

جامعة - غرداية -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم تسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم تسيير
التخصص: تدقيق ومراقبة تسيير
من إعداد الطالبة: خيرة زقيب
بعنوان:

دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية
-دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-
2013 - 2014

نوقشت وأجيزت علنيا بتاريخ: 24 - 06 - 2014.

أمام اللجنة المناقشة المكونة من السادة:

الدكتور / معراج عبد القادر هواري (أستاذ محاضر -أد- جامعة غرداية) رئيسا

الدكتور/ مصطفى عبد اللطيف (أستاذ محاضر - أد- جامعة غرداية) مشرفا

الأستاذ / رواني بوحفص (أستاذ مساعد - أ - جامعة غرداية) مناقشا

الأستاذة / بهاز لويزة (أستاذة مساعدة - أ - جامعة غرداية) مناقشا

السنة الجامعية : 2013 / 2014

جامعة - غرداية -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم تسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم تسيير
التخصص: تدقيق ومراقبة تسيير
من إعداد الطالبة: خيرة زقيب
بعنوان:

دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية
-دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-
2013 - 2014

نوقشت وأجيزت علنيا بتاريخ: 24 - 06 - 2014.

أمام اللجنة المناقشة المكونة من السادة:

الدكتور / معراج عبد القادر هواري (أستاذ محاضر -أد- جامعة غرداية) رئيسا

الدكتور/ مصطفى عبد اللطيف (أستاذ محاضر - أد- جامعة غرداية) مشرفا

الأستاذ / رواني بوحفص (أستاذ مساعد - أ - جامعة غرداية) مناقشا

الأستاذة / بهاز لويزة (أستاذة مساعدة - أ - جامعة غرداية) مناقشا

السنة الجامعية : 2013 / 2014

أهداء

أهدي عملي هذا إلى :

التي رضاها من رضا الله وجنتي تحت أقدامها أُمي الحبيبة، التي ساندتني في هذه الحياة الصعبة ودعمتني بكل ما لديها وعلمتني طرق الارتقاء ووقفت بجاني حتى وصلت إلى ما أنا عليه من التقدم والنجاح.....
وإلى أبي رحمة الله عليه ويغفر له وللمؤمنين أجمعين، وإلى أعز من لدي في الوجود..... بعد والدتي إخوتي.

إلى من عرفتهم في مشواري الدراسي..... إلى أروع وأنبل من عرفت.....

إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد ولم يخلوا علي بمساعدة أو إرشاد أو توجيه وأخص بالذكر الأستاذ نقاز أحمد، خلف الله بن يوسف وأتمنى لهما النجاح والتفوق في حياتهما العملية.

أهدي تعبي هذا إلى كل باحث وطالب علم، ليضاف إلى ميادين البحث العلمي

إلى كل من أحب وأحترم.....

أسأل المولى عز وجل أن يوفقني لما يحب ويرضى وأن يجعل القرآن ربيع قلبي ونور صدري وزهدا همي وجلاء حزني
..... آمين.

إليكم جميعا أهدي تعبي وجهدي

خبرة

شكر و عرفان

بعد بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى (لئن شكرتم لأزيدنكم) صدق الله العظيم.

أتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير إلى الأستاذ الدكتور المشرف: مصيطفى عبد اللطيف على مساهمته في إنجاز هذا البحث ودعمه الدائم لي من نصيح وإرشاد وتوجيه طيلة إنجاز هذا العمل وأعيد امتناني له ولتواضعه اللامتناهي .

واتمنى له المزيد من الرقي والتألق في حياته العملية .

ويطيب لي عرفانا بالجميل أن أتقدم بجزيل الشكر إلى الأساتذة محكمي الاستبيان.

(د/معراج عبد القادر هواري، أ/نقاز محمد، د/عجيلة محمد، د/مراد سكاك، أ/رواني بوحفص).

إلى كل العاملين والمسؤولين بالمؤسسات الاقتصادية المدروسة وعلى تعاونهم معنا.

كما يسعني أن أتقدم بوافر التقدير وعظيم الامتنان للجنة المناقشة الأفاضل الذين شرفوني بقبول مناقشة الدراسة ودورهم الكبير في إثراء هذا البحث من عملهم وخبرتهم.

خيرة

المأخص

الملخص باللغة العربية:

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة في ولاية غرداية، الجلفة وذلك من خلال تبيان الأثر الذي يلعبه التدقيق الاجتماعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية وتم ذلك من خلال إجراء مقابلتين على مستوى مؤسستين اقتصاديتين باعتبارهما من المؤسسات الاقتصادية المبادرة لممارسة التدقيق الاجتماعي ولتقصي آراء المستجوبين تم إعداد استبيان وزع على الموظفون على مستوى إدارة الموارد البشرية (رئيس إدارة الموارد البشرية، مراقب إدارة الموارد البشرية، مساعد إدارة الموارد البشرية)، المدير العام، نائب المدير العام، على 07 مؤسسات اقتصادية محل الدراسة وقد تم توزيع (46) استبيان واستعيد منه (41) استبيان واعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي والمنهج الوصفي وأساليب الإحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط لاختبار الفرضيات وللإجابة على أسئلة الدراسة، وتم حساب معامل ألفا كرونباخ لمعرفة مدى صدق وثبات الاستبانة بحيث بلغ معامل الاتساق (0,954) وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية طردية بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث $r = 0.82$ (معامل الارتباط).

- هناك تأثير إيجابي بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجه العمال بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث $r = 0.77$ (معامل الارتباط).

- إن أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة جيد والذي يساهم بنسبة 77%، في مساعدة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة في تحقيق الأهداف المسطرة ودعم المديرين عند اتخاذ القرارات وبالتالي تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية.

- إن خدمات التدقيق الاجتماعي تتمثل في مدى مساهمة المدقق الاجتماعي في نشر الوعي والعمل على التزام المؤسسة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجه الأطراف ذات المصلحة.

الكلمات المفتاحية: التدقيق - التدقيق الاجتماعي - إدارة الموارد البشرية - أداء إدارة الموارد البشرية - المسؤولية الاجتماعية.

Résumé

Cette étude a pour objet de chercher à connaître l'actualité de l'exercice de l'audit social, pour perfectionner la qualification et l'efficacité de la performance de l'administration des ressources humaines, au niveau des entreprises économiques, objet d'étude à la Wilaya de Ghardaïa et la Wilaya de Djelfa.

Et ce, à travers de l'élucidation de l'impact joué par l'audit social, sur le perfectionnement de la performance de l'administration des ressources humaines, cela a été réalisé à travers deux interviews, au niveau de deux entreprises économiques leaders en ce qui concerne l'exercice de l'audit social, suivant un sondage d'opinion par un questionnaire, distribué aux fonctionnaires au niveau de l'administration des ressources humaines (le chef du département des ressources humaines, le contrôleur de l'administration des ressources humaines , l'assistant de l'administration des ressources humaines), le directeur général , le directeur général adjoint, au niveau de 07 sept entreprises économiques objet d'étude , il a été distribué (46) questionnaires, dont 41 ont été récupéré.

Cette étude a adopté la méthode descriptive analytique et les méthodes de la statistique descriptive, constituant dans la moyenne arithmétique, l'écart-type et la corrélation linéaire, afin d'examiner les hypothèses, et pour répondre aux questions de cette étude, il a été procédé des calculs de coefficient alpha de Cronbach, pour connaître l'ampleur de la sincérité et l'invariabilité de questionnaire, le coefficient de cohérence atteint (0.954), l'étude a abouti qu'il y a une relation forte dans tous ses aspects entre l'audit social et la performance de l'administration des ressources humaines des entreprises économiques objet de cette étude, soit $R = 0.82$.

Il y a un effet positif entre l'audit social et la performance de l'administration des ressources humaines, sur ses exercices de la responsabilité sociale vis-à-vis les employés au sein des entreprises économiques objet d'étude, soit $R = 0.77$.

La performance de l'administration des ressources humaines de ces entreprises économiques objet d'étude est bonne, et il contribue d'un taux de 77% à aider les entreprises économiques objet d'étude, afin de réaliser les objectifs soulignés, et de soutenir les directeurs au moment de prise de décisions, et de perfectionner la performance de l'entreprise économique.

Les prestations de l'audit social constituent à la contribution de l'auditeur social, dans la diffusion de la conscience professionnelle, et de l'engagement de l'entreprise à concrétiser la responsabilité sociale envers les autres parties intéressées.

Mots clés: l'audit – l'audit social – l'administration des ressources humaines – les performances des ressources humaines – la responsabilité sociale.

