليوم تسعى إلى تعزيز الحوكمة الرشيدة فيها كجزء مهم من أجندتها، وأن استخدامات العملية لمصطلح "الحوكمة الرشيدة" تشير إلى عدة مجالات رئيسية من ضمنها سيادة القانون، والكفاءة والفعالية في الإدارة العامة والشفافية والمساءلة وتطوير الأهداف، خصوصاً في المؤسسات الاقتصادية والسياسية.

7- التعقيب على الدراسات السابقة:

بالإطلاع على الدراسات السابقة المعدة خلال الفترة (2012-2017) المرتبة زمنياً من الأحدث للأقدم، يلاحظ أنها تباينت وتنوعت فيما بينها من حيث الأبعاد التي تناولتها ومجتمع الدراسة والبيئة والزوايا التي تم التطرق إليها لدراسة الحوكمة الرشيدة، ويظهر هذا التباين بوجود عدة نماذج ومعايير للحوكمة بيّنتها هذه الدراسات تختلف باختلاف الأنظمة الاقتصادية والمالية والسياسية السائدة. وتشابهت هذة الدراسة مع الدراسات السابقة في مجال الدراسة المتمثل في الحوكمة، وتعد مكملة للدراسات السابقة، حيث تشابهت مع دراسة (محمد والجابرية، 2017) (السوادي، 2015) ودراسة (مطير، 2013) في تناول بعض الابعاد واختلفت معها في مجتمع الدراسة والبيئة، وتم الإستفادة منها في تحديد المشكلة وتساءلاتها وصياغة أسئلة الاستبانة، وتميزت هذه الدراسة أنها اجريت في إحدى القطاعات العامة في البيئة الليبية (مؤسسة الضمان الاجتماعي) وما لوحظ هو وجود ندرة في مثل هذا النوع من الدراسات حيث لم يتوفر للباحثين دراسات تناولت هذا الجانب في القطاعات الحكومية الخدمية الليبية، وجاءت هذه الدراسة كمحاولة لأعطاء صورة أوضح عن الحوكمة الرشيدة ومتغيراتها، بتبنيها معايير تركز في عملها على القطاع العام بصفة خاصة والمتمثلة في: المساءلة، الشفافية، الكفاءة والفعالية، الاستجابة، الرؤية المستقبلية، سيادة القانون.

8- الاطار النظري:

8-1 مقدمة:

يعتبر مصطلح الحوكمة أو الحكم الراشد مفهوماً شائع الانتشار في الادبيات الاقتصادية، ويجد تطبيقه على مستوى كل صور وعناصر الدولة والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والجمعيات، وكذلك على كل مستويات تجمعات الافراد

(الأخضر، 2008). فقد أدى إنهيار وإفلاس بعض الشركات العالمية إلى بزوغ مفاهيم ومصطلحات جديدة، بهدف السيطرة على تلك التأثيرات، وكذلك لتفادى حدوثها في المستقبل مما حدا بتكييف الفكر وإعمال التفكير للخروج برؤى جديدة للتخفيف من وطأة تلك التأثيرات وكانت النتيجة ظهور مفاهيم Governance Corporate والتى إصطُلح على تسميتها بحوكمة الشركات (سامى، 2009).

وعلى المستوى الدولي فإن التقرير الصادر عن منظمة التنمية والتعاون الإقتصادي Organization For Economic CO-Operation And Development (OECD, 1999) بعنوان مبادئ حوكمة الشركات يعد أول إعتراف رسمي بمفهوم الحوكمة (حبوش، 2007). وبالتالي دخل هذا المفهوم لأول مرة من قبل هذه المنظمة (OECD) (Mousavi & Moridipour, 2013).

ويضيف (الكايد، 2006) بأن الحِكمانية (Governanc) كما يسميها أنها فكرةً واصطلاحاً شاع استخدامها بشكلٍ واسعٍ مع بداية عقد التسعينيات من قبل المنظمات الدولية كمنهجية لتحقيق التنمية المجتمعية في الدول النامية نتيجة لقصور الإدارات الحكومية (القطاع الحكومي) عن تحقيق ذلك بفعالية وكفاية كافيتين.

وتجدر الإشارة إلى أنه لم يتم الاتفاق سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي على تقديم ترجمة دقيقة باللغة العربية لمصطلح Corporate Governance حيث توجد عدة ترجمات وتسميات للمصطلح الإنجليزي منها: حوكمة الشركات، حوكمة المؤسسات، الإدارة الرشيدة، الإدارة الحكيمة، حكمانية الشركات، حكم الشركات، التحكم المؤسسي، الحوكمة المؤسسية، الحاكمية المؤسسية، التحكم في المنشأة، والإجراءات الحاكمة (فرم، 2016).

إلا أن (يوسف، 2007) يرى أن مصطلح الحوكمة هو الترجمة المختصرة التي راجت للمصطلحCorporate Governance، أما الترجمة العلمية لهذا المصطلح، فهي: "أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة".

كما برز مفهوم الـــGood Governance أيضا، والذي ترجم إلى اللغة العربية إلى "الحكم الرشيد أو الصالح"، وبدرجة أقل استخدم تعبير "الحكمانية" و"الحوكمة"، إلا أن أكثر التعبيرات شيوعاً هو تعبير "الحكم الرشيد" أو "الحكم الجيد" (ناجي، 2008).

وعلى الرغم من اختلاف المسميات، إلا أنها ترمز إلى معنى عام واحد، وهو الطرق والأساليب التي تدار بها الشؤون العامة للدولة، لذلك فإن الحوكمة تتشابه مع حوكمة الشركات (Governance Corporate) في الدعوة إلى الشفافية والإفصاح، ولكن الحوكمة تشمل أيضاً طريقة عمل الحكومة في إدارة شؤون الدولة، بالإضافة إلى الجهات المشاركة في عملية اتخاذ القرارات والتنفيذ والمراقبة (البسام، 2014).

وكنتيجة لفرضية تلاقي المصالح "Convergence of Interest" فإنه يمكن السيطرة على الكثير من المشاكل بين أصحاب المصالح (Christina، 2005)، وفي سبيل ذلك فإن حوكمة المؤسسات ترتكز على وضع إطار تشريعي، مؤسسي، تنظيمي، وسلوكي يضمن ذلك، يحد من الصراعات التي يمكن أن تضيع على المؤسسة فرص تحسين مستويات أدائها وتدعيم مركزها التنافسي هذا من جهة، والبحث عن آليات مناسبة لتوجيه ورقابة عمل المؤسسة وكذا آليات التوفيق بين مختلف المصالح من جهة ثانية (فرم، 2016)

وإجمالاً وفي ظل وجود مصالح متعددة ومتضاربة، تعمل الحوكمة على إدارة العلاقة بين مصالح الإدارة ومصالح المساهمين وأصحاب المصالح الآخرين (الموظفين، الزبائن، الموردين، الحكومة، والمجتمع المحلي بصفة عامة).

