

دور آليات الرقابة و لجان المراجعة ذات البعد الأخلاقي في زيادة فعالية الحوكمة بإدارة منظمات الأعمال

The role of oversight mechanisms and audit committees with a moral dimension in increasing the effectiveness of governance by managing business organizations

د. سعاد بوهلالة

المركز الجامعي ميله/ الجزائر

Souad-bou@live.fr

ملخص :

يهدف هذا العمل لإبراز أن مفهوم الحوكمة في المؤسسات المختلفة يتطلب توفر عدة شروط، أهمها التمتع بثقافة إدارية تسمح بإدراك و فهم مسؤوليات الأطراف المعنية من جهة ، و القدرة على بلوغ الأهداف المخطط لها من جهة أخرى ، و هذا الأمر لا يمكن أن يتحقق، إلا إذا تميزت مختلف قوى الموارد البشرية، بالجوانب الأخلاقية اللازمة لذلك ، خاصة حين يتعلق الأمر بعمليات الرقابة و المراجعة الداخلية و الخارجية الخاصة بهذا المفهوم. إذن ما العلاقة بين حوكمة المؤسسات و أخلاقيات لجان الرقابة ؟ و ذلك من خلال دراسة الإطار العام لحوكمة المؤسسات، البعد المالي و المحاسبي لحوكمة المؤسسات و علاقته بأخلاقيات مواردها البشرية، آليات الرقابة و دور لجان المراجعة في الحوكمة.

الكلمات المفتاحية: أخلاق، آليات الرقابة، حوكمة ، مراجعة داخلية و خارجية، موارد بشرية،

Abstract

This work aims to highlight that the application of the concept of corporate governance in different institutions requires several conditions, the most important ones to take advantage of a management culture that allows to realize and understand the responsibilities of the parties concerned, on the one hand, and the ability to achieve the objectives set, on the other. This can not be achieved unless it is marked by various human resources forces, the ethical aspects needed, especially when it comes to control operations and internal and external auditing for this concept. So what is the relationship between corporate governance and ethics review committees? And through the study of the general corporate governance framework, the accounting and financial dimension of corporate governance and its relationship with human resources ethics, oversight and the role of audit committees in corporate governance mechanisms

Keywords: ethics; Governance ; , control mechanisms, internal audit and External Human Resources; the control mechanisms.

يساعد الأسلوب الجديد لحوكمة المؤسسات في دعم الأداء الاقتصادي والقدرات التنافسية، وجذب الاستثمارات والاقتصاد بشكل عام، من خلال تدعيم عنصر الشفافية في كافة معاملات وعمليات المؤسسات، وإجراءات المحاسبة والمراجعة المالية على النحو الذي يمكن من ضبط عناصر الفساد في أي مرحلة، تحسين وتطوير إدارة المؤسسة، مساعدة المديرين ومجلس الإدارة على بناء إستراتيجية سليمة، وضمان اتخاذ قرارات بناء على أسس سليمة، مما يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء، هذا الأمر يدعي توافر قيم إيجابية و التزامات أخلاقية فردية و جماعية، وظيفية و اجتماعية فعالة تدعمها العديد من المؤسسات المختلفة، و الهيئات المالية كأساس لضمان الحكم الراشد، النابع من منظور أساسي و أخلاقي و غير نفعي و مادي فقط، بل و يهدف كذلك إلى القدرة على صنع القرارات الإستراتيجية الناجحة.

مشكلة الدراسة: من المتفق عليه أن الأسباب الرئيسية لحدوث انهيار الكثير من المؤسسات والشركات الاقتصادية هو عدم تطبيق المبادئ المحاسبية ونقص الإفصاح والشفافية وعدم إظهار البيانات والمعلومات الحقيقية التي تعبر عن الأوضاع المالية الحقيقية لهذه المؤسسات الاقتصادية، وقد انعكس ذلك في مجموعة من الآثار السلبية وأهمها، فقدان الثقة في المعلومات المحاسبية، وبالتالي فقدت هذه المعلومات أهم عناصرها ألا وهي جودتها. و من هنا يمكننا طرح الاشكالية التالية: **ما العلاقة بين حوكمة المؤسسات و أخلاقيات لجان**