قائمة المحتويات

والأشكال والجداول

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
III	الاهداء.....
IV	شكر وعرفان
V	الملخص.....
VIII	قائمة المحتويات.....
IX	قائمة الجداول.....
X	قائمة الأشكال البيانية.....
XI	قائمة الملاحق.....
أ	المقدمة.....
2	الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.....
22-3	المبحث الأول: التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.....
27-23	المبحث الثاني : الدارسات السابقة
29	الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بولاية (الجلفة، غرداية) .
35-30	المبحث الأول: الطريقة والإجراءات.....
68-36	المبحث الثاني: نتائج الدراسة وتفسيرها
71 -69	الخاتمة
74 -72	المراجع
82 -75	الملاحق
84-83	الفهرس

قائمة الجداول

الرقم	عنـــــــــــــــــوان الجدول	الصفحة
1-1	مستويات التدقيق (التشخيص) الاجتماعي	15
2-1	مقارنة بين التدقيق المالي والتدقيق الاجتماعي	21-22
3-1	مميزات الدراسة الحالية مقارنة مع الدراسات السابقة	27
1-2	جدول التوزيع لمقياس ليكارت	34
2-2	قياس ثبات الاستبانة	35
3-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس	36
4-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث التخصص	37-38
5-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث النشاط (المهنة)	39
6-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي	41
7-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث السن	42
8-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث مدة العمل	43
9-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث مدة الخبرة	44
10-2	من حيث مقر المؤسسة الاقتصادية	47
11-2	مدى تطور أداء إدارة الموارد البشرية وفق عملية التدقيق (المراجعة).	49
12-2	تحليل فقرات إدارة الموارد البشرية.	51-52
13-2	تحليل فقرات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية تجاه العمال	54-55

58-57	تحليل فقرات التدقيق الاجتماعي	14-2
60-59	تحليل فقرات مدى الاستفادة من خدمات التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة	15-2
63	تحليل محاور الدراسة	15-2

قائمة الأشكال البيانية

الرقم	عنـــــــــــــــــوان الشكل	الصفحة
1-1	إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة باعتمادها على عنصر مهم الانسان	04
2-1	المفهوم المتكامل لإدارة الموارد البشرية (أبعاد ادارة الموارد البشرية)	05
3-1	بعض المبادرات التي أعطت أهمية لإدارة الموارد البشرية	06
1-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث الجنس	36
2-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث التخصص	38
3-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث النشاط (المهنة)	40
4-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث المؤهل العلمي	41
5-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث السن	42
6-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث مدة العمل	43
7-2	تحليل خصائص عينة الدراسة من حيث مدة الخبرة	44

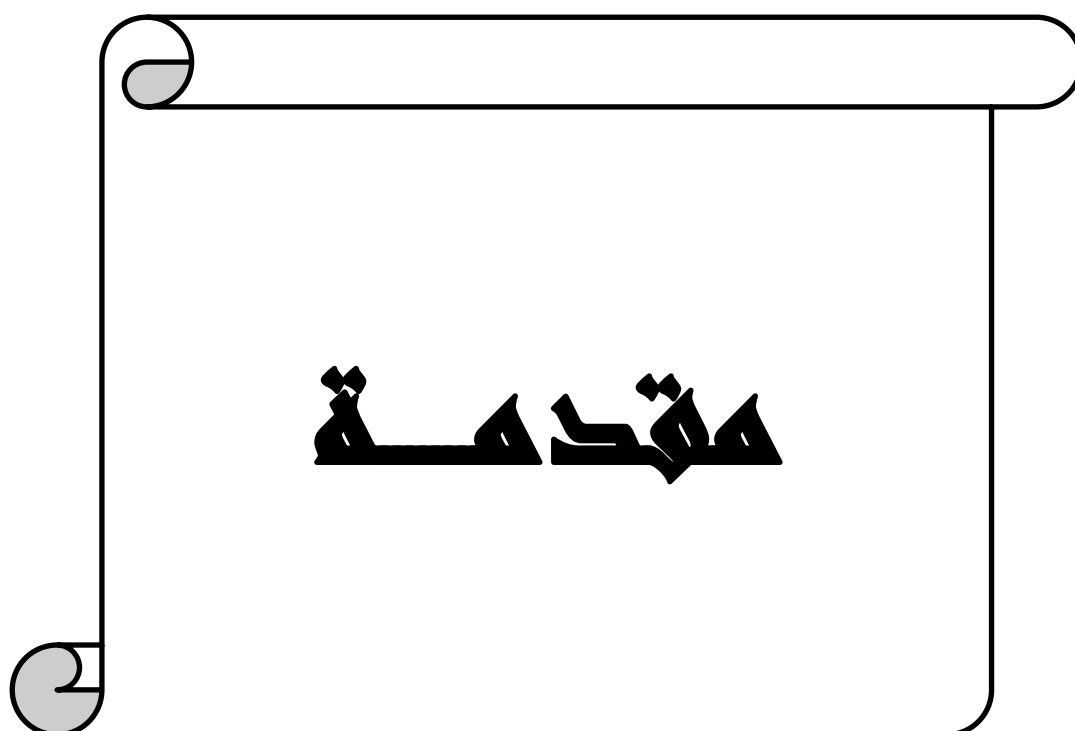
قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
1-2	الميزانية الاجتماعية (Billon Social)
2-2	مخطط لجنة الخدمات الاجتماعية (Plan d'action) ب (LTPS)
3-2	الاستبيان

الصفحة	الفهرس
III	الاهداء
IV	شكر وعرفان
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال البيانية
X	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
2	الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية
2	تمهيد
3	المبحث الأول: التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية
3	المطلب الأول: مدخل لإدارة الموارد البشرية
5-3	الفرع الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية
7-6	الفرع الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية
8-7	الفرع الثالث: الوظائف الخاصة بإدارة الموارد البشرية
9-8	الفرع الرابع: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية
10-9	المطلب الثاني : ماهية المسؤولية الاجتماعية
11	المطلب الثالث: مدخل للتدقيق الاجتماعي
12-11	الفرع الأول: مفاهيم أساسية حول مهنة التدقيق
14-12	الفرع الثاني: نشأة وتعريف التدقيق الاجتماعي

15-14	الفرع الثالث: أهداف ومزايا التدقيق الاجتماعي
18-15	الفرع الرابع: ميدان عمل المدقق (المجالات، منهجية عمل المدقق، وسائل عمل المدقق).....
21-19	الفرع الخامس: التدقيق الاجتماعي (المبادئ، المعايير، المتطلبات)
23-22	المطلب الرابع: أثر التدقيق الاجتماعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية...
23	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
26-23	المطلب الأول : الدراسات العربية.....
26-25	المطلب الثاني : الدراسات الاجنبية.....
27-26	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
28-27	خلاصة الفصل
28	الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بولاية(الجلفة، غرداية) .
29	تمهيد.....
29	المبحث الأول: الطريقة والإجراءات.....
30	المطلب الاول: منهجية الدراسة.....
30	المطلب الثاني: مجتمع الدراسة.....
31-30	المطلب الثالث: أداة الدراسة
34 -31	المطلب الرابع: المعالجات الإحصائية المستخدمة
34	المطلب الخامس: صدق وثبات الاستبانة.
35 -34	المبحث الثاني: نتائج الدراسة التطبيقية وتفسيرها
35	المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة.
62-36	المطلب الثاني: تحليل محاور الدراسة.
64 -63	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
67-64	المطلب الرابع: نتائج اختبار الدراسة

68 -67	خلاصة الفصل
71 -69	الخاتمة
74 -72	المراجع
82 -75	الملاحق
85 -83	الفهرس



أ- توطئة :

لقد فرضت اتجاهات العولمة المتعددة والتطورات المتلاحقة في عالم إدارة الأعمال تحديا واضحا وصريحا للإدارة مما فرض على كثير من الدول أحداث تغيرات عميقة في اتجاهاتها وأفكارها وإدارتها نحو رسم خطط استراتيجية تتواءم مع التطورات الحاصلة وتستجيب للبيئة الجديدة وتدفع بالمؤسسة لكسب مكانة في الساحة الدولية وضمان ميزة تنافسية تؤهلها للبقاء والاستمرار.

وأدى ذلك بالمؤسسات إلى إيجاد تنظيم حديث وخاص بإدارة الموارد البشرية باعتبارها الدعامة والركيزة الأساسية بالنسبة للمؤسسة والأنشطة التي تقوم بها وهذا لا يكون إلا بتحقيق الجودة والرفع من مستوى الإنتاج والانتاجية . وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية والذي يؤدي بإدارة الموارد البشرية إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية بالمؤسسة ورغم الجهود المبذولة إلا أنه يبقى هناك عراقيل تحول دون تحقيق (انجاز) الأعمال.