2-8 مفهوم الحوكمة:

يشير (مطر، 2009) إلى أن الحوكمة تستمد معظم مفاهيمها من فروع المعرفة الأخرى، كعلم الإدارة والاقتصاد والقانون، وكذلك علم المحاسبة على أكثر من ركيزة كالنظرية الايجابية ونظرية الوكالة، ومن علم الإدارة يستمد نظام الحوكمة ركائزه الخاصة بتحديد مهام ومسؤوليات مجلس إدارة الشركة وإدارتها التنفيذية. فيرى (الشمري، 2008) أن الحوكمة هي النظام الذي يتم من خلاله ادارة المؤسسات المالية والادارية أو المصارف وإحكام الرقابة على أدائها بالطريقة التي تحقق الاستخدام الامثل لرأس المال وتحقيق عائداً أفضل للمساهمين والدائنين وجميع أصحاب المصالح، ويعرفها (الغنودي، 2011) بأنها مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء باختيار الاساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط الشركة وأهدافها، أي وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، تشمل مقومات تقوية الشركات على المدى البعيد وتحديد المسؤولية. كما أن (Mudashiru, Bakare, Babatunde, & Ishmael, 2014) يرون أن الحوكمة هي نظام للإدارة والتحكم فيه لتلبية الأهداف الاستراتيجية لجميع أصحاب المصلحة، مع الالتزام القانوني والأخلاقي والاحتياجات البيئية الأخرى في المجتمع.

أما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) فقد عرف الحوكمة بأنها "ممارسة السلطات الاقتصادية والسياسية والإدارية لإدارة شؤون المجتمع على كافة مستوياته" (الكايد، 2006). كما عرَفت المنظمة الليبية للسياسات والإستراتيجيات

الحوكمة في تقريرها لسنة 2016 على أنها جملة التدابير الرشيدة التي تهدف إلى تصريف الموارد الطبيعية بشكل متوازن لتحقيق الاستدامة والتنمية المتوازنة، فهي بذلك: "دعوة صريحة إلى تجاوز حالة اللاتوازن الناتج عن أحادية صنع القرار دون مراعاة المنطق العلمي المؤسس على عناصر المشاركة في مختلف مراحل إعداد المشروع من التشخيص إلى البرمجة والتنفيذ ثم التقييم والمحاسبة في إطار سيرورة تمتاز بالشفافية والعقلانية".

وبالتالي يتضح بأن الحوكمة تتضمن التفاعلات ضمن الهياكل والعمليات والتقاليد والتي تحدد آلية ممارسة السلطة وآلية اتخاذ القرارات وآلية تعبير المواطنين ومن يهمهم الأمر عن وجهات نظرهم. لذا فإنها تتعلق بالسلطة، العلاقات والمساءلة، من له التأثير، من يتخذ القرار، وكيف يتم مساءلة متخذي القرارات، لذا من الممكن استخدام الفكرة في مضامين مختلفة على المستوى العالمي (Global) والمحلي، والمجتمعي أو المؤسسي والوطني (الكايد، 2006).

ويعرف الباحثان الحوكمة بأنها النظام الذي له القدرة على ضمان حقوق أصحاب المصالح بايجاد حالة من التوازن بين مصالح الاطراف المستفيدة، بممارسة الشفافية والوضوح والمساءلة واستخدام الحكمة والرشد في وضع السياسات وصنع القرار.

واستناداً إلى التعريفات المختلفة المقدمة للحوكمة اختلفت كذلك نماذجها المطبقة في أنحاء العالم حسب اختلاف الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية السائدة (مطر، 2009).

3-8 معايير الحوكمة الرشيدة:

تشير المنظمة الليبية للسياسات والإستراتيجيات في تقريرها لسنة (2016) أن معايير الحوكمة هي حجر الزاوية في الحوكمة كنظام وآلية لتصحيح مسار المؤسسات

أو دفعها إلى تحقيق الأهداف بما يضمن كفالة حقوق جميع الأطراف، وأن التسمية ترد مختلفة في أدبيات العلوم السياسيّة والإدارة العامة وتلك التي تعنى بدراسة الحكم الرشيد، فبعضهم يطلق عليها مؤشرات، وبعضهم يستخدم اصطلاح مبادئ، وأخرون خصائص، والكثير منها يفضل تسمية معايير، ووردت ولو نادراً لفظة ميكنزمات.

فقد حرصت العديد من المؤسسات على دراسة مفهوم الحوكمة الرشيدة وتحليله ووضع معايير محددة لتطبيقه. وباختلاف التعريفات المعطاة لهذا المفهوم، فقد اختلفت كذلك المعايير التي تحكم عملية الحوكمة، وذلك من منظور وجهة النظر لكل جهة تضع مفهوماً لهذه المعايير (يوسف، 2007). وتضيف المنظمة الليبية للسياسات والإستراتيجيات في تقريرها لسنة 2016 أنه بالنظر التحليلي إلى معايير الحوكمة نجد أن المعايير تنقسم إلى نوعين أولها المعايير الفنية، وهي تتعلق بشكل مباشر بمؤسسات الحوكمة مثل الفعالية والشفافية والمساءلة. وثانيها المعايير التي تشكل الإطار العام وفي مقدمتها الديمقراطية وسيادة القانون والحريات العامة. ومن بين هذه المعايير المتعارف عليها دولياً: المشاركة–التوافق–المساءلة–الشفافية–الكفاءة والفاعلية–المساواة–حكم القانون. وطقباً للبرنامج الإنمائي الصادرة عن الأمم المتحدة "UNDP لسنة 1997 فإن معايير الحوكمة، وفي عملها على الإدارة العامة تركز بصفة خاصة على العناصر الأساسية للحوكمة الرشيدة التالية (Gisselquist، 2012).

1- المساءلة Responsabilisation: وهي القدرة والإستعداد لإظهار مدى وضوح الإجراءات والقرارات وتوافقها مع الأهداف المتفق عليها، وإيجاد طرق وأساليب مؤسسية تمكّن من مساءلة الشخص المسئول عن أعماله وتصرفاته، مع إمكانية محاسبته إذا تجاوز السلطة أو أخل بعمله وفق القانون بضمان وجود قضاء مستقل ومحايد.

2- الشفافية Transparency: وذلك بأن تكون الإجراءات الحكومية والقرارات وعمليات صنع القرار مفتوحة بمستوى مناسب من التدقيق من قبل الآخرين ومن خلال أجزاء أخرى من الحكومة والمجتمع المدني وفي بعض الحالات خارج المؤسسات والحكومات.

3- الكفاءة والفعالية Effectiveness and Efficiency: العمل على إنتاج مخرجات ذات جودة عالية، بما في ذلك الخدمات المقدمة للمواطنين، وبأقل التكاليف، وضمان أن المخرجات تتفق مع ما خطط له من صناع القرار، أي تحقيق أفضل استخدام للموارد.

4- الاستجابة Responsiveness: القدرة والمرونة على الاستجابة السريعة للتغيرات المجتمعية، بالأخذ بعين الاعتبار تطلعات المجتمع المدني في تحديد المصلحة العامة، وعلى استعداد لتقبل الانتقادات وإعادة النظر في دور المنظمة.

5- الرؤية الإستراتيجية Forward vision: القدرة على توقع المشاكل والقضايا في المستقبل استناداً إلى البيانات والاتجاهات الحالية ووضع سياسات تأخذ بعين الاعتبار التكاليف المستقبلية والتغيرات المتوقعة (الديموغرافية والاقتصادية والبيئية).

6- سيادة القانونRule of law: فرض قوانين ولوائح شفافة والعمل على سيادته على حد سواء، بإعمال نفس القاعدة القانونية في الحالات المتماثلة، ودون النظر للمركز الاجتماعي أو الوظيفي، وهو ما يعبر عن المساواة أمام القانون.