الرقابة ذات المراجعة الداخلية والخارجية؟

أهمية و أهداف الدراسة: نسبة لما سبق ذكره من آثار مترتبة، زاد اهتمامنا بمفهوم حوكمة المؤسسات و الدور الذي تلعبه أخلاقيات لجان المراقبة الداخلية و الخارجية الخاصة بها، وأصبح من الركائز الأساسية التي يجب أن تقوم عليها المؤسسات الاقتصادية، وبالأخص بعدما قامت الكثير من المنظمات والهيئات بتأكيد مزايا هذا المفهوم والحث على تطبيقه. ومنه سنتوصل إلى ضرورة اضماء الجانب الأخلاقي للأفراد العاملين في كل نشاط يخص الحوكمة المنهجية المتبعة:

المحور الأول: الإطار العام لحوكمة المؤسسات

المحور الثاني: البعد المالي و المحاسبي لحوكمة المؤسسات و علاقته بأخلاقيات مواردها البشرية

المحور الثالث: آليات الرقابة و دور لجان المراجعة في الحوكمة

أولا. الإطار العام لحوكمة المؤسسات

1.1. ماهية حوكمة المؤسسات

هي إشراك جميع القوى وتركيز جميع الجهود باتجاه سير المؤسسة من أجل جعلها تسير بشكل صحيح وسليم، فهي نظام كامل من السلطات والإجراءات، والتحكم ينشأ داخليا وخارجيا لمتابعة إدارة الوحدات الاقتصادية، (أحمد شرف، 2002) بهدف حماية جميع أصحاب المصالح يركز هذا التعريف على الناحية الأخلاقية، حيث أشار إلى أن الهدف من الحوكمة هو حماية حقوق جميع الأطراف من مساهمين ودائنين و عمال وموردين ومقرضين..... إلخ من أصحاب المصالح بالمؤسسة.¹

2.1. مقومات حوكمة المؤسسات

لتدعيم وتعزيز نظام الحوكمة في المؤسسة، يجب توفر مجموعة من المقومات نذكر منها: الشفافية، المساءلة، المسؤولية، الوضوح، الاستقلالية، وجود لجنة تدقيق، (عبيد السعيد المطيري، 2004) و تعني

هذه العناصر وجود قوانين وتشريعات توضح حقوق المساهمون، رؤية واضحة تحدد المعالم الإستراتيجية للمؤسسة مع الأدوات التي تكفل تحقيق هذه الرؤية، وذلك من خلال ترجمتها إلى خطط وأهداف قصيرة وبعيدة المدى، هيكل تنظيمي واضح تحدد السلطات والمسؤوليات، تفرزه مجموعة من الأنظمة مثل النظام الداخلي للمؤسسة، نظام الرقابة الداخلية، ثم بعد ذلك والأهم نظام لمحاسبة المسؤولية يوفر مجموعة من المؤشرات المالية وغير المالية اللازمة لمسائلة وتقييم الأداء، وجود كيفية مراجعة لها الصلاحيات ما يكفل لها الحق لممارسة دورها الرقابي على أعمال المراجع الداخلي والخارجي.²

3.1. أهمية الحوكمة بالنسبة للمؤسسة

تعمل الحوكمة على وضع أسس للعلاقة بين مديري المنشأة ومجلس الإدارة والمساهمين مما يؤدي إلى وضوح حقوق وواجبات كل طرف يسمح باستغلال الإمكانيات المتاحة أحسن استغلال مما يرفع الكفاءة الاقتصادية للمؤسسة، العمل على وضع إطار تنظيمي يمكن من خلاله تحديد أهداف المنشأة وسبل تحقيقها من خلال توفير الحوافز المناسبة لأعضاء مجلس الإدارة التنفيذية لكي يعملوا على تحقيق تلك الأهداف التي تراعي مصلحة المساهمين؛ (مؤيد علة الفضل، 2007) كما تؤدي إلى الانفتاح على أسواق المال العالمية وجذب قاعدة عريضة من المستثمرين لتمويل المشاريع التوسعية؛ كما أن تطبيق قواعد الحوكمة يزيد من ثقة المستثمرين لأن تلك القواعد تضمن حماية حقوقهم³

