

خاتمة:

مما لا شك فيه أن حوكمة المؤسسات قد أصبحت عنصرا فعالا في أية إستراتيجية تهدف للنجاح في ظل الفرص المتاحة والتهديدات من جهة ، بالإضافة إلى كون تحسين تطبيق الحوكمة في المؤسسات يؤدي إلى تحقيق أهدافها وإشباع الرضا الوظيفي لأفرادها ، ويسهل إجراءات تنفيذ خططها ورقابة إستراتيجيتها ، كما يسمح ذلك أيضا برسم حدود واضحة للمسؤولية وتحملها بما في ذلك المسؤولية الأخلاقية و الاجتماعية لها والتي تعكس مدى قدرة المؤسسة على تحقيق الفعالية و الاستدامة والاستمرارية .

و يتضح من خلال هذه الدراسة أن موضوع الحوكمة وبما يحمله من معايير قد استقطب اهتمام العديد من المفكرين و العلماء و الباحثين نظرا لما يتمتع به من مكانة علمية، من شأنه تحقيق الأهداف التي تروجها الدولة للنهوض بدولة الحق و القانون التي تتطلع لها كافة الدول، فقد أدت الفوارق بين العالم المتقدم و العالم النامي إلى تنوع واختلاف تعاريفه حسب الاهتمام والاختصاص ، إذ تتنوع من التركيز على مؤشرات التنمية الإنسانية ،إلى التركيز على الجانب المؤسسي و الإداري لدى البنك الدولي واعتماد آليات المساءلة و الشفافية و الرؤية الإستراتيجية لدى برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومهما كان هذا الاختلاف إلا أنه لا يختلف اثنان أن الحوكمة هي أساس تحسين الأداء وزيادة الفعالية داخل المؤسسات العمومية إذ لا يمكننا الحديث عن منظمة نامية و متطورة و مستمرة دون أن نحدد بدقة درجة فعالية الأسس التي بنيت عليها و كذا مدى كفاءتها و قدرتها على تحقيق الأهداف المسطرة لها و هذا طبعا بالاعتماد على كافة الأطراف المعنية من إدارة و عمال و ما يحكمهم من أسلوب تسيير و سلوكيات و أخلاقيات مهنية، حيث يتحدد نجاح منظمات الأعمال على أساس قدرتها على التنافس و ضمان وجودها و استمرارها و تحقيق الجودة و التميز، وهذا لا يتحقق إلا من خلال امتلاكها للكفاءة و الفعالية، بالإضافة إلى التمسك بأخلاقيات مهنية عالية حيث تمثل هذه التوليفة دعامة ارتكاز بالنسبة لها .