وقد قامت عدة منظمات دولية بتحديد معايير الحوكمة الرشيدة كما في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1) معايير الحوكمة الرشيدة

الجهة	معايير الحوكمة الرشيدة
الامم المتحدة United Nations	تشير الحوكمة " الرشيدة " إلى درجة الشفافية في المؤسسات. وتشمل الأنشطة الرئيسية والإجراءات القانونية، التي يجب أن ينظر إليها على أنها خالية من الفساد وخاضعة للمساءلة. وقد أصبح نجاح البلد في تحقيق هذا المعيار مقياساً رئيسياً لمصداقيته واحترامه في العالم، فالحوكمة الرشيدة تعزز الإنصاف والمشاركة والتعددية والشفافية والمساءلة وسيادة القانون بطريقة فعالة، وترجمة هذه المبادئ إلى واقع عملي، في هيئات تشريعية تمثل القوانين، وقضاء مستقل لتفسير تلك القوانين، والرقابة. وأكبر التهديدات للحوكمة الرشيدة تأتي من الفساد والعنف والفقر، وكلها تقوض الشفافية والأمن والمشاركة والحريات الأساسية.
(برنامج الأمم المتحدة الإنمائي United Nations Development Programme (UNDP)	الحوكمة الرشيدة تشير إلى نظم الحكم القادرة على الاستجابة، الشمولية، والشفافية. والعمل بشكل مستمر من أجل تحسين الإدارة. وينبغي لتحسين الحوكمة أن تشمل من لديهم رأي في القرارات التي تهمهم وتشكل حياتهم.
البنك الدولي World Bank	الحوكمة الرشيدة وهي أساساً مجموعة من المؤسسات الشفافة والخاضعة للمساءلة، ولها مهارات وكفاءات قوية، ورغبة أساسية في القيام بالشيء الصحيح.
البنك الأفريقي للتنمية African Development Bank	عملية تشير إلى الطريقة التي تمارس بها السلطة في إدارة شؤون الأمة وعلاقاتها مع الدول الأخرى والعناصر الرئيسية للحوكمة الرشيدة تتمثل في: المساءلة، والشفافية، والمشاركة، ومكافحة الفساد، وتعزيز تمكين الإطار القانوني والقضائي.
البنك الأسيوي للتنمية Asian Development Bank	الطريقة التي تمارس بها السلطة في إدارة الموارد الإقتصادية والإجتماعية لبلد ما من أجل التنمية. وعلى الرغم من أهمية جوانب السياسة العامة للتنمية، فإن مفهوم الحوكمة الرشيدة يركز بشكل أساسي على مكونات الادارة الفعالة وهي أربعة عناصر أساسية للحوكمة الرشيدة: المساءلة؛ المشاركة؛ إمكانية التنبؤ؛ الشفافية.

الجهة	معايير الحوكمة الرشيدة
البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير European Bank for Reconstruction and Development (EBRD)	تتمثل في فحص جميع العمليات والبرامج والاستراتيجيات والسياسات من خلال تقييم مستقل يضمن المساءلة ويتيح الدروس المستفادة، وتسلط الضوء على العديد من القضايا المرتبطة عادة بالحوكمة الرشيدة (تعدد الأحزاب الديمقراطية وسيادة القانون واحترام حقوق الإنسان واقتصاديات السوق)
البنك الأمريكي للتنمية Inter- American Development Bank (IADB)	لا يستخدم مصطلح "الحوكمة الرشيدة" على نطاق واسع على الرغم من أنه يبرز عدة قضايا ترتبط بالحوكمة الرشيدة وهي (المساءلة والشفافية والديمقراطية والتنمية المؤسسية).
المفوضية الاوروبية European Commission	"الحوكمة" تعني القواعد والسلوك والعمليات التي تؤثر على الطريقة التي تمارس بها السلطات فيما يتعلق بالانفتاح والمشاركة والمساءلة والفعالية والاتساق. أي خمسة مبادئ تدعم الحوكمة الرشيدة: الانفتاح والمشاركة والمساءلة والفعالية والاتساق أو التماسك.
صندوق النقد الدولي International Monetary Fund (IMF)	التركيز على جوانب الحوكمة الرشيدة التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمراقبة على سياسات الاقتصاد الكلي، أي شفافية الحسابات الحكومية، وفعالية إدارة الموارد العامة، واستقرار وشفافية البيئة الاقتصادية والتنظيمية لنشاط القطاع الخاص.
منظمه التعاون الاقتصادي والتنميه Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)	تركز منظمة التعاون والتنمية في عملها المتعلق بالحوكمة الرشيدة بالقطاع العام بصفة خاصة على العناصر الرئيسية المتمثلة في:المساءلة: الشفافية: الكفاءة والفعالية: الاستجابة: الرؤية المستقبلية: سيادة القانون:

Source: Gisselquist, R. (2012). Good Governance as a Concept, and Why This Matters for Development Policy. Unitd Nations University.

5-8 أهمية الحوكمة:

غَدتْ الحوكمة على قدرٍ كبيرٍ من الأهمية للدول سواءً المتقدمة أو النامية على حدٍ سواء، لتحقيق طموحات المواطنين فيها بتوفير التنمية الشمولية وإدامتها، إلا أن الأمر أصبح أكثر إلحاحاً على الدول النامية بشكلٍ خاص، نتيجة للتحديات العالمية والإقليمية. لذا أصبح التزام الدول النامية بمنهجية الحوكمة الرشيدة أمراً في غاية الأهمية، لما ينطوي عليه من تكامل أدوار الإدارة وما ترتكز عليه الحوكمة الجيدة من مميزات تعكس الشفافية والمساءلة والتشارك في تحمل المسئولية والمشاركة في رسم السياسات وتعزيز القانون واللامركزية (الكايد، 2006)

فالحوكمة تساعد المنظمة في الاخذ بالفرص واستثمارها، لترتقي الدول بمؤسساتها عن طريق أنشطتها الاقتصادية المختلفة وجذب المزيد من الاستثمارات، وتقليل تكلفة رأس المال وتوظيف الموارد المتاحة توظيفاً أمثل، وتخفيض المخاطر المتوقعة إلى أدنى حد ممكن، ورفع مستوى الثقة لدى أصحاب المصالح بما يعزز زيادة الفرص واستبعاد نقاط الضعف من خلال استراتيجية نشاط طويلة الامد، والتأكد من أن المديرين في هذه المؤسسات لديهم المؤهلات والخبرة الملائمة بما يكفي لاستخدام الموارد المتاحة الاستخدام الامثل لتحقيق ربحية مثلى، وتوسيع الحصة السوقية عن طريق رفع مستوى الثقة لدى أصحاب المصالح لغرض جذب المزيد من الاستثمارات وخدمة وصيانة حقوق المساهمين أو حملة الاسهم، وتحقيق منفعة أجتماعية عن طريق تقديم خدمات ومنتجات ذات نوعية متميزة تستطيع أن تحقق ميزة تنافسية Competitive advantage مع المواكبة باستمرار للتطورات والتقنيات المستجدة في الحياة الاقتصادية (الشمري، 2008)