ومما تقدم ذكره سابقا استوجب وضع نشاط التدقيق الاجتماعي المصنف ضمن مجال تسيير الموارد البشرية فهو يعتبر أحد الوسائل الهامة في تشخيص الوضعية الاجتماعية للمؤسسات وذلك من خلال شخص مستقل ومحترف يقوم بالكشف عن مواطن الضعف والاختلالات والتعرف على نقاط القوة ومقارنتها بمعايير محددة وتمكينها من التكيف مع الظروف الخارجية وذلك من خلال توجيهات في شكل تقارير مصدرة من قبله.

إشكالية البحث:

ومن هنا تتضح لنا الاشكالية الرئيسية:

– ما مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة ؟

هو ما يدفعنا لطرح الاسئلة والتي يمكن تلخيصها في ثلاثة أسئلة فرعية وهي :

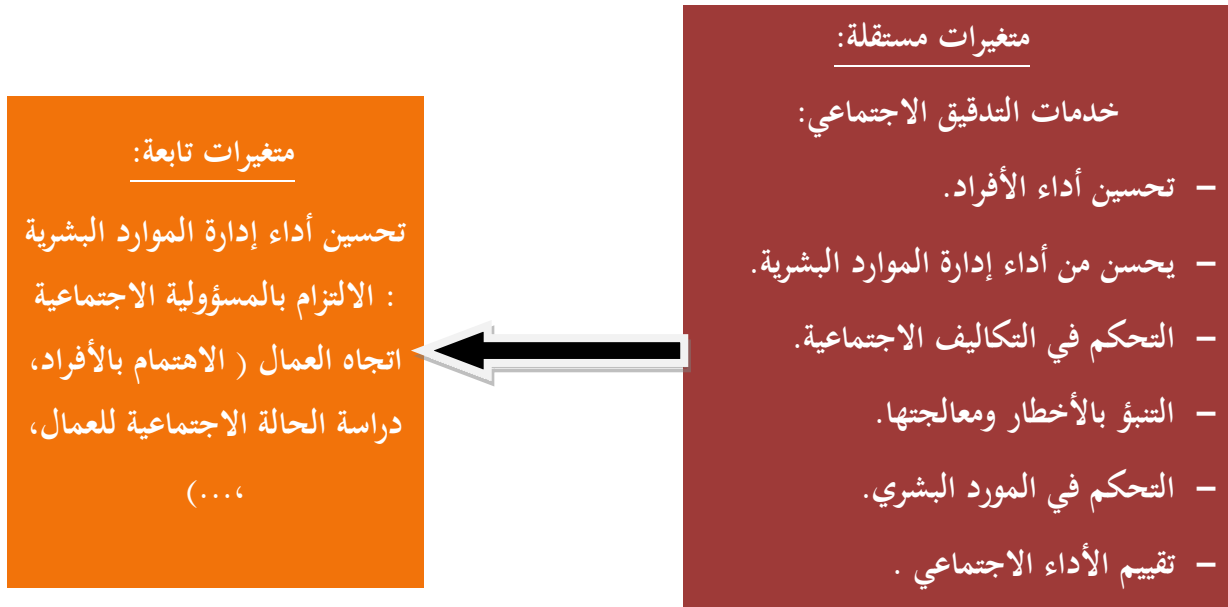
- 1- فيما تتمثل خدمات التدقيق الاجتماعي ومدى حاجة إدارة الموارد البشرية إليها والاستفادة منها؟
- 2- ما أثر التدقيق الاجتماعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟
- 3- ما مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة ؟
- 4- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اعتماد المؤسسة على التدقيق الاجتماعي ومساهمة في التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

ت- فرضيات الدراسة: للإجابة على الأسئلة الفرعية هو ما يدفعنا إلى وضع الفرضيات التالية:

المقدمة العامة

- **الفرضية الأولى :** تتمثل خدمات التدقيق الاجتماعي في مدى مساهمة المدقق الاجتماعي في نشر الوعي والعمل على التزام المؤسسة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الاطراف ذات المصلحة.
- **الفرضية الثانية :** هناك تأثير ايجابي بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.
- **الفرضية الثانية :** مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة جيد .
- **الفرضية الثالثة :** توجد علاقة قوية بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

ث- **الفرضية الرابعة:** متغيرات الدراسة :



ج- **مبررات اختيار الموضوع:** هناك دوافع شخصية وموضوعية لاختيار الموضوع .

مبررات ذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوع تسيير الموارد البشرية وبمهمة التدقيق، نشاط التدقيق الاجتماعي .
- الاهتمام بمواضيع تحسين وتطوير أداء المؤسسة من خلال الاهتمام بإدارة الموارد البشرية .
- الموضوع حديث وجدير بالدراسة والبحث خاصة في جانب التدقيق الاجتماعي وأداء ادارة الموارد البشرية .

مبررات موضوعية:

- ✓ اختير هذا الموضوع بدافع التعريف لمهنة التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية.
- ✓ ضرورة تفعيل نشاط التدقيق الاجتماعي لأنه بمثابة الاهتمام الكبير لكثير من الباحثين والمتخصصين في هذا المجال .

✓ تزويد المؤسسات الاقتصادية بالدراسات التي تسمح من خلالها اتباع طرق وإجراءات تمكنها من إيجاد الحلول وطرق للرفع من أداء إدارة الموارد البشرية وأداء المؤسسة ككل .

ح- **اهمية الدراسة:** تتجسد اهمية الدراسة في هذا الموضوع في :- أن التدقيق الاجتماعي يعد بمثابة وسيلة من وسائل الرقابة الفعالة باعتباره عنصرا مهما وفعالا في إدارة الموارد البشرية بشكل خاص وعلى المؤسسة ككل، كما أنه يعمل على تشخيص المشاكل وتحليلها. - أهمية نتائج الدراسة للمؤسسات الاقتصادية، والتي ستظهر أهمية الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بما يعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها، وإعطائها الأولوية، فهو وسيلة مهمة لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية والعمل على رفعه إذا طبقت هذه الوسيلة (التدقيق الاجتماعي) بشكل سليم وصحيح.

خ- **أهداف الدراسة :** تتمثل أهداف الدراسة من خلال

✓ تبيان مدى أهمية التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية باعتباره الدعامية الأساسية لإدارة الموارد البشرية و العمل نحو تحسينها .

✓ اعطاء صورة مجسدة للعمليات التي يقوم بها المدقق الاجتماعي خلال عمله والطرق التي يتخذها في تحسين مستوى أداء ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

✓ اظهار بعض المسالك والمناهج لنشاط التدقيق الاجتماعي وكيفية اتباعها في انجاز تلك الاعمال، وبيان مستوى أهمية تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

✓ ايضاح مدى فعالية التدقيق الاجتماعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية .

د- **منهج الدراسة :** للإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار الفرضيات اعتمد المنهج التاريخي لدراسة التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية والمنهج الوصفي.

أدوات الدراسة ومصادر البيانات : اعتمدنا في انجاز هذا البحث على بعض الأدوات لغرض التوصل إلى أهداف الدراسة واختبار فرضياتها على مايلي :

المصادر الأولية المتمثلة في :

المراجع: الكتب التي صدرت في هذا المجال، المقالات والمجلات العلمية المتخصصة، المذكرات والمؤتمرات.

المصادر الثانوية المتمثلة في :

مقابلات شخصية واستبيان وزع على 07 مؤسسات اقتصادية محل الدراسة، الملاحظات ووثائق الدراسة.

ذ- **اطار الدراسة :** ويتضمن

✓ **حدود مكانية:** أجريت الدراسة على مستوى 07 مؤسسات اقتصادية بولاية غرداية والجلفة.

✓ **حدود زمانية:** مدة الدراسة الميدانية استغرقت من 20 مارس 2014 إلى 20 ماي 2014.

✓ **حدود بشرية:** اشتملت الدراسة على عينة من العاملين على مستوى إدارة الموارد البشرية (رئيس إدارة الموارد البشرية، مساعد رئيس إدارة الموارد البشرية، مراقب إدارة الموارد البشرية)، والمدير العام، نائب المدير العام ب 07 مؤسسات اقتصادية بولاية غرداية، الجلفة .

✓ **حدود موضوعية:** وهي متغيرات التدقيق الاجتماعي، وأداء إدارة الموارد البشرية، حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف أكثر على نشاط التدقيق الاجتماعي ودوره في متابعة أداء إدارة الموارد البشرية وكيفية التعامل معها ومدى الحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي .

ر - صعوبات الدراسة:

واجهتنا عدة صعوبات نذكر منها: - عدم وجود مذكرات سابقة في هذا المجال.