4.1. نتائج اتباع الحوكمة بالمؤسسات

إن الاضطراب الاقتصادي الحالي الذي تشهده العديد من الدول الناتج عن الأزمة المالية الراهنة التي كان سببها الأول تمادي الشركات وبالأساس البنوك في الاستثمار في أصول عالية المخاطر كلها عوامل اجتمعت لتعطي دفعة جديدة وقوية لموضوع حوكمة الشركات وتضعه في المقدمة، وبيّنت هذه الأزمات أنه حتى بالنسبة للاقتصاديات القوية فإن افتقاد إجراءات الرقابة الشفافة ومجالس إدارة الشركات المسؤولة وحقوق المساهمين يجعلها تنهار بسرعة كبيرة بمجرد ضياع ثقة المستثمرين فيها.⁴

الشكل رقم (01): "مخطط أهداف ونتائج الحوكمة"



المصدر: (محسن أحمد الخضير، حوكمة الشركات، 2005).

5.1. أهداف حوكمة المؤسسات

يساعد الأسلوب الجديد لحوكمة المؤسسات في دعم الأداء الاقتصادي والقدرات التنافسية، وجذب الاستثمارات والاقتصاد بشكل عام من خلال الوسائل التالية⁵

1.5.1. تدعيم عنصر الشفافية في مكافحة معاملات وعمليات المؤسسات وإجراءات المحاسبة والمراجعة المالية على النحو الذي يمكن من ضبط عناصر الفساد في أي مرحلة.

2.5.1. تحسين وتطوير إدارة المؤسسة ومساعدة المديرين ومجلس الإدارة على بناء إستراتيجية سليمة وضمان اتخاذ قرارات الدمج أو السيطرة بناء على أسس سليمة، مما يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء . (بهاء الدين سمير 2009)

ثانيا. البعد المالي و المحاسبي لحوكمة المؤسسات و علاقته بأخلاقيات مواردها البشرية

1.2. أهمية العنصر البشري في المؤسسة

إن الهيكل التنظيمي يعني الصرح الرسمي المقرر من قبل إدارة المؤسسة بحيث أنها تبين جميع النشاطات والعمليات التنسيقية والمهام المختلفة التي يوكل بها أعضاء المؤسسة .

(ناصر دادي عدون 2010) ومن هنا فإن كل زيادة في حجم الأعمال والنشاطات التي تتطلبها المشاريع عادة ما يتبعها تعديل في الهياكل، وأحيانا تغيير في تصميمها، كما أن إدارة الموارد البشرية تعتبر بمثابة القلب النابض للإدارة الحديثة وذلك لأنها تضطلع بوظائف ومهام تعزز مكانتها في الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتجعلها وسيلة من وسائل البقاء والديمومة في النشاط و تحقيق النجاح⁶

كما أن الفارق الأساسي بين مؤسسة ناجحة و أخرى غير ناجحة هو العامل البشري، أي نشاطاتهم و قدراتهم الفعالة ومن هنا تتضح جليا أهمية العنصر البشري في المؤسسة ، و لقد تغيرت النظرة إلى تسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي و أصبح واحدا من أهم الوظائف الإدارية في المؤسسات الحديثة حيث أن كل مؤسسة تتكون من بشر و بالتالي فإن الحصول عليهم و إعدادهم أخلاقيا و تحفيزهم و الحفاظ عليهم، يعتبر نشاطا ضروريا لكي تستطيع المؤسسة الوصول إلى غاياتها،(نوري منير 2010) وتتضح أهمية العنصر البشري في المؤسسة من خلال اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساسي للكفاءة الإنتاجية، وهذا معناه أن الإنسان بما يملكه من مهارات و قدرات عقلية ، بدنية و أخلاقية و ما يتمتع به من دوافع للعمل هو العنصر الأساسي في تحقيق الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة⁷