وتعد الحوكمة كآلية للتدبير الرشيد والحكيم للموارد بهدف تحقيق التوازن في شتى الميادين، بالإضافة إلى أنها تشكل دعامة ومدخل أساسي للوصول إلى التنمية البشرية المستدامة. ويمكن النظر إلى أهمية الحوكمة الرشيدة من خلال تطبيق معاييرها في قطاع الخدمة المدنية الحكومية Corporate Governance standard (for the civil service) حيث يشير الاتحاد الدولي للمحاسبين (FAC) والمعهد القانوني للمالية العامة والمحاسبة (CIFPA) إلى الإطار الدولي "للحوكمة الرشيدة" في القطاع العام إلى عدد من المبادئ مرتفعة المستوى الذي ينبغي أن تدعم ترتيبات الإدارة في منظمات الخدمة المدنية Good Governance in the Public Sector. (IFAC, CIFPA 2014) والمتمثلة فيما يلي:

- تدعم الحوكمة الثقافة والروح التي تضمن السلوك الجيد مع النزاهة والالتزام القوي بالقيم الأخلاقية، واحترام سيادة القانون.
- تساعد الحوكمة على تحديد الأولويات والنتائج من حيث الفوائد الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، وتحديد السياسات والتدخلات اللازمة لتحسين تحقيق هذه الأولويات والنتائج. وهو ما يعني تنفيذ الممارسات الجيدة في مجال الشفافية وتقديم التقارير، والاتصالات، والمراجعة والتدقيق لتقديم المساءلة الفعالة.
- تطوير قدرة الإدارة، بما في ذلك القدرة على قيادة الفريق وإدارة الموظفين.
- العناية بالمخاطر وإدارتها وفق أنظمة رقابة داخلية فاعلة، والممارسات الفعالة لإدارة الأداء.
- ضمان الانفتاح وعمليات التشاور الفعالة والمشاركة الشاملة مع الجهات ذات العلاقة.

8- الجانب العملي

8-1 منهجية الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي والتحليلي القائم على تشخيص الحالة كما هي في الواقع، والقائمة على جمع المعلومات من عينة الدراسة من خلال أداة الدراسة (الاستبانة)، ومن تم جمعها وتحليلها من خلال الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS) بهدف الاجابة على أسئلة الدراسة، وتبيان نتائج الدراسة. وتعد هذه الدراسة غير مخططة (Non Contrived Research) حيث أجريت في البيئة الطبيعية للمنظمة حيث لا سيطرة على البيئة البحثية ودون تجهيزها مسبقاً. وأما الأفق الزمني فهي تعد دراسة مقطعية (Cross-Sectional) حيث أجريت على عينة واحدة في وقت واحد.

8-2 أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في استبانة لقياس مستوى الحوكمة الرشيدة تحتوي على (38) سؤالا تكونت من الأجزاء الآتية:

1. الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية وتكونت من (الجنس، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة).

2. الجزء الثاني: الفقرات المعبّرة عن أبعاد "الحوكمة الرشيدة" حيث تكونت من (6) متغيرات هي: "المسائلة، الشفافية، الإستجابة، الكفاءة والفاعلية، الرؤية الإستراتيجية، سيادة القانون).

استخدم مقياس خماسي لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة، ويتراوح مدى الإجابة من (1-5) وفق مقياس ليكرت (Five Likert Scale) وقسم كما في الجدول رقم (2) كالأتي:

الجدول (2) بدائل الإجابات لفقرات الإستبانة

درجة الموافقة				
عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
5	4	3	2	1

3-8 صدق أداة الدراسة:

1- صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة بشكلها الأولي على مجموعة من المحكمين المختصين من أساتذة الجامعات من ذوي الخبرة والاختصاص الأكاديمي، لتحكيم محتوى الأسئلة ومدى ملائمتها وشموليتها وتغطيتها لموضوع الدراسة، حيث تم دراسة ملاحظاتهم واقتراحاتهم، وأجريت بعض التعديلات وفقا لتوصياتهم، والخروج بشكل أداة الدراسة (الاستبانة) بشكلها النهائي.

2- صدق عبارات الاستبانة باستخدام الاتساق الداخلي: للوقوف على صدق عبارات مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة تم حساب معاملات الارتباط لمعرفة مدى ارتباط كل محور من محاور الاستبيان بالدرجة الكلية لمحاور الاستبيان كما يتبين الجدول رقم (3) والتي ظهرت فيه جميع مجالات الاستبانة أنها دالة إحصائيًّا عند مستوى (0.05) وبذلك تعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه وتتمتع بدرجة صدق جيدة.

جدول (3) معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبيان

ت	المعيار	معامل بيرسون للإرتباط	القيمة الإحتمالية Sig
1	الشفافية	0.742	*0.000
2	الكفاءة والفعالية	0.831	*0.000
3	المساءلة	0.805	*0.000
4	سلطة القانون	0.836	*0.000
5	الاستجابة	0.758	*0.000
6	الرؤية الإستراتيجية	0.858	*0.000

* دالة عند مستوى 0.05

8-4 ثبات أداة الدراسة:

لاختبار ثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل الثبات (كرونباخ ألفا) للتأكد من الاتساق الداخلي للاستبانة، والجدول رقم (4) يوضح قيمة المعاملات:

الجدول رقم (4) قيم معامل كرونباخ ألفا لاختبار ثبات أداة الدراسة

ت	المعيار	معامل الثبات
1	الشفافية	0.602
2	الكفاءة والفعالية	0.809
3	المساءلة	0.744
4	سلطة القانون	0.661
5	الاستجابة	0.750
6	الرؤية الإستراتيجية	0.854
7	الحوكمة الرشيدة	0.901

يُلاحظ من الجدول (4) أن قيم معاملات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لأبعاد الدراسة جاءت ذات قيم صالحة لغايات الدراسة، حيث جاءت أعلى من الحد الأدنى لمعامل الثبات المتعارف عليها (0.06) وإذا خرجت أكثر من (0.08) فتعتبر جيدة وفقاً (النجار، وآخرون، 2013) مما يؤكد الاتساق بين فقرات كل متغير من متغيرات الدراسة. فكلما كانت أقرب (1.0) كان الثبات أعلى، وأن نهاية المقياس هي (1) (Sekaran & Bougie, 2013).

8-5 مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة، والبالغ عددهم (633) موزعين على المقر الرئيس وفروع المكاتب والوحدات التابعه له وعددها (6 مكاتب، و3 وحدات) موزعة على كل من منطقة مصراته وزليتن والخمس. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتناسب مع مجتمع الدراسة

بحجم (250)، تم توزيع أداة الدراسة عليها نسبةً لحجم المجتمع المستهدف لكل من الفروع والمكاتب والوحدات، علماً بأن العينة المسحوبة صالحة للتحليل الأحصائي اعتماداً على كل من (Sekran & Bauge, 2010, 295) و(النجار، النجار والزعبي، 2013، 109)، حيث بيّنوا أن المجتمع الذي يبلغ عدده (633) يتطلب سحب عينة منه تبلغ (243)، والعينة المسحوبة في الدراسة تجاوزت العدد المطلوب.

تم استرداد (234) من الاستبانات الموزعة، بنسبة استرجاع (93.6%) وبعد فحص الاستبانات تم استبعاد عدد (4) لعدم صلاحيتها للتحليل لإحصائي، وبالتالي فإن الاستبانات الصالحة للتحليل بلغ عددها (230)، والجدول رقم (4) يبين تفاصيل ذلك.