- صعوبة الحصول على المعلومات من مصادر موثوقة وصعوبة المقابلة مع المسؤولين بهذه المؤسسة .
- قلة المراجع باللغة العربية على عكس المراجع الأجنبية وتوفرها، مما يصعب على الطالبة الترجمة لعدم كفاية الوقت وقدرتها على التنسيق بين المعلومات .
- صعوبة ممارسة المفاهيم النظرية (الجانب النظري)، على مستوى المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

ز- **تقسيمات الدراسة :** للتوصل إلى الأهداف المرجوة من الدراسة قسم البحث إلى فصلين: الفصل الأول الخاص بالدراسة النظرية حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية، بحيث تناولنا في المبحث الأول: التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية (مفاهيم حول إدارة الموارد البشرية والتدقيق الاجتماعي)، ثم تناولنا في المبحث الثاني : الدراسات السابقة (أخذنا حوالي (05) دراسات عربية وأجنبية)، بعد الانتهاء من الفصل الأول نتطرق إلى الفصل الثاني والأخير من الدراسة التطبيقية والمعنون ب "واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة " .

والذي يتضمن دراسة ميدانية تطبيقية التي بدورها تعكس الإطار النظري الذي يتمثل في تشخيص وتحديد آليات التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية .

وفي الأخير خلص هذا البحث بخاتمة عامة تضمنت عدة نتائج مكنتنا من إبداء بعض التوصيات لهذه الدراسة ورغبة في فتح باب البحث من جديد قمنا بطرح بعض العناوين لدراسة إشكاليات مواضيع مستقبلية من خلال أفاق الدراسة.

الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي وأداء إدارة

الموارد البشرية

تمهيد الفصل الأول:

المبحث الأول: التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

خلاصة الفصل الأول

تمهيد:

في مطلع القرن العشرين زاد الاهتمام بإدارة الموارد البشرية ويعود ذلك إلى أسباب من بينها طموح الإدارة المتنامي في عالم الأعمال وتداخل الأنشطة وزيادة تعقدها في مختلف المجالات (الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية)، ومع تطور الفكر الإداري في القرن الحادي والعشرين وبلوغ التكنولوجيا أوجها للإبداع وذلك للتقليل من الاعتماد على الجهد البشري إلا أن هذا الأخير يبقى ولا يزال هو الوسيلة والغاية لبلوغ الأهداف المنشودة.

فعند غياب العنصر البشري تعاني الكثير من المؤسسات في طريقة تسييرها وتحقيقها للنمو والاستمرار بنجاح، ولاشك أن نجاح أي مؤسسة مرهونا بما تمتلكه المؤسسة من مواردها البشرية.

فأصبح من الضروري إسهام إدارة الموارد البشرية وما تحويه في خدمة المؤسسة باعتبار ذلك مطلباً اجتماعياً، مما أدت الضرورة إلى وجود خدمات مهنة التدقيق وذلك لفحص الأداء الاجتماعي وهو ما يعرف أو يسمى بالتدقيق الاجتماعي المصنف ضمن مجال تسيير الموارد البشرية وبالتالي فهو وسيلة هامة للتقييم الفعال والتحسين المستمر لأداء إدارة الموارد البشرية وأداء المؤسسة ككل.

بحيث يمكنها من التحكم في المخاطر والمشاكل الناجمة عن مختلف الأنشطة وبلوغ الأهداف المراد الوصول إليها .
لذا خصص هذا الفصل لفهم التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية من خلال المبحث الأول أما المبحث الثاني فتناولنا فيه مجموعة من الدراسات السابقة التي لها علاقة وصلة بالموضوع .

المبحث الأول : التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.

المطلب الأول: مدخل لإدارة الموارد البشرية .

تعد إدارة الموارد البشرية وليدة العصر بحكم مكانتها ومركزها على مستوى المؤسسات والهيكل التنظيمي الخاص بها وذلك لما تحويه من عنصر مهم وفعال في إدارة المؤسسة ألا وهو العنصر البشري بحيث أنها تعتبر جزءاً لا يتجزأ من كيان المؤسسة كونها أصبحت تدرج ضمن أصول المؤسسة، ومن خلال ذلك سنقوم بعرض هام حول وظيفة إدارة الموارد البشرية بدءاً (بمفهومها، أهميتها وأهدافها ومروراً إلى الأنشطة والوظائف الخاصة بها، والتحديات).

الفرع الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية.

اختلفت وجهات النظر في تحديد مفهوم موحد ومتفق عليه لإدارة الموارد البشرية.

- أ- من وجهة النظر التقليدية : يرى بعض المديرين أنها " مجرد وظيفة قليلة الاهمية في المنشآت وتقتصر على الاعمال الروتينية التنفيذية وتأثيرها ضئيل على كفاءة ونجاح المنشآت."¹
- ب- من وجهة النظر الحديثة : ويرى البعض الآخر من المديرين أنها " وظيفة لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى كالسويق، الانتاج والمالية، واتسع هذا المفهوم ليشمل (تحليل وتوصيف الوظائف، التخطيط، الاستقطاب، التحفيز، تقييم الاداء، النشاط التقليدي)".

والجدير بالذكر يجب استعراض بعض التعاريف لإدارة الموارد البشرية للوصول إلى مفهوم أكثر وضوح من وجهة نظر بعض الكتاب: يعرفها كل من Hall وTorrington " سلسلة من الأنشطة تمكن الأشخاص العاملين من الاتفاق على الأهداف وطبيعة علاقة العمل التي تجمعهم و ضمان تنفيذ الاتفاق".²

وتعرف ايضا أنها " الأنشطة الادارية المرتبطة بتطوير، وتحفيز والحفاظ على احتياجاتها من الموارد البشرية بأعلى كفاءة وفعالية ممكنة بغرض تحقيق الأهداف التنظيمية للمنشأة".³

ومن التعارف الحديثة لإدارة الموارد البشرية القول بأنها " تلك السياسات policies والتطبيقات practices والنظم Systems المؤثرة في أداء العاملين وسلوكياتهم واتجاهاتهم".⁴

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي، "ادارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2000، ص19(بتصرف).

² - باري كشواي، "ادارة الموارد البشرية"، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الثانية، مصر، 2006، ص 12(بتصرف).

³ - أنس عبد الباسط عباس، "ادارة الموارد البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، الاردن، 2011، ص 22(بتصرف).

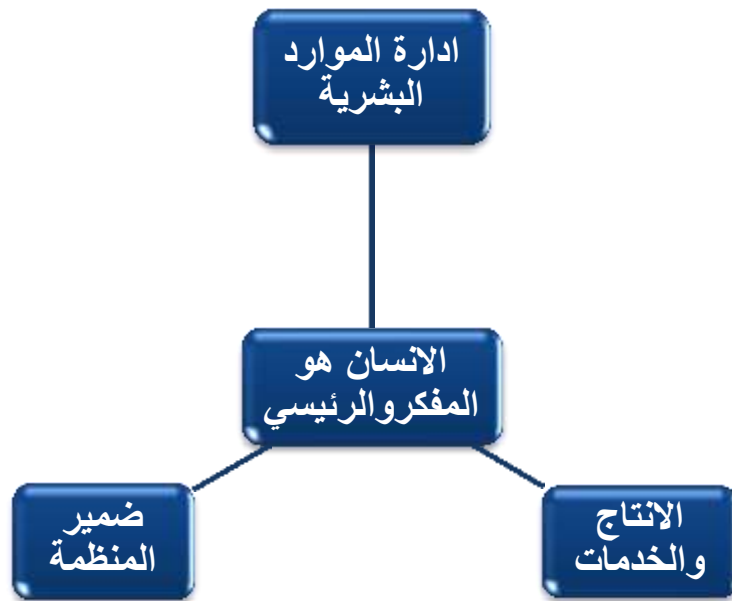
⁴ - محمد أحمد عبد النبي، "ادارة الموارد البشرية"، دار زمزم للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن ، 2010، ص32(بتصرف).

وتعرف أيضا على أنها " الإدارة التي تقوم بجلب الأيدي العاملة وذلك (لتطويرها وتدريبها والعمل على المحافظة عليها واستقرارها ورفع روحها المعنوية) كما تقوم هذه الإدارة ب(متابعة تطبيق اللوائح والتعليمات والقوانين وتعديلها) بما يحقق مصلحة المنشأة والعاملين فيها".¹

ومن التعارف سابقة الذكر نستنتج أن إدارة الموارد البشرية تستخدم أهم الموارد في المنظمات الحديثة باعتبار الانسان المفكر والرئيسي في الإنتاج والخدمات وهو الوسيلة والغاية من هذه العمليات وهو ضمير المنظمة وقلبها النابض وإحساسها الواعي لما يدور حولها من أحداث.