2.2. علاقة المعلومات المحاسبية بحوكمة المؤسسة و مواردها البشرية

من المعلوم أن الذي يقود المؤسسة هم المديرون، و المعلوم أيضا أن الذي يتحكم في المعلومة المحاسبية و المالية هم المديرون أيضا، و هذا ما يؤدي بهم إلى تحويل بعض من ثروة هذه المؤسسات التي يشرفون عليها إلى حسابهم الخاص لتحقيق دالة هدفهم وفق طرق قانونية أو غير قانونية تلبي لهم طموحهم،(Bertrand) RICHARD 2003 و هذا ليس بالشيء الغريب فحسب النظرية الإيجابية للوكالة فالفرد من المفروض أن يكون عاقلا، فهو يفكر و يخطط قبل أن يقرر من أجل بلوغ هدف أو على الأقل البحث عنه بفكرة تعظيم المنفعة،

و لن يجد المسيررون أحسن من المعلومات المحاسبية و المالية للتأثير عليها و تحقيق هذه المنفعة. أما فيما يتعلق بباقي المعلومات الأخرى التي لا يعد الإفصاح عنها ملزما مخرجات محاسبة التسيير فإنه للمسيررين الخيار المطلق في التعامل بشأنها، و بصفة عامة ، يجب أن تنسم المعلومات المحاسبية بصفات تتمثل في الملائمة، المصادقية، الموضوعية، النفعية، الشمول⁸

3.2. أهداف ووظائف المحاسبة

تهدف المحاسبة للاحتفاظ بالسجلات كاملة ومنظمة ودائمة للتصرفات المالية التي تقوم بها المؤسسة للرجوع إليها عند الحاجة؛ توفير البيانات والمعلومات اللازمة للتخطيط ورسم السياسات للفترة أو الفترات القادمة؛ إعلام مختلف أطراف المؤسسة) المسيررين، الأجراء، المساهمين، البنوك، الدولة، العملاء، الموردين(، وتسهيل أنشطة المؤسسة عن طريق تطوير أدوات التسيير والقياس والرقابة توفير البيانات والمعلومات اللازمة لإحكام الرقابة على أعمال المؤسسة والمحافظة على ممتلكاتها؛ تساعد الأطراف الداخلية والخارجية في اتخاذ القرارات وتسيير نشاط المؤسسة؛ تسمح بتقييم الكفاءات والمخاطر الاقتصادية والمالية للمؤسسة) وللمحاسبة وظيفتان هما:⁹

1.3.2. وظيفة القياس: أي قياس نتائج العمليات المالية للمؤسسة

2.3.2. وظيفة الاتصال: أي توصيل المعلومات المحاسبية إلى الجهات الخارجية المستخدمة لهذه المعلومات. تعتمد هذه العمليات المحاسبية على طبيعة الموارد البشرية التي تحكم و تسيير المؤسسة و التي تقوم بباقي الوظائف الاقتصادية والإدارية الأخرى و هنا يتبين دور و اثر أخلاقيات كل من الفرد و الجماعة بمحيط المؤسسة، و الذي يؤثر في طبيعة المعلومة و كيفية وقايتها. (مداني بن بلغيث 2005)

4.2. متطلبات تطبيق النظام المحاسبي المالي

ويقصد بالمتطلبات هنا ما ينبغي على جميع الأطراف ذات علاقة بالنظام المحاسبي المالي أن تقوم به من أجل أن يكون التطبيق سليم وخالي من العيوب كما تتطلبه المعايير المحاسبية الدولية الصادرة عن المجلس الدولي للمعايير المحاسبية والقانون المتضمن لنظام المحاسبي المالي. (نور الدين مزياني 2010) وبالتالي يتطلب هذا الانتقال جهود كبيرة لعملية تحضير تطبيقه، إذ تتمثل عملية المرور إلى النظام المحاسبي المالي والإفصاح وفق ما يقتضيه هذا الأخير، بمثابة ثورة ثقافية في الإطار المحاسبي الجزائري، ستمس كل المؤسسات وكل ما لديه علاقة بهذه المؤسسات. ومن هذه المتطلبات نجد:¹⁰