الجدول رقم (5) تفاصيل توزيع الاستبانة على عينة الدراسة

	اسم المكتب	أفراد مجتمع العينة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المرجعة	الاستبانات الصالحة للتحليل
1	المقر الرئيسي	249	100	97	96
2	مكتب مصراته المركز	45	18	16	16
3	مكتب غرب مصراته	34	13	12	12
4	مكتب شرق مصراته	45	18	16	14
5	مكتب الخمس	95	36	34	33
6	مكتب زليتن	62	25	23	23
7	مكتب سوق الثلاثاء	37	14	13	13
8	وحدة سوق الخميس	36	14	12	12
9	وحدة سوق قوقاس	19	8	7	7
10	وحدة سوق الجمعة	11	4	4	4
	المجموع	633	250	234	230

نتائج الدراسة ومناقشتها:

سيتم في هذا الجزء إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة، ولتحديد درجة تطبيق الحوكمة الرشيدة فقد تم حساب فترة كل من البدائل كما يلي (1-5/3) وبذلك أصبحت درجات التطبيق كما موضح في الجدول رقم (6):

جدول (6) درجات تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة

المتوسط الحسابي	درجة التطبيق
من 3.66 – 5	مرتفعة
من 2.34 – اقل من 3.66	متوسطة
من 1- اقل من 2.34	منخفضة

- أولاً: السؤال الأول: ما مستوى تطبيق الحوكمة الرشيدة بصندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراته؟

تم حساب كل من المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ودرجة التطبيق لجميع فقرات الأداة، ولكل معيار والجدول رقم (7) يلخص ذلك:

جدول (7) المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ودرجة التطبيق لمعايير الأداة وللأداة ككل مرتبه تنازلياً

الترتيب	المعايير	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
6	الشفافية	3.42	%68	متوسطة
4	الكفاءة والفاعلية	3.70	%74	مرتفعة
2	المساءلة	3.78	%76	مرتفعة
5	سيادة القانون	3.67	%73	مرتفعة
1	الاستجابة	3.84	%77	مرتفعة
3	الرؤية الاستراتيجية	3.72	%74	مرتفعة
	الدرجة ككل	3.69	%74	مرتفعة

يُلاحظ من جدول (7) أن درجة تطبيق الحوكمة الرشيدة بصندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراته كانت مرتفعة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.69). كما يلاحظ أن معيار الاستجابة جاء بالمرتبة الأولى بدرجة مرتفعة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.84) وقد يرجع سبب ذلك إلى استقرار الجهاز الإداري لصندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراته مما مكنه من امتلاك الخبرة الكافية في التعامل مع المستفدين عزز من الاحترام المتبادل بين المستفيدين من خدماته وبين إدارته، ثم يليه معيار المساءلة بدرجة مرتفعة بمتوسط الحسابي (3.78). وجاء بالمرتبة الأخيرة معيار الشفافية بدرجة متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.42)، وقد يرجع سبب ذلك إلى أن كفاءة أنظمة الشفافية التى تعمل على إتاحة المعلومات غير مفعلة بالشكل المطلوب.

– ثانياً: السؤال الثاني: ما مستوى تطبيق كل معيار من معايير الحوكمة الرشيدة في مؤسسة الضمان الإجتماعي فرع مصراته؟

تم حساب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية ودرجة لمعايير الأداة كلاً على حده.

المعيار الأول: الشفافية:

يوضح الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التطبيق لفقرات معيار الشفافية مرتبة تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية:

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات معيار الشفافية مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
1	يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على نشر القرارات المتعلقة بطبيعة عمله بوسائل الاعلام المتاحة.	4.03	%80	مرتفعة
2	يضمن صندوق الضمان الاجتماعي للمتعاملين معه حق الاطلاع على المعلومات المسموح بها	3.82	%76	مرتفعة

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
3	ينشر صندوق الضمان الاجتماعي المعلومات والانشطة المتعلقة بعمله وآليات اتخاذ القرارات من خلالها صفحة إلكترونية	3.80	%76	مرتفعة
6	يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على عرض الميزانية السنوية له في وسائل الاعلام المحلية بصفة دورية.	2.60	%52	متوسطة
4	يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على نشر تقرير سنوي مفصلة عن اعماله المنجزة.	3.20	%64	متوسطة
5	يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على عرض الخطط المتعلقة بالمشاريع المزمع تنفيذها.	3.05	%61	متوسطة
	الاجمالي	3.42	%68	متوسطة

يبيّن الجدول (8) أن الأهمية النسبية للمتوسط العام لفقرات الشفافية جاءت متوسطة حيث بلغ المتوسط العام (3.42). وجاءت الفقرة التي تنص على "يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على نشر القرارات المتعلقة بطبيعة عمله بوسائل الاعلام المتاحة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.03) وبأهمية نسبية مرتفعة، وجاءت الفقرة التي تنص على "يضمن صندوق الضمان الاجتماعي للمتعاملين معه حق الإطلاع على المعلومات المسموح بها" بمتوسط حسابي (3.82) وبأهمية نسبية مرتفعة، مما يعني توفر مؤشرات إيجابية تتعلق بتوضيح الاجراءات المتعلقة بطبيعة عمله في الجانب الاداري. وجاءت الفقرة التي تنص على "يقوم صندوق الضمان الاجتماعي بنشر الميزانية السنوية له في وسائل الاعلام المحلية "بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.60) وبأهمية نسبية متوسطة، وجاءت الفقرة التي تنص على "يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على عرض الخطط المتعلقة بالمشاريع المزمع

تنفيذها" بالمرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (3.05) وبأهمية نسبية متوسطة، مما يشير الى أن الشفافية المتعلقة بالجانب المالي ليس بالمستوى المطلوب.

المعيار الثاني: الكفاءة والفاعلية:

يُوضح الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التطبيق لفقرات معيار الكفاءة والفاعلية مرتبة تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية:

جدول(8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات معيار الكفاءة والفاعلية مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
1	يشرك صندوق الضمان الاجتماعي كوادره البشرية في دورات تدريبية بصفة مستمرة.	4.00	%80	مرتفعة
5	يمتلك صندوق الضمان الاجتماعي معايير لقياس تكلفة الخدمات المقدمة للمستفيدين.	3.49	%70	متوسطة
2	يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على تقييم الخدمات التي يقدمها.	3.76	%75	مرتفعة
3	يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على تحصيل ديونه المترتبة على تقديم خدماته للجهات المختلفة.	3.71	%74	مرتفعة
4	يعمل الصندوق الضمان الاجتماعي على استثمار موارده المالية لتحقيق اهدافه التنظيمية.	3.53	%71	متوسطة
	الاجمالي	3.70	%74	مرتفعة

يلاحظ من جدول رقم (9) أن الأهمية النسبية للمتوسط العام لفقرات الكفاءة والفاعلية مرتفعة حيث بلغ المتوسط العام (3.70)، وجاءت الفقرة التي تنص على "يشرك صندوق الضمان الاجتماعي كوادره البشرية في دورات تدريبية بصفة

مستمرة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وبأهمية نسبية مرتفعة، وجاءت الفقرة "يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على تقييم الخدمات التي يقدمها" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.76) وبأهمية نسبية مرتفعة. مما يعني توفر مؤشرات ايجابية تتعلق بسعي الصندوق في تحسين خدماته عن طريق رفع كفاءة موارده البشرية. وجاءت الفقرة "يمتلك صندوق الضمان الاجتماعي معايير لقياس تكلفة الخدمات المقدمة للمستفيدين" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.49) وبأهمية نسبية متوسطة. وجاءت الفقرة التي تنص على "يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على استثمار موارده المالية لتحقيق أهدافه التنظيمية" في المرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (3.53) وبأهمية نسبية متوسطة، وهذا يشير إلى أن الكفاءة والفاعلية في الجانب المالي تتطلب المزيد من الإهتمام.