إن قوة الموارد البشرية وفاعلية أدائها تعني قوة المنظمة وقدرتها على منافسة الآخرين وضمان البقاء والاستمرار لها.²

الشكل (1-1): يوضح إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة باعتمادها على عنصر مهم الانسان.



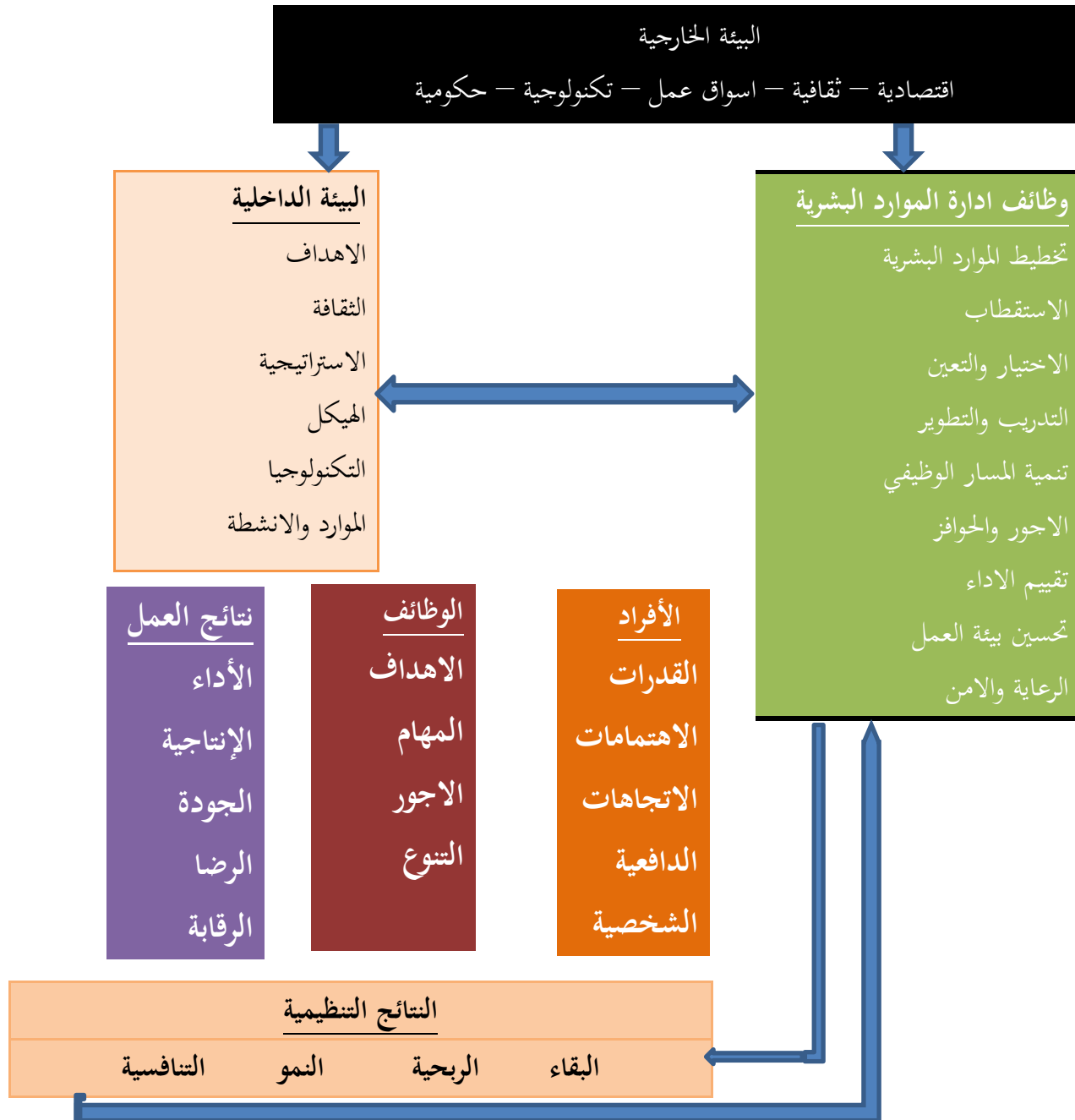
المصدر: من اعداد الطالبة بناء على ما سبق.

يوضح الشكل رقم(1-1): مدى اعتماد إدارة الموارد البشرية على الإنسان باعتباره هو المفكر والرئيسي في مختلف العمليات التي تقوم بها المنشآت من إنتاج وخدمات أي يعتبر ضمير المنظمة وقلبها النابض .

¹ - محمد فالح صالح، "ادارة الموارد البشرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، الاردن، 2004، ص ص 20-21(بتصرف).

² - عمر وصفي عقيلي، "ادارة الموارد البشرية، المعاصرة بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان، 2009، ص 13(بتصرف).

ويعرض الشكل رقم (1-2) المفهوم المتكامل لإدارة الموارد البشرية (أبعاد ادارة الموارد البشرية).



المصدر: انس عبد الباسط عباس، ادارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، الاردن، 2011، ص 24.

يوضح الشكل السابق أبعاد إدارة الموارد البشرية من خلال عرض مكونات البيئة الداخلية والخارجية بحيث تضم البيئة الخارجية مختلف القطاعات (اقتصادية، حكومية، ثقافية، تكنولوجيا، أسواق عمل)، أما مكونات البيئة الداخلية تتفاعل مع البيئة الخارجية وتضم أيضا وظائف إدارة الموارد البشرية وقدرتها على التحكم في النتائج التنظيمية من خلال ضمان البقاء، الاستمرار، النمو، الربحية للمؤسسة والتنافسية على مستوى السوق (البيئة الخارجية) وضمان الرقابة الدائمة على مستوى وظائفها والمؤسسة ككل.

الفرع الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية .

اولا- أهمية إدارة الموارد البشرية: بسبب تزايد أهمية الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة وتنوع وتعقد مختلف المهارات والمؤهلات التي يتمتع بها المدراء فان مواقعهم في السلم الهرمي تتصاعد حتى أصبح اغلبهم يتولون منصب نائب الرئيس أو مساعد المدير العام في الكثير من المؤسسات او لرؤساء مجالسها العليا.¹

قد يصعب على المنظمة تحقيق غياتها وأهدافها المحددة ما لم تمتلك المنظمة القدرة على الاستجابة للتغيير والتعامل الفعال مع القوى المؤثرة في بيئتها الخارجية، ويمثل العنصر البشري احد الاسلحة الاستراتيجية لمواجهة التحديات من أجل البقاء والنمو في عالم الأعمال.

■ ويمكن تلخيص الأسباب الدافعة لزيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية من خلال ما يلي:²

-تغير احتياجات العاملين، تعقد المهام الادارية، زيادة درجة التدخل الحكومي، تغير الملامح الوظيفية ومتطلبات الأداء، حدة المنافسة، الحاجة إلى نظم معلومات الموارد البشرية، الحاجة الى وضع سياسات لإدارة الموارد البشرية.³

الشكل رقم (1-3): بعض المبادرات التي أعطت أهمية لإدارة الموارد البشرية منها:



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على المعطيات السابقة .

¹ - محمد احمد عبد النبي، مرجع سبق ذكره، ص 33_34 (بتصرف).

² - انس عبد الباسط عباس، مرجع سبق ذكره، ص 26 (بتصرف).

³ - نفس المرجع، ص 26 (بتصرف).

ثانيا- أهداف إدارة الموارد البشرية: من الصواب أن تكون لكل إدارة أهدافا واضحة ومحددة بشكل دقيق لكي لا تضيق جهودها سدى، فليس من السهل تحديد أهداف إدارة الموارد البشرية مقارنة بمشكلاتها من الإدارات الأخرى، لأنها تعتمد في تحديد أهدافها على ما تقدمه لها تلك الإدارات من معلومات.

ومن خلال هذا التقديم يتوجب علينا سرد أهم الأهداف الخاصة بإدارة الموارد البشرية

- تحقيق التعاون الفعال بين العاملين لتحقيق أهداف المشروع.¹

- تنفيذ والحفاظ على استمرارية استخدام كل الإجراءات والسياسات الخاصة بالإدارة.²

- أداء مهامها والأنشطة التي منحت صلاحية مباشرة لتنفيذها بكفاءة وفعالية.³

من خلال ما سبق يمكن القول أن الهدف الرئيسي والأشمل لإدارة الموارد البشرية هو السعي نحو تكثيف الجهود لتطوير وتنمية القدرات والمهارات للعنصر البشري بما يتماشى مع التغيير واختيار الشخص المناسب في المكان المناسب وذلك من خلال الأشخاص الأكفاء والمهرة لتحقيق التوازن في إدارة الموارد البشرية.