1.4.2. التأهيل العلمي والعملية المبني على أسس أخلاقية

يعتبر المحاسب هو المعنى بالدرجة الأولى بتطبيق المعايير المحاسبية الدولية، لذلك لابد من تأهيله علميا وعمليا ، و بطريقة أخلاقية ليكون قادرا على تطبيق المعايير المحاسبية الدولية بشكلها الصحيح، في عالم سريع التغيير و يدار العمل علميا عبر التجارة الالكترونية، فالمحاسب اليوم أصبح مطالبا بمهارات واسعة في ميادين معينة مثل البنوك وشركات التأمين وصناديق التقاعد والضرائب وتكنولوجيا المعلومات فأرباب العمل يريدون اليوم من المحاسب امتلاك القدرة الفكرية اللازمة للعمل، ويرون أن يكونوا منتجين، بأن يفسروا ويقدموا النصح وليس فقط الاقتصار على تقديم المعلومة، و يتطلب الأمر اتخاذ التدابير اللازمة على مستوى المدارس والكليات والجامعات، المشاركة في الندوات والملتقيات الدولية والوطنية و تجديد وإعادة النظر في البرامج التعليمية وتكييفها مع المعايير المحاسبية الدولية على مستوى الخبراء ومدققي الحسابات، تكثيف الندوات والملتقيات حول

موضوع المعايير المحاسبية الدولية بمشاركة الجامعيين والمهنيين، تشجيع التكوين الموازية مع النشاط المهني في مجال التقنيات المحاسبية الجديدة.

ثالثا. آليات الرقابة و دور لجان المراجعة في الحوكمة

1.3. مفهوم آليات الرقابة

وتعني نظم الرقابة الشاملة التي تقوم بها الإدارة العليا، ومجلس الإدارة، من أجل التقليل من المخاطر التي تتعرض لها المؤسسة، وخاصة فقدان السمعة، وضمان حقوق العدد الأكبر من المساهمين، (نور الدين مزياني 2010) ويقدم نظام الرقابة نوعين من الآليات الرقابية: 11

1.1.3. تختص بآلية الرقابة الداخلية من خلال مجلس الإدارة، وهيئات التدقيق الداخلي.

ب- تختص بآلية الرقابة الخارجية من خلال الأنظمة الحكومية والتشريعات، الإعلام، المنافسة، التدقيق الخارجي.

2.3. الأبعاد الرقابية لحوكمة الشركات وعلاقتها بالمعلومات المحاسبية

يتضح من استقراء المعلومات السابقة انه يمكن تأكيد الأبعاد الرقابية لحوكمة المؤسسات، ودعم نظم المعلومات المحاسبية لها في الآتي:

1.2.3. المساءلة والرقابة المحاسبية

في ضوء ذلك يمكن القول بأن المساءلة والرقابة المحاسبية التي تتبناها حوكمة الشركات تأخذ اتجاهان الأول : المساءلة والرقابة الرأسية من المستويات الإدارية الأعلى إلى المستويات الإدارية الأدنى الثاني : المساءلة والرقابة الأفقية وهي المتبادلة بين كل من مجلس الإدارة والمساهمين وأصحاب المصالح في الوحدة الاقتصادية.

2.2.3. الالتزام بتطبيق معايير المحاسبة و المراجعة

إن ضعف ممارسة المحاسبة و المراجعة يعد من الممارسات السلبية للحوكمة، لذا لابد من تطوير الممارسة السليمة مع إعادة النظر في معايير المحاسبة و المراجعة المطبقة.

3.3. دور المراجعة الداخلية و أخلاقيات التدقيق الداخلي

تساعد المراجعة الداخلية بما تقوم به من مساعدة الوحدة الاقتصادية في تحقيق أهدافها وتأكيد فعالية الرقابة الداخلية والعمل مع مجلس الإدارة ولجنة المراجعة من أجل إدارة المخاطر والرقابة عليها – في عملية حوكمة الشركات من خلال تقييم وتحسين العمليات الداخلية للوحدة الاقتصادية، وكذلك تحقيق الضبط الداخلي نتيجة استقلالها وتبعية لرئيس مجلس الإدارة واتصالها برئيس لجنة المراجعة.