المعيار الثالث: المساءلة:

يوضح الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التطبيق لفقرات معيار المسائلة مرتبة تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية:

جدول(10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات معيار المسائلة مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
5	يلتزم صندوق الضمان الاجتماعي بتقديم بيانات الذمة المالية للمسئولين للجهات المختصة	3.55	%71	متوسطة
2	يعمل صندوق الضمان الاجتماعي وفق هيكل تنظيمي معتمد من الجهات المختصة	4.01	%80	مرتفعة
1	يلتزم صندوق الضمان الاجتماعي بالرد على الاستفسارات الموجه إليه من ذوى الاختصاص	4.13	%83	مرتفعة

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
3	تخضع اعمال صندوق الضمان الاجتماعي للجهات الرقابية المختصة	3.90	%78	مرتفعة
4	يوجد بصندوق الضمان الاجتماعي نظام للمساءلة في مختلف المستويات الادارية	3.60	%72	متوسطة
6	يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على محاسبة المخالفين حسب القانون	3.50	%70	متوسطة
	الاجمالي	3.78	%76	مرتفعة

يُلاحظ من جدول (10) أن الأهمية النسبية للمتوسط العام لفقرات المسائلة مرتفعة حيث بلغ المتوسط العام (3.78)، وجاءت الفقرة التي تنص على "يلتزم صندوق الضمان الاجتماعي بالرد على الاستفسارات الموجه إليه من ذوى الاختصاص" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.13) وبأهمية نسبية مرتفعة، وجاءت الفقرة التي تنص على "يعمل صندوق الضمان الاجتماعي وفق هيكل تنظيمي معتمد من الجهات المختصة" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.01) وبأهمية نسبية مرتفعة، مما يعنى توفر مؤشرات ايجابية تتعلق بالمساءلة في الجانب الإداري من حيث الاهتمام بالرد على الاستفسارات الموجه إليه، وإلتزامه بالهيكل التنظيمى المعتمد في تنفيذ أعماله. وجاءت الفقرة "يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على محاسبة المخالفين حسب القانون" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.50) وبأهمية نسبية متوسطة، وجاءت الفقرة "يلتزم صندوق الضمان الاجتماعي بتقديم بيانات الذمة المالية للمسئولين للجهات المختصة" بالمرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (3.55) وبأهمية نسبية متوسطة.

المعيار الرابع: سيادة القانون:

يوضح الجدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التطبيق لفقرات معيار سيادة القانون مرتبة تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية:

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

لجميع فقرات معيار سيادة القانون مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
1	يلتزم صندوق الضمان الاجتماعي بالقوانين والتشريعات المنظمة لعمله	4.52	%90	مرتفعة
4	تحرص إدارة صندوق الضمان الاجتماعي على تطبيق اللوائح والاجراءات على الجميع دون استثناء.	3.57	%71	متوسطة
3	يقيم صندوق الضمان الاجتماعي أداء العاملين وفق نظام مكتوب	3.58	%72	متوسطة
6	هناك ارتباط لنظام المكافآت والترقيات بصندوق الضمان الاجتماعي بنتائج تقييم العاملين.	3.43	%69	متوسطة
2	تلتزم إدارة الصندوق بجدول اعمال مكتوب في اجتماعاتها.	3.75	%75	مرتفعة
5	توفر إدارة الصندوق بيئة عمل تضمن حقوق العاملين.	3.46	%69	متوسطة
7	هناك احترام لمواقيت العمل من جميع العاملين بالصندوق.	3.40	%68	متوسطة
	الاجمالي	3.67	%73	مرتفعة

يلاحظ من جدول رقم (11) أن الأهمية النسبية للمتوسط العام لفقرات سيادة القانون مرتفعة حيث بلغ المتوسط العام (3.67)، وجاءت الفقرة "تلتزم صندوق الضمان الاجتماعي بالقوانين واللوائح المعمول بها" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.52) بأهمية نسبية مرتفعة، وجاءت الفقرة "تلتزم إدارة الصندوق بجدول أعمال مكتوب في اجتماعاتها" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.75) بأهمية نسبية مرتفعة. مما يشير إلى إلتزام صندوق الضمان الاجتماعي بتطبيق القوانين والتشريعات التي تنظم عمله. وجاءت الفقرة "هناك احترام لمواقيت العمل من جميع العاملين بالصندوق"

بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.40) وبأهمية نسبية متوسطة، وجاءت الفقرة "هناك ارتباط لنظام المكافآت والترقيات بصندوق الضمان الاجتماعي بنتائج تقييم العاملين" بالمرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (3.43) وبأهمية نسبية متوسطة. مما يشير الى أن الانظمة والقوانين واللوائح المنظمة للعمل داخل الصندوق لا يتم التقيد بها بالشكل المطلوب.

المعيار الخامس: الاستجابة:

يوضح الجدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التطبيق لفقرات معيار الاستجابة مرتبة تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية:

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات معيار الاستجابة مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
4	هناك حيادية في تقدم خدمات صندوق الضمان الاجتماعي، بصرف النظر عن اسماء المستفيدين.	3.75	%75	مرتفعة
2	يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على تلبية احتياجات المستفيدين من خدماته.	3.86	%77	مرتفعة
1	يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على توفير بيئة عمل تضمن احترام المتعاملين معه.	3.93	%79	مرتفعة
3	يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على توفير بيئة عمل تضمن احترام العاملين.	3.82	%76	مرتفعة
الاجمالي		3.84	%77	مرتفعة

يُلاحظ من جدول (12) أن الأهمية النسبية للمتوسط العام لفقرات الاستجابة مرتفعة حيث بلغ المتوسط العام (3.84)، وجاءت فقرة "يحرص صندوق الضمان

الاجتماعي على توفير بيئة عمل تضمن احترام المتعاملين معه" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.93) بأهمية نسبية مرتفعة، وجاءت فقرة "يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على تلبية احتياجات المستفيدين من خدماته" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.86) بأهمية نسبية مرتفعة، وجاءت الفقرة "هناك حيادية في تقديم خدمات صندوق الضمان الاجتماعي، بصرف النظر عن أسماء المستفيدين" بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (3.75) وبأهمية نسبية مرتفعة. ويلاحظ أن جميع فقرات معيار الاستجابة أهميتها النسبية مرتفعة في صندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة، مما يعني توفر مؤشرات ايجابية تتعلق بتطبيق معيار الاستجابة.