الفرع الثالث : الوظائف الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

تباين وظائف إدارة الموارد البشرية باختلاف النظم والتشريعات السائدة في مختلف الأقطار تبعا لمختلف الظروف والإمكانات ومراحل النمو والتطور التي تعيشها كل منها .

■ حيث يحدد البعض وظائفها بعدد من الأنشطة الأساسية أهمها: الاستخدام، الأجور، الخدمات، الأمن، والسلامة المهنية، الاستشارات، التدريب والتنمية،⁴

✓ تعددت النماذج المطروحة حول الوظائف نذكر من بينها: وظيفة الحصول على العاملين "Staffing": تسعى هذه الوظيفة بالتحديد الى مراجعة الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية، وذلك لضرورة تواجد العاملين باحتياج معقول يتناسب مع وظائف معينة داخل التنظيم (الحجم المطلوب من العمالة).⁵

✓ وظيفة التدريب والتنمية "Training and Development": إن الهدف من ممارسة هذه الوظيفة هو الحصول على عمال جدد ومهرة وتتوفر لديهم القدرات والمعرفة المطلوبة لتحقيق الأداء الناجح والفعال لوظائفهم.

✓ وظيفة التحفيز "Motivation" (Incentive) : يعتبر التحفيز عملية متعددة الأوجه "Multi Faceted Process" والتي تمتلك دلالات فردية وتنظيمية وإدارية، فهو محصلة تفاعل عاملين (القدرة على العمل والرغبة في إنجازه) .

¹ - انس عبد الباسط عباس، مرجع سبق ذكره، ص 39 (بتصرف).

² - باري كشواي، مرجع سبق ذكره، ص 12 (بتصرف).

³ - محمد فالح صالح، مرجع سبق ذكره، ص 28 (بتصرف).

⁴ - محمد احمد عبد النبي، مرجع سبق ذكره، ص 34 (بتصرف).

⁵ - انس عبد الباسط عباس، نفس المرجع، ص ص 30-36 (بتصرف).

✓ الاحتفاظ بالعاملين وصيانتهم "Maintenance": إن الهدف من الوظيفة الأخيرة هو ممارسة مجموعة من الأنشطة التي تساعد على الاحتفاظ بالعاملين المتميزين وتنمية الولاء والانتماء لدى تلك النوعيات من العاملين.¹

• إن الرأي الصائب والتفكير الحديث لشمول وظيفة إدارة الموارد البشرية كافة العاملين باختلاف مستوياتهم الإدارية يعتمد ذلك على قيام كل فرد بالمهام الموكلة الية مهما كانت صفته ودون تمييز بين العاملين، بحيث أن هذه الأنشطة تسري على كافة العاملين بما يحقق العدالة والمساواة في كافة المستويات التنظيمية بصفة خاصة وعلى مستوى المؤسسة ككل.

وهناك أيضا بعض الوظائف الخاصة لإدارة الموارد البشرية منها²: توفير القوى العاملة - إعداد وتنمية الافراد - الاستفادة من الأفراد - مكافأة الافراد³

يتضح من خلال ما سبق أن وظائف إدارة الموارد البشرية تشكل عنصرا مهما وأساسيا بالمؤسسة إذ لا يمكن ممارستها بمعزل عن البيئة الخارجية من خلال المشاكل والأحداث التي تواجهها والتشريعات الحكومية، والاتحادات النقابية... الخ وعلاقتها مع مختلف الوظائف والاتصال فيما بينها باعتبار كل وظيفة مكملة لأخرى (أي هناك تكامل بالنسبة لوظائف إدارة الموارد البشرية).

الفرع الرابع : التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية .

لقد واجهت المؤسسات الكثير من التحديات والعقبات أمام تحقيق أهدافها بسبب التغيرات المستمرة والمتزايدة في مجالات العمل المختلفة بالوقت الحالي، وذلك ما جعل إدارة الموارد البشرية تقف حائرة أمام هذا التحدي، واتخاذ أكفأ الطرق والإجراءات للتصدي لهذه التحولات .⁴

من خلال هذا العرض سوف نذكر بعض الأمثلة لهذه التحديات: زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة، التغيرات في تركيب القوى العاملة، نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية، تغير القيم والاتجاهات، العائد والتعويض المادي للعاملين، زيادة حجم القوى العاملة⁵.

• التشريعات واللوائح الحكومية: إن كثرة القوانين والتشريعات تسبب التضارب والمشاكل في تطبيقها، ولذلك فإن مقياس الكفاءة لمديري إدارة الموارد البشرية هو قدرتهم على الإلمام بهذه التشريعات والاجتهاد في تفسيرها .

¹ - نفس المرجع السابق، ص 33-36 (بتصرف).

² - عبد الغفار حنفي، "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة؟، الاسكندرية، 2010، ص 11-12 (بتصرف).

³ - عبد الغفار حنفي، "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة؟، الاسكندرية، 2002، ص 17-18 (بتصرف).

⁴ - صلاح الدين محمد عبد الباقي، مرجع سبق ذكره، ص 103_105 (بتصرف).

⁵ - نفس المرجع، ص 103_105 (بتصرف).

المطلب الثاني: ماهية المسؤولية الاجتماعية.

لم يتم تحديد مفهوم موحد للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بشكل قاطع يكتسب بموجبه قوة الزام قانونية، وطنية أو دولية، وسنحاول من خلال هذا الطرح التعرف أكثر على المسؤولية الاجتماعية .

■ **عرف البنك الدولي المسؤولية الاجتماعية:** على أنها التزام اصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة، من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في ان واحد .¹

■ **تعريف المسؤولية الاجتماعية²:** "المسؤولية الاجتماعية للمنظمة بأنها التزام أخلاقي بين المنظمة والمجتمع تسعى من خلاله المنظمة إلى تقوية الروابط بينها وبين المجتمع بما من شأنه تعزيز مكانتها في أذهان المستهلكين والمجتمع بشكل عام والذي ينعكس بدوره على نجاحها وتحسين أدائها المستقبلي³."

■ من خلال ما سبق فالمسؤولية الاجتماعية تمثل نشاطا مهما للمؤسسة من أجل تطوير وتأهيل العاملين وزيادة رفاهيتهم (تحسين حياتهم) داخل المؤسسة، اما خارجها فتسعى جاهدة من خلال بعض الاسهامات والمبادرات التي من شأنها معالجة المشاكل التي يعاني منها المجتمع.

■ **اهمية المسؤولية الاجتماعية:** تكمن اهميتها من خلال تحقيق عدة مزايا على ثلاث مستويات⁴:

بالنسبة للمجتمع:- الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص .

- تحسين نوعية الخدمات المقدمة للمجتمع - ازدياد الوعي بأهمية الاندماج بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح - الارتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة تثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.

¹ - سناء عبد الرحيم سعيد، عبد الرضا ناصر الباوي، " الدور الاستراتيجي للمسؤولية الاجتماعية الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية

المستدامة"، دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية، العدد الثالث والثمانون، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، العراق، 2010 ، ص 205.

² - نفس المرجع، ص 205.

³ - فؤاد محمد حسين الحمدي، "الابعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك"، دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين والمستهلكين في عينة من المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في الجمهورية اليمنية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه فلسفة في ادارة اعمال، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق، 2003 ، ص 40 .

⁴ - إبراهيم بختي، الطاهر خامرة، المؤتمر العلمي الدولي "التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة، أيام 7-8 أبريل، جامعة بسكرة، 2008 ، ص ص 3-5.

بالنسبة للدولة : - تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهماتها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية - تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية - المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات.

بالنسبة للمؤسسة: - تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال - تحسين مناخ العمل، مما يؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف - تمثل المسؤولية الاجتماعية تحاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع .

أبعاد المسؤولية الاجتماعية: ¹ - البعد الاقتصادي: ويقصد بها إن تكون المنظمة نافعة ومجدية اقتصاديا، وان تحاول جاهدة توفير الأمان للآخرين بمعنى (الالتزام بممارسة أخلاقية داخل المنشأة).

- البعد القانوني: تخص الالتزامات القانونية وجملة التشريعات موحدة في إطار تنظيمي على المؤسسة احترامه والتقييد به، بمعنى أن تكون المنظمة مبنية على أسس أخلاقية، وان تلتزم بالأعمال الصحيحة، وان تمتنع عن إيذاء الآخرين.

- البعد الأخلاقي: مجموع سلوكيات ونشاطات ليست بالضرورة موحدة في إطار قانوني ولكن كأعضاء في المجتمع ننتظر من المؤسسة القيام بها.

