

مقدمة:

بدأ التحول نحو استخدام الحوكمة (الإدارة الرشيدة) بالمنظمات و الإدارات العالمية المتقدمة لمواكبة التغيرات الحاصلة في البيئة الاجتماعية و السياسية و التقنية في العالم، و التي فرضها بشكل أساسي المتعاملون و كذلك رجال التشريع و علماء التنظيم الإداري و المدافعون عن البيئة.

في عام 1999، حدد قادة الدول السبع الكبار في العالم عمليات الإصلاح جراء اعتماد أساليب ممارسة الحوكمة بالمنظمات باعتبارها أحد أعمدة التسيير الإداري في مرحلة ما بعد الحرب الباردة و العمل على تأكيد نهج منظمة التعاون و التنمية باعتماد مجموعة المعايير العالمية لضمان النجاعة و الفعالية في المنظمات.

و طالب هؤلاء القادة كلا من صندوق النقد الدولي و البنك الدولي بتقييم المدى الذي وصلت إليه الدول في تطبيق المعايير الجديدة للحوكمة باعتبار تلك الأساليب أساسا لزيادة الازدهار و خلق فرص العمل و دعم قدرات المنظمات، تعززت ممارسات الحوكمة في كل من كوريا الجنوبية و البرازيل و تركيا و غيرها من أنحاء العالم على مستوى الحكومات و أيضا على مستوى المنظمات بأنواعها الاقتصادية منها و الخدمية و انتشرت مفاهيم و أسس الإدارة الرشيدة و طالب هؤلاء القادة كلا من صندوق النقد الدولي و البنك الدولي بتقييم المدى الذي وصلت إليه الدول في تطبيق المعايير الجديدة للإدارة (الإدارة الرشيدة) باعتبار تلك الأساليب أساسا لزيادة الازدهار و خلق فرص العمل و دعم قدرات الشركات على المنافسة لاجتذاب رؤوس الأموال العالمية في الدول النامية، تعززت ممارسات الإدارة الرشيدة في كوريا الجنوبية و البرازيل و تركيا و غيرها و انتقلت إلى فضاء الإدارة العربية منذ عدة سنوات و خاصة عبر نشاطات المنظمة العربية للتنمية الإدارية في عام 2002 عبر مؤتمراتها الهادفة إلى تعميم ذلك المصطلح و معاييره و أصبح آلية تسييرية

تحقق أهداف المنظمات و رضى الأفراد العاملين فيها ، و لم تكن الجزائر بمعزل عن هذا حيث أصبح العالم قرية كونية على حد مقولة العالم الكندي ماك كوهن ، ففي شهر جويلية من سنة 2007 انعقد بالجزائر أول ملتقى دولي حول الحكم الراشد للمؤسسات تحت إشراف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، وخلال هذا الملتقى تبلورت فكرة إعداد هذا الميثاق والذي هو ثمرة لسلسلة من الأعمال التي قادها فريق العمل بين الفترة الممتدة من نوفمبر 2007 إلى نوفمبر 2008 ، ليتم إدراجه ضمن السياق الدولي المتميز بالابتكار وتبادل الخبرات و أصبحت الحوكمة ومعاييرها أسلوب لتحقيق الفعالية التنظيمية بداية من عام 2004 وعمم هذا المفهوم تدريجيا على المؤسسات الجزائرية مع مراعاة لخصوصية المؤسسة الجزائرية حتى انعقاد ميثاق الحكم الراشد في 2009 والذي أصبح أداة إرشادية تسمح بفهم تلك المبادئ ومنها تم تبني بعضها بصورة محتشمة من طرف بعض المؤسسات في الجزائر وتدرجيا أصبح لا غنى عنها ، في عصر تسوده التقلبات و المنافسة الشرسة لتطرح الحوكمة كأحد الضمانات تقي المنظمات من الانهيارات و الهزات المرتقبة والتي كانت نتيجتها طرح مفاهيم جديدة كمناخ الأعمال و المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال بما تحمله في طياتها من معايير تؤثر في نجاعة و فعالية المنظمات كل حسب خصوصيتها .

وحتى نلم بجوانب الموضوع المتشعبة خدمة للغرض العام للبحث قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى قسمين نظري وميداني يضمن خمسة فصول، ثلاث منها في القسم النظري واثنان في القسم الميداني . ففي الفصل الأول الموسوم بـ «الإطار المنهجي للدراسة» حاولنا فيه إبراز الإشكال المطروح للدراسة وتحديد الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية التي انطلقت منها، وأسباب وأهمية اختيار الموضوع، ثم الأهداف التي تصبو هذه الدراسة الوصول إليها ، ومنه تحديد المفاهيم الأساسية التي

ارتكزت عليها هذه الدراسة، ثم عرض لمختلف الدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة موضوع الدراسة وما يمكن أن تقدمه لنا للقيام بهذا البحث ، وختاما صعوبات الدراسة.

أما الفصل الثاني والمعنون بـ الحوكمة حيث تناولنا فيه تعاريف للحوكمة و محدداتها الداخلية و الخارجية كما تطرقنا إلى معاييرها حسب منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية و معايير لجنة بازل ومعايير مؤسسة التمويل الدولية ثم التطرق إلى مزايا الحوكمة والى تجارب بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا و فرنسا ثم بعض تجارب الدول العربية كمصر والجزائر .

الفصل الثالث والمعنون بـ :« الفعالية التنظيمية » فقد قسم على جزئين ، الجزء الأول تناولنا فيه ماهية الفعالية التنظيمية وكيفية الحكم على فعالية التنظيم من خلال مؤشراتنا ثم تطرقنا المداخل دراسة الفعالية ، المداخل الداخلية و مدخل موارد النظام و مدخل العمليات الداخلية وأيضا مدخل تحقيق الأهداف كما تطرقنا إلى المداخل المعصرة منها مداخل أطراف التعامل و مدخل القيم المتنافسة أما الجزء الثاني تطرقنا فيه إلى ماهية أخلاقيات المؤسسة و الأهمية واثر هذه الأخلاقيات على المنظمة وعلى العاملين فيها وأخيرا تطرقنا إلى كيفية إرساء لأخلاقيات العمل في المنظمة .

أما الفصل الرابع والذي يمثل بداية القسم الميداني تم فيه الإحاطة بـ «الإجراءات المنهجية للدراسة»، والتي تتعلق بمجالات الدراسة سواء المكانية أو الزمانية أو البشرية وكذا الأدوات المستخدمة لجمع البيانات، إضافة إلى المنهج والعينة المستخدمين في هذه الدراسة.

وفي الفصل الخامس والمعنون بـ: «عرض وتحليل نتائج الدراسة»، تم فيه تفرغ البيانات والمعلومات المستقاة من الميدان واستخلاص النتائج، ثم عرض للاقتراحات

و التوصيات، تليها بعد ذلك الخاتمة، فائمة المراجع المعتمد عليها في هذه الدراسة وأخيرا الملاحق.