المعيار السادس: الرؤية الاستراتيجية:

يوضح الجدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة التطبيق لفقرات معيار الرؤية الاستراتيجية مرتبة تنازلياً تبعاً لمتوسطاتها الحسابية:

جدول(12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات معيار الرؤية الاستراتيجية مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
5	يعمل صندوق الضمان الاجتماعي وفق خطط بعيدة المدى لتطوير مستوى خدماته	3.63	%73	متوسطة
6	يقوم صندوق الضمان الاجتماعي بتحديد الفرص والمخاطر التي توثر على اعماله	3.58	%72	متوسطة
3	يمتلك صندوق الضمان الاجتماعي رسالة محدد وواضحة في اعماله	3.76	%75	مرتفعة
2	يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على توجيه وارشاد موظفيه لتحقيق أهدافه	3.79	%76	مرتفعة

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	النسبة	درجة التطبيق
4	تتوفر الاجراءات اللازمة لدى صندوق الضمان الاجتماعي لتحقيق رؤيته	3.68	%74	مرتفعة
1	يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على تطوير خدماته، وتحسين أداء العاملين به	3.85	%77	مرتفعة
	الاجمالي	3.72	%74	مرتفعة

يُلاحظ من جدول (13) أن الأهمية النسبية للمتوسط العام لفقرات الرؤية الاستراتيجية مرتفعة حيث بلغ المتوسط العام (3.72)، وجاءت الفقرة "يعمل صندوق الضمان الاجتماعي على تطوير خدماته وتحسين أداء العاملين به" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.85) وبأهمية نسبية مرتفعة، وجاءت فقرة "يحرص صندوق الضمان الاجتماعي على توجيه وارشاد موظفيه لتحقيق أهدافه" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.79) بأهمية نسبية مرتفعة، مما يشير الى أن هناك إهتمام بالرؤية الاستراتيجية، ووجود مؤشرات للتخطيط الإستراتيجي في صندوق الضمان الاجتماعي لتطوير خدماته واداء العاملين به. وجاءت الفقرة "يقوم صندوق الضمان الاجتماعي بتحديد الفرص والمخاطر التي توثر على أعماله" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.58) وبأهمية نسبية متوسطة، وجاءت الفقرة "يعمل صندوق الضمان الاجتماعي وفق خطط بعيدة المدى لتطوير مستوى خدماته "بالمرتبة ما قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (3.58) وبأهمية نسبية متوسطة، وهذا يشير إلى صعوبة السيطرة على البيئة المحيطة وخاصة في ظل الظروف التى تمر بها الدولة الليبية من تقلبات سياسية واقتصادية والوضع الأمني للدولة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث ومناقشتها:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين تعزى للمتغيرات الديموغرافية: (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية)؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي، واختبارt، واختبار شافيه(Scheffe) للمقارنات البعدية.

ولفحص دلالة الفروق بين تقديرات العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة تبعاً لمتغيرات (الجنس، والحالة الاجتماعية) فقد تم استخدام اختبار t، والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول(14) نتائج اختبار(t) لفحص دلالة الفروق بين تقديرات عينة الدراسة للحوكمة الرشيدة تبعا لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية

المتغير	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة المحسوبة	مستوى الدلالة المعتمد
الجنس	ذكر	179	3.66	0.618	1.147-	0.252	0.05
	انثى	51	3.77	0.589			
الحالة الاجتماعية	متزوج	139	3.71	0.672	0.762	0.447	0.05
	اعزب	91	3.65	0.508			

يُلاحظ من الجدول(14) الاتي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين اجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.66)، وبانحراف معياري قدره (0.618)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للإناث (3.77)،

وبانحراف معياري قدره (0.589)، كما بلغت قيمة t (-1.147) تحت مستوى معنوية (sig 0.252) وهي ليست دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمد للدراسة (0.05).

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين اجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتزوجين (3.71)، وبانحراف معياري قدره (0.672)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للعازبين (3.65)، وبانحراف معياري قدره (0.508)، كما بلغت قيمة t (0.762) تحت مستوى معنوية (sig 0.447) وهي ليست دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة المعتمدة للدراسة (0.05).

ولفحص دلالة الفروق بين تقديرات العاملين بصندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة تبعاً لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية) فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول (15) يوضح ذلك:

جدول (15) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسط استجابات عينة الدراسة للحوكمة الرشيدة تبعاً لمتغير العمر، والمؤهل العلمي، والوظيفة الحالية

المتغير	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	4	2.533	0.633	1.709	0.149
	داخل المجموعات	225	83.373	0.371		
	المجموع	229	85.905			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	3	1.379	0.460	1.229	0.300
	داخل المجموعات	226	84.526	0.374		
	المجموع	229	85.905			
الوظيفة الحالية	بين المجموعات	3	0.394	0.131	0.347	0.792
	داخل المجموعات	226	85.512	0.378		
	المجموع	229	85.905			

يُلاحظ من الجدول(15) الاتي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين اجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة F (1.709)، ومستوى الدلالة المحسوبة (0.149) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة للدراسة (0.05).

2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين اجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة F (1.229)، ومستوى الدلالة المحسوبة (0.300) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة للدراسة (0.05).

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين اجابات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الوظيفة الحالية، حيث بلغت قيمة F (0.347)، ومستوى الدلالة المحسوبة (0.792) وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة للدراسة (0.05).

10- النتائج:

من خلال ما تم التوصل إليه من تحليل البيانات، تم استخلاص النتائج التالية:

1- إن درجة تطبيق الحوكمة الرشيدة بصندوق الضمان الاجتماعي فرع مصراتة جاءت من حيث درجة التطبيق مرتفعة وهذه النتيجة تعارضت مع دراسة كل من (الدهدار، بن كحلة، والفرا، 2017)، (محمد والجابرية، 2017) حيث جاءت الحوكمة بدرجة متوسطة، ودراسة (السوادي، 2015) التي جاءت فيها الحوكمة الرشيدة ضعيفة، وقد يرجع السبب في ذلك لاختلاف مجتمعات الدراسة واختلاف المعايير المستخدمة للحوكمة الرشيدة.

2- جاءت المعايير حسب الترتيب من حيث درجة التطبيق (الاستجابة، المساءلة، الرؤية الاستراتيجية، الكفاءة والفاعلية، سلطة القانون) وكانت درجة التطبيق مرتفعة.

3- جاء معيار الشفافية بالمرتبة السادسة والاخيرة من حيث درجة التطبيق حيث كانت متوسطة، وهذه النتيجة اختلفت مع دراسة (مطير، 2013) حيث جاءت سلطة القانون، والمشاركة في المراتب الأخيرة. مما يشير الى أن الشفافية المتعلقة بالجانب المالي ليس بالمستوى المطلوب.

4- عدم وجود اختلاف في درجة تطبيق معايير الحوكمة الرشيدة، تبعاً لمتغيرات: (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة الحالية) وهذه النتيجة تطابقت مع دراسة (الدحدوح، 2014) ودراسة (مطير، 2013).

11- التوصيات:

من خلال ما تم استعراضه والنتائج التي توصل إليها الباحثان يمكن صياغة التوصيات التالية:

1- العمل على التحسين المستمر في تطبيق وممارسة تنفيذ معايير الحوكمة الرشيدة، لما لها من اهمية في تطوير العمل وذلك عن طريق العمل على انشاء تقسيم تنظيمي يهتم بمتابعة وممارسة تنفيذ معايير الحوكمة الرشيدة بصندوق الضمان الإجتماعي.

2- تعزيز مبدأ الشفافية وخاصة في الجانب المالي من خلال التعاون مع المؤسسات الاعلامية المختلفة لنشر التقارير المختلفة عن نشاطاتها وبرامجها وخططها، وبتفعيل أنظمة الشفافية، وإعمال النصوص القانونية بالخصوص.