- البعد الاجتماعي: أي أن تكون المنظمة صالحة، وان تعمل على الإسهام في تنمية وتطوير المجتمع، وان تعمل على تحسين نوعية الحياة .ويتضمن هذا البعد مدى مساهمة المنظمة في الحياة الثقافية للمجتمع مثل الدين والفنون والأدب والرياضة، وآليات التعامل مع المنظمات غير الحكومية واستخدام الموارد المحلية في الإنتاج.

- البعد البيئي: من خلال الالتزام بالأنظمة البيئية الصادرة من الجهات ذات العلاقة، وتحليل قوائم التوازن البيئي التي تعدها المنظمة.²

- البعد التطوعي: وهي المنافع والمزايا التي يرغب المجتمع الحصول عليها من المؤسسة كالدعم المقدم لمشاريع المجتمع المحلي والأنشطة الخيرية.... الخ³.

¹ - حسين الأسرج، "المسؤولية الاجتماعية للشركات"، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد التسعون، فبراير، 2010، ص 03 .

² - فؤاد محمد حسين الحمدي، مرجع سبق ذكره، ص 48.

³ - ضيائي نوال، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010، ص 31.

المطلب الثالث: مدخل للتدقيق الاجتماعي.

إن ظهور التدقيق الاجتماعي هو نتيجة تطور التدقيق المالي والمحاسبي لذلك من خلال أهمية التدقيق الاجتماعي وما له من أثر بالغ في تنمية وتطوير أداء إدارة الموارد البشرية والعمل على تحسين ورفع من مستوى أدائهم، أدى ذلك إلى تزايد حجم الأبحاث والدراسات وتكثيف بعض الجهود المخصصة للبحث عن طريقة لتحسين أداء الموارد البشرية أي الاهتمام أكثر بالجانب الاجتماعي والاستفادة من الجوانب الإيجابية التي يتمتع بها الفرد وتوظيفها بشكل يتلاءم والاحتياجات المطلوبة، مما يساعدنا على رفع أداء إدارة الموارد البشرية وأداء المؤسسة ككل.

الفرع الأول: ماهية التدقيق .

..من خلال ما سبق سوف سنتطرق الى التدقيق بصفة عامة من خلال تبيان اهدافه وتعريفه.

- **تعريف التدقيق:** " فحص انتقادي يسمح بتدقيق المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة والحكم على العمليات التي جرت والنظم المقامة التي انتجت تلك المعلومات"¹.

- كما يعرف على أنه "فحص المعلومات والبيانات المالية من قبل شخص مستقل ومحيد لأي مؤسسة بغض النظر عن حجمها وشكلها القانوني".

ويشمل التدقيق في الغالب اربع مراحل وهي² : **الفحص:** ويقصد به فحص البيانات والسجلات المحاسبية للتأكد من صحة وسلامة العمليات التي تم تحليها وتسجيلها وتبويبها.

التحقيق: ويقصد به الحكم على القوائم المالية الختامية كأداة للتعبير السليم لنتيجة أعمال المؤسسة، وعلى تمثيل المركز المالي للوضعية الحقيقية للمؤسسة في فترة زمنية محددة .

التقرير: يقصد به الملخص النهائي لإبداء الرأي من أجل بلورة نتائج الفحص والتحقيق في شكل مناسب ومتعارف عليه يقدم على الأطراف سواء مؤسسة داخل المؤسسة أو خارجها .

- **أهداف التدقيق:** يمكن تقسيم أهداف التدقيق إلى نوعين:

■ **أهداف تقليدية:** تتمثل في :- التأكد من صحة البيانات المحاسبية ومدى الاعتماد عليها - ابداء رأي في اسناد إلى أدلة وبراهين عن عدالة القوائم المالية - اكتشاف ما قد يوجد من أخطاء وغش بالدفاتر والسجلات المحاسبية.

- مساعدة الإدارة على وضع السياسات واتخاذ القرارات الادارية المناسبة .

■ **أهداف حديثة:** والمتتمثلة في³ :- مراقبة الخطط ومتابعة تنفيذها وتحديد انحرافها وأسبابها.

¹ - محمد بوتين، "المراجعة ومراقبة الحسابات من النظرية الى التطبيق"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص 05 .

² - أحمد قايد نور الدين، "دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات"، جامعة محمد خيضر، "الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الاداري والمالي"، يوم 06 و 07 ماي، بسكرة، 2012، ص 08.

³ - نفس المرجع، ص 08.

- تقييم الأداء بالنسبة للوحدات الاقتصادية - تحقيق أقصى كفاية اقتصادية ورفاهية لجميع أفراد المجتمع.

الفرع الثاني: نشأة وتعريف التدقيق الاجتماعي .

سنحاول من خلال هذا الفرع التطرق إلى التدقيق الاجتماعي بصفة خاصة من خلال نشأته وتعريفه.

أ- نشأته : **التدقيق الاجتماعي Social Auditing**¹: يعتبر التدقيق الاجتماعي حديث النشأة بعد ادخاله إلى مجالات تسيير المؤسسة ومجالات تسيير الموارد البشرية وأنشطتها (كالتوظيف، الاستقطاب، التكوين، التدريب، الترقية، الأجور، التسيير التنبؤي للموارد البشرية وعلاقات العمل الجماعية والفردية والظواهر المرتبطة بذلك من تحفيز وتغيب ودوران العمل، الخلافات،...)، إذن فهو معقد تعقيد الجانب الذي يدرسه أي الجانب الإنساني من التسيير لذا وجب العمل على تطويره وتوسيع استعمالاته، إن ظهوره ناتج عن التطور الذي شهده التدقيق في المجال المالي والمحاسبي فظهر التدقيق الاجتماعي في منتصف سنوات الستينيات من القرن العشرين. أما في ما يخص التطبيقات الأولى له كمنهج عملي فقد كانت مع سنوات الثمانينات وشهد تطور ملحوظ خلال سنوات التسعينيات حيث تم وضع إجراءات خاصة بإثبات المدققين الاجتماعيين من خلال شهادات (ISO 9002 في سنة 1994، وأصبحت الوثائق و الجداول الخاصة بالأفراد في فرنسا تخضع للإشهاد القانوني من طرف المدققين الاجتماعيين و من أهم هذه الوثائق " الميزانية الاجتماعية "².

ب- **تعريف التدقيق الاجتماعي**: اختلفت المسميات حول التدقيق الاجتماعي فأطلق عليه (تدقيق الأفراد، تسيير الموارد البشرية) والتدقيق الاجتماعي يعد الأكثر استعمالا بحيث يعرف كالتالي:

■ نميز مفهومين حول التدقيق الاجتماعي³ :

أولاً- **المفهوم الأمريكي**: عرف John HUMBLE في كتابه "تدقيق المسؤولية الاجتماعية" التدقيق الاجتماعي على أنه "مراجعة المسؤولية الاجتماعية للشركة فيما يتعلق بالبيئة الداخلية (علاقات الموظفين) وبيئتها الخارجية (العلاقات مع المساهمين والمستثمرين). وهناك فكرتين رئيسيتين أتى بها بهما المفهوم الأمريكي: -يجب دعم المسؤولية الاجتماعية، فضلا عن المسؤولية الاقتصادية - ينبغي ضمان وتوفير أساليب أو وسائل لدعم المسؤولية الاجتماعية تكون نفس طبيعة المسؤوليات الأخرى (الاقتصادية، البيئية).

¹ - صالح ابراهيم يونس شعباني، وعد حسين شلاش الجميلي، "ملامح التدقيق الاستراتيجي في العراق دراسة لعينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوي"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد الرابع، العدد التاسع، 2012، ص 378.

² - سكاك مراد، "التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي واستراتيجي في تحسين اداء الموارد البشرية"، مجلة العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر، 2009، ص ص2-3. (بتصرف).

³ - "Un nouveau créneau pour l'expert-comptable, Aspects méthodologiques et proposition d'un référentiel d'audit", p 25. - L'audit social dans le contexte marocain

ثانيا: المفهوم الفرنسي: و عرفها كل من "R.MEIGNA و R.VATIER" التدقيق الاجتماعي هو وسيلة لإدارة وقيادة الشركة، عن طريق رصد الحقائق والممارسات والهياكل المتعلقة بالتوظيف و العمل البشري في الشركة. أو بطريقة أخرى يعرف التدقيق الاجتماعي على أنه: "وسيلة إدارة للمؤسسة و مجموعة مراحل للملاحظة، فهو يتنبأ بقدرة المؤسسة على التحكم في المشاكل الاجتماعية وتسييرها عبر توظيف العمال اللازمين لنشاطها بالمؤسسة".