وتعرف الأخلاقيات بوجه عام على أنها "مجموعة من المبادئ أو القيم، والتي تتمثل في القوانين، والقواعد التنظيمية والمواعظ الدينية ومواثيق العامة للجماعات المهنية مثل المحاسبين، ومواثيق السلوك للمنظمات المختلفة.

ترتبط هذه المبادئ بالمهنة والممارسة العملية للمراجعة الداخلية، حيث يتوقع من المراجعين الداخليين تطبيق : ودعم كل من الاستقامة، النزاهة الموضوعية، السرية، الكفاءة وقد ناد الكثير من الباحثين، (أمين السيد 2007)

بضرورة إضافة محور التقويم الأخلاقي لأعضاء إدارات المراجعة الداخلية، بمنشآت الأعمال، حيث يمثل هذا المحور، ركنا أساسيا في سياق نجاح إدارات المراجعة الداخلية، في الالتزام بتقديم مستوى متميز، من الأداء المهني في إطار أخلاقي ولعل اهتمام العديد من دول العالم بإرساء دليل للسلوك الأخلاقي، سواء لمهنة المراجعة الداخلية أو لغيرها من المهن، لبين أهمية هذا المقترح حيث يرى الباحث أن العمل المهني للمراجعة الداخلية - بوجه خاص - يحتاج إلى ضرورة ارتكازه على مثل هذا المحور، وخاصة إذا ما روعي في بناءه وتطويره ضرورة الالتزام بمبادئ السلوك الأخلاقي، المستمدة من الإسلام الحنيف، حيث يتوقع من مثل هذا البناء، أن يعمل بكفاءة كنظام تقويم ذاتي، ودليل للسلوك، الواجب على المراجع الداخلي الالتزام به.¹²

4.3. دور المراجعة الخارجية في حوكمة المؤسسات و مسؤولية المراجع الخارجي

تعتبر المراجعة الخارجية بمثابة جرس الإنذار المبكر للشركات، (فتحي رزق 2002) كونها تقوم ببيان الانحرافات المالية أو الإدارية، وذلك من خلال تطبيق قواعد العناية المهنية بكل إتقان وموضوعية وتدقيق حسابات الشركة، وتدقيق أنظمتها المالية والإدارية والتحقق من موجوداتها فهذا سوف يؤدي لا محالة إلى كشف مواطن الضعف والخلل في إدارة الشركة في الوقت المناسب والقيام بوضع الطرق المثلى لمعالجته قبل انتشاره، وهذا يبين أنه بتطبيق المراجعة الخارجية سوف يكون هناك مزيدا من الرقابة ومزيدا من الحد من الغش والتزوير أي المساهمة البالغة في دعم وإرساء حوكمة الشركات¹³

و تتمثل مسؤولية المراجع الخارجي في:

- المسؤولية مدنية: تكون في حالة الإهمال والخطأ أو عدم القيام بأعماله؛
- المسؤولية الجنائية: تكون عن الجرائم التي يرتكبها أو يشترك في ارتكابها ضد مصلحة الشركة.
- مسؤولية الانضباط العام تجاه المحيط الذي يعمل فيه.
- المسؤولية الأخلاقية: (طارق عبد العال، 2006) لا يكمن الحل في تطبيق القوانين ومعايير التدقيق فقط، ولكن الحل يكمن في تحسين أخلاقيات مطبقي هذه القوانين سواء كانوا من الحوكمة أو مدققي الحسابات، فيجب أن لا ننسى أن القانون لا يستطيع ضبط جشع وطمع النفس البشرية، كما لا يمكن الجزم بأن الحوكمة تستطيع توفير كل الحلول المناسبة لضبط سلوكيات أخلاق المهنة خصوصا لل صعوبات الكثيرة التي تواجه الشركات في تطبيقها والتقيدها.¹⁴