3- إيجاد آلية لزيادة الاهتمام بالأداء المالي والعمل على استثمار الموارد المالية لصندوق الضمان الإجتماعي لتأكيد تحقيق الصندوق لأهدافه.

4- مراجعة اللوائح المتعلقة بتقييم العاملين وربطها بنظام التحفيز، والعمل على تعزيز ثقافة احترام الوقت لدى العاملين.

5- تعزيز مبدأ سيادة القانون بالتعريف بالانظمة والقوانين واللوائح المعمول بها وخاصة تلك المنظمة للعمل داخل الصندوق.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1- الأخضر، عزي (2008، 15 تشرين الأول). فعالية الحكم الراشد (الحوكمة) في خوصصة الشركات. وقائع المؤتمر العلمي الاول حول"حوكمة الشركات ودورها في الاصلاح الاقتصادى. جامعة دمشق، دمشق .سوريا.

2- أفالو، وفاء وشرفي، أمينة (2013). دور الحوكمة في تحسين الإدارة المحلية الجزائرية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي، قالمة، الجزائر.

3- برقعان، أحمد والقرشي، عبدالله (2012، 15 ديسمبر). حوكمة الجامعات ودورها في مواجهة التحديات. وقائع المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة. جامعة الجنان، طرابلس، لبنان.

4- البسام، بسام (2014). الحوكمة الرشيدة: دراسة حالة العربية السعودية. الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية العلوم الإقتصادية والقانونية (11)، 3-23، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر.

5- بوحنية، قوي (2008، 17 ديسمبر). دور حركات المجتمع المدني في تعزيز الحكم. وقائع مؤتمر التحولات السياسية إشكالية التنمية في الجزائر: واقع وتحديات. كلية العلوم القانونية والإدارة، جامعة حسين بن بوعلي، الشلف، الجزائر

6- حبوش، محمد جميل (2007). مدى إلتزام الشركات المساهمة الفلسطيسنسة بقواعد حوكمة الشركات. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة العلوم الإسلامية، غزة، فلسطين.

7- حساني، رقية، كرامة، مروة وحمزة، فاطمة (2012). آليات حوكمة الشركات ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري. وقائع الملتقى الوطني: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد لمالي والإداري. جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

8- الدحدوح، فادي (2014). واقع تطبيق معايير الحكم الرشيد في المنظمات الاهلية الفلسطينية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.

9- الدهدار، مروان، بن كحلة، كريم، والفرا، ماجد (2017). واقع حوكمة الجامعات الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 25(1)، 62-88، جامعة العلوم الإسلامية، غزة، فلسطين.

10- زريقات، زياد محمد، الغرايبة، محمد عبدالرحمن، الحداد، لارا محمد (2016). تكاليف الوكالة والحاكمية المؤسسية: دليل من الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في بورصة عمان للأوارق المالية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال،12(3)، 307-328، الجامعة الأردنية، عمان، الاردن.

11- سامى، مجدى محمد (2009). دور لجان المراجعة فى حوكمة الشركات وأثرها على جودة القوائم المالية المنشورة فى بيئة الأعمال المصرية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 46 (2)، 1- 42، جامعة الاسكندرية، مصر.

12- السوادي، علي (2015). الحوكمة الرشيدة كمدخل لضمان الجودة والإعتماد الأكاديمي في الجامعات السعودية. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة السعودية.

13- الشمري، صادق (2008). الحوكمة دليل عمل للاصلاح المالي والمؤسسي. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 17، 113-142، جامعة بغداد، بغداد، العراق.

14- الغنودي، عيسى عبدالله (2011) دور القواعد الرشيدة (الحوكمة) في دعم استقلال مراجعي الحسابات في ليبيا-دراسة استكشافية. مجلة جامعة دمشق، 27(2).480 -453، دمشق، سوريا.

15- فروم، محمد الصالح (2016). أثر تطبيق حوكمة المؤسسات على تنافسيتها دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات العمومية الاقتصادية بولاية سكيكدة- الجزائر.المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 12(3). 667 – 690، الجامعة الأردنية، عمان، الاردن.

16- الكايد، زهير عبدالكريم (2003). الحكمانية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

17- محمد، عزام عبد النبي والجابرية، بدرية بنت خلفان (2017). الحوكمة المؤسسية مدخل لتحقيق الجودة بالمديرية العامة للكشافة والمرشدات بسلطنة عمان "تصور مقترح" المجلة الدولية المتخصصة، 6 (10). 31-47، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمُان.

18- مطير، سمير عبد الرزاق (2013). واقع تطبيق معايير الحكم الرشيد وعالقتها باألداء اإلداري في الوزارات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.

19- مطر، محمد عطية (2009). أثر النظم المحاسبية والمعايير المهنية في تعزيز فاعلية وكفاءة نظم حوكمة الشركات المساهمة العامة الأردنية. مجلة دراسات- العلوم الإدارية، 36(2). 459-476، عمان، الأردن

20- ناجي، عبد النور(2008). دور منظمات المجتمع المدني في تحقيق الحكم الراشد في الجزائر:دراسة حالة الإحزاب السياسية. مجلة المفكر، (3). 118-106، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

21- النجار، فايز جمعة، النجار، نبيل جمعة والزعبي، ماجد راضي (2013). أساليب البحث العلمي: منظور تطبيقي. الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

22- نمر، امال (2015). حوكمة ىالإدارة المحلية. رسالة ماجستير منشورة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة. الجزائر.

23- يوسف، محمد (2007) محددات الحوكمة ومعاييرها .بنك الاستثمار القومي مصر.17-1

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1- Azzoz, A. R., & Khamees, B. (2016). The Impact of Corporate Governance Characteristics on Earnings Quality and Earnings Management: Evidence from Jordan. Jordan Journal of Business Administration, 187-207.

2- Christina. (2005). An Empirical Study on the Relationship Between Ownership and Performance in a Family-Based Corporate Environment. Journal of Accounting ,Auditing and Finance, 20 (2) , 121-140.

3- Gisselquist, R. (2012). Good Governance as a Concept, and Why This Matters for Development Policy. unitd Nations University, 1-36.

4- Mousavi, Z., & Moridipour, H. (2013). Corporate Governance Quality:A Literature Review. International Research Journal of Applied and Basic Sciences, 3093-3098 4(10).

5- Mudashiru, A., Bakare, I., Babatunde, Y., & Ishmael, O. (2014). Good Corporate Governance and Organisational Performance: An Empirical Analysis. International Journal of Humanities and Social Science, 170-178 ،7(1).

6- Sekaran, Uma & Bougie (2010). Research methods for business: A skill belding Approach (5th ed.). John Wiley & Sons.

7- Vo, D. H., & Nguyen, T. M. (2014). The Impact of Corporate Governance on Firm Performance: Empirical Study in Vietnam. International Journal of Economics and Finance, 1-13.

8- Wu, M.-C., Lin , H.-C., Lin , I.-C., & Lai , C.-F. (2011). The Effects of Corporate Governance on Firm Performance. National Changhua University of Education.

9- AfDB, GOVERNANCE STRATEGIC FRAMEWORK AND ACTION PLAN (GAP II) (2014 – 2018) (2014), p. 1 GovernanceStandard-for-the-Civil-Service FINAL%20(3).pdf