خلاصة

يعتبر مبدأ الشفافية والإفصاح من أهم ركائز الاقتصاد الناجح، ولا يمكن لاقتصادياتنا أن تزدهر وأن تستقطب الاستثمار إذا لم تكن هناك شفافية كافية في جميع القطاعات وعلى كل المستويات. فالإدارة غير الشفافة هي إدارة فاسدة، ولغياب الشفافية تأثير سلبي على النمو الاقتصادي، إذ أن تغيير المعلومات الصحيحة والدقيقة عن المستثمرين سيدفعهم إلى اتخاذ قرارات خاطئة، وبالتالي يعمل المستثمرون على توجيه الاستثمارات بعيدا، ومهما تكن صرامة النظم والإجراءات الرقابية للمؤسسة، فإنها تبقى دائما في حاجة أكثر إلى تحلي أطراف الرقابة بمعايير وقواعد السلوك الأخلاقي، وهي في نفس الوقت تعتبر الضامن الأساسي الذي يتم بواسطته الاعتماد على القوائم المالية للمؤسسة من مستخدمي هذه القوائم، الأمر الذي يتطلب منا زيادة التأكيد

على ضرورة التمسك بالجانب الأخلاقي القوي كسند أساسي يعمل على دعم وتفعيل حوكمة مؤسساتنا المختلفة و بالتالي الحفاظ على الاستقرار و الأمن .

المراجع والإحالات:

- 1 أحمد شرف عبد الحميد، 2002 الحوكمة والتقارير المالية المنشورة للشركات المصرية، العدد الثاني، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة جنوب الوادي، مصر، ص 223
- 2 أمين السيد احمد لطفي، 2007 دراسات متقدمة في المراجعة وخدمات التأكيد، الدار الجامعية، الإسكندرية ص 21
- 3 بهاء الدين سمير علام، 2009 أثر الآليات الداخلية لحوكمة الشركات على الأداء المالي للشركات المصرية- دراسة تطبيقية مصر: وزارة الاستثمار، مركز المديرين المصري، ص 8
- 4 صديقي مسعود إدريس خالد، 09 - 08 ديسمبر 2010، دور حوكمة الشركات في تحقيق شفافية المعلومات المحاسبية لترشيد قرار الاستثمار، محور المداخلة: جودة المعلومات المحاسبية والحوكمة، الملتقى الدولي الأول حول : الحوكمة المحاسبية للمؤسسة واقع رهانات وأفاق، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، أم البواقي الجزائر، ص 07
- 5 طارق عبد العال حماد، 2006 حوكمة الشركات والأزمة المالية العالمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 269
- 6 عبيد السعيد المطيري، 2004، مستقبل مهنة المحاسبة والمراجعة، تحديات وقضايا معاصرة الطبعة الأولى دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض: ص 1
- 7 فتحي رزق السوافيري و آخرون 2002 الرقابة والمراجعة الداخلية، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية ص 83
- 8 مؤيد علة الفضل، 2007، العلاقة بين الحاكمية وقيمة المؤسسة، دراسة حالة الأردن المجلد 28، العدد 112 مجلة الأفاق الاقتصادية، إتحاد غرفة التجارة الإماراتي، ص 25
- 9 محسن أحمد الخضير، 2005 حوكمة الشركات، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ص 21
- 10 مداني بن بلغيث، محمد التهامي إبراهيم، 09 مارس 2005 المؤسسة الجزائرية وتحديات تحسين الأداء المحاسبي المتميز للمنظمات والحكومات. المؤتمر العالمي الدولي حول الأداء، جامعة ورقلة، الجزائر، ص 98
- 11 ناصر دادي عدون، 2001، اقتصاد المؤسسة، الطبعة الثانية، دار المحمدية، الجزائر العاصمة، ص 236.
- 12 نور الدين مزياني، فروم محمد صالح، جانفي 2010، المعايير المحاسبية الدولية والبيئية الجزائرية مقومات ومتطلبات التطبيق، (الملتقى الدولي الأول حول النظام المحاسبي المالي الجديد في ظل معايير المحاسبة الدولية تجارب-أفاق تحديات- 17/18 معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم -التسيير، جامعة الوادي، الجزائر ص 10
- 13 نوري منير، 2010، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 32.
- 14 Bertrand RICHARD, 2003 " la dynamique du gouvernement d'entreprise", (Paris: Ed Organisation, 2003), p 01.