ويعرف أيضا: التدقيق الاجتماعي هو محور استراتيجي متزايد لمساعدة جميع أصحاب المصلحة لتطوير "أفضل الممارسات" لإدارة الموارد البشرية (الإنسانية) والمسؤولية الاجتماعية.¹

ويعرف كاندوا candou التدقيق الاجتماعي على أنه² هو المسعى المنهجي الذي يكشف الحقائق ويرسم الاختلافات، وهذا يسمح بتقييم عوامل الخطر وتقديم التوصيات التي من شأنها أن تعود بالنفع على السياسات الاجتماعية للشركة.

التدقيق الاجتماعي هو " عملية مستقلة لتقييم، وضمان أن الأداء الناتج موثق من جهة، ولتحديد وقياس الفجوات للتعرف على أسبابها وآثارها ونتائجها من جهة أخرى.³

إن أول من اشار الى مصطلح التدقيق الاجتماعي (في العصر الحديث) بالمفهوم الصحيح لها والمستقل عن مفهوم المسؤولية الاجتماعية هو "Howard R. Bowen" عام 1953 "مشيرا الى أنه طالما ان المشروع يخضع لتدقيق مالي مستقل على أنشطته المالية، فإنه يجب ان يخضع لتدقيق خارجي مستقل يهدف إلى تقييم أدائه من وجهة نظر اجتماعية بواسطة مراجعين اجتماعيين"⁴.

وأعيد استخدام المصطلح عام 1958 من قبل (Fred Blum Bowen, 1953) وقد تركز التطبيق العملي لهذا المصطلح على مراجعة مدى وفاء المشروع بمسؤولياته الاجتماعية تجاه العاملين فيه من حيث مدى اشباعه للحاجات الإنسانية الخاصة بهم، ومدى رضاهم عن العمل.⁵

¹ - Jean-Marie PERETTI et Aline SCOUARNEC, "Institut International de l'Audit Social, Audit social & renouvellement de la GRH, SIDI FREDJ (Algérie) Du 30 au 31 mai 2009 , p 02 .

² - Fatima El Kandoussi et Manal El Abboubi, " L'audit social : un outil d'amélioration de la qualité du pilotage social à l'heure des reformes des entreprises publiques", Ecole de gestion de L'Université de, Maroc, 2008, p 05.

³ - Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOUS, " la diversité international des enjeux de L'audit social", Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion, France, 2006,p 03

⁴ - صالح عقدة، يوسف سعادة، "مدى ادراك المدققين الاردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي"، الأردن، ص 08.

⁵ - إبراهيم اللحيدان، امجد الشرفاء، احمد كلبونه، "واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية"، مقالة، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية، سنة؟، ص 11.

من خلال التعاريف سابقة الذكر يمكن القول أن التدقيق الاجتماعي مختص بتسيير الموارد البشرية ومصنف ضمنها فهو يعتبر أحد الوسائل الهامة في تشخيص الوضعية الاجتماعية للمؤسسات وذلك من خلال شخص مستقل ومحترف يقوم بالكشف عن مواطن الضعف والاختلالات والتعرف على نقاط القوة ومقارنتها بمعايير محددة وتمكينها من التكيف مع الظروف الخارجية وذلك من خلال توجيهات في شكل تقارير مصدرة من قبله.

الفرع الثاني: أهداف ومزايا التدقيق الاجتماعي .

- هناك العديد من أهداف ومزايا التدقيق الاجتماعي والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:
- مد المسيرين أثناء التنفيذ الفعال لمهامهم بالمعلومات الخاصة بتحليل، تقييم والتوصيات المتعلقة بنشاطات تسيير الموارد البشرية ويضمن لهم التحكم في العناصر الأساسية للمرونة والمتمثلة في التكيف، التدريب والتوقع أو ما يسمى بالتأثيرات الثلاث للمرونة اللازمة للتأثير على العامل البشري داخل المنظمة.
 - رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل والانحرافات باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء على الاختلالات والانحرافات.
 - يسمح للمنشأة بالإشراف الفعال وتوجيه الأداء، وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية، وفهم تكلفة ومضامين الآثار البيئية والاجتماعية والثقافية لنشاطها للاختيار من بين الأولويات ، وتعديل التطبيق في ظل النتائج المستخلصة - يسمح لجمهور المنشأة بالتأثير على أدائها وسلوكها والتأثير على سياساتها المستقبلية¹
 - يسمح لموالي المنشأة ومقرضيها وجمهورها (عمالها وعمالها وموظفيها والمجتمع) للحكم على ما اذا كانت المنشأة قد حققت قيمة مضافة من الناحية الاجتماعية والثقافية والبيئية التي قامت لتحقيقها.²
 - يمكن المنشأة من التقرير عن أدائها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها³ - تمكن المنشأة من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد أخرى بطريقة ضمنية تشاركية واضحة وقابلة للقياس كما يشجعها على الاستمرار⁴ - التشخيص الدقيق للأسباب للوصول إلى النتائج صادقة- التنبؤ السريع و في الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها- يستعمل التدقيق كذلك في المفاوضات مع المتعاملين بمجرد اطلاع المفاوض على تقارير التدقيق الاجتماعي بإمكانه أخذ نظرة عن الوضعية الاجتماعية للمؤسسة- يستعمل من طرف طاقم جديد لمعرفة الوضعيات كما هي أي حقائق الأمور

¹ - مراد سكاك، فارس هباش، "دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي"، جامعة فرحات عباس، الملتقى العلمي الدولي حول "الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية"، أيام 20- 21 أكتوبر، سطيف، 2009، ص ص 11-12 (بتصرف).

² - صالح العقده، يوسف سعادة، مرجع سبق ذكره، ص 09.

³ - إبراهيم اللحيان، مجد الشرفاء، احمد كلبونه، نفس المرجع، ص ص 12-13.

⁴ - أحمد قايد نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص 10 .

للممكن من تحديد الأهداف بالاعتماد على الأولويات بدراسة الانحرافات و النتائج المترتبة عن بعض القرارات المتعلقة بالجال الاجتماعي فهو بالتالي يظهر كامتداد طبيعي ومكمل ضروري للتدقيق المالي والمحاسبي بالاندماج تحت لواء عائلة واحدة وهي عائلة التدقيق لكن الذي يميزه فعلا عنه هو المجال المعالج وبعض الخصوصيات المنهجية.¹ الفرع الرابع: ميدان عمل المدقق (المجالات، منهجية عمل المدقق، وسائل عمل المدقق).

أولاً- مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي: يتميز مجال تطبيق التدقيق الاجتماعي بالتوسع، لذلك يمكن القول بأن مجال تدخل التدقيق الاجتماعي هي جميع الأماكن التي يتواجد بها الفرد العامل داخل المنظمة.

إذ أن هناك ثلاثة مستويات يمكن أن نحددها لممارسة التشخيص الاجتماعي وهي:

الجدول رقم (1-1): مستويات التدقيق (التشخيص) الاجتماعي .

مستوى النشاط	الفحص والتحقيق
الإداري والوظيفي	التحقق من الأرقام، المطابقة الشرعية
التسييري	مدى تطبيق الاجراءات الموجودة، مدى تنافس الإجراءات مع : السياسات، باقي الإجراءات، ملائمة الإجراءات مع الأهداف.
الاستراتيجي	تسطير الأهداف، تناسق داخلي للأهداف، تنظيم ونوعية الأفراد وكميتهم، إدماج الأهداف الخاصة بالأفراد مع الأهداف العامة بالنظر إلى الإمكانيات الداخلية والخارجية للمؤسسة.

المصدر: مراد سكاك، فارس هباش، "دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي"، جامعة فرحات عباس، "الملئقى العلمي الدولي حول الازمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية"، ايام 20- 21 اكتوبر، سطيف، 2009، ص ص 13- 14. (بتصرف).

ثانيا- منهجية عمل المدقق: يُعتبر التدقيق الاجتماعي كَتَابِ مَنَظَمِيٍّ وَمُنَظَّمٍ لمجموعة من المراحل يتبع من خلاله المدقق منهجية عمل صارمة وواضحة المعالم تسمح للمدقق الاجتماعي بوضع مُخْتَلَفِ الفرضيات التي تُفسّر الظاهرة والأسباب المتعلقة بالمعضلات التي يتمّ تأكيدها أو نفيها من خلال عمليات التشخيص، وإعطاء المعلومات والنتائج بشكل مُنَظَّمٍ وَمَنَظَمِيٍّ كما هو مُبَيَّنُّ أدناه: هناك بعضُ المحترفين الممارسين للتدقيق الاجتماعي يُطلقون على هذه المراحل تسمية "مراحل مهمة التدقيق" la Mission de L'audit " ويقسمونها إلى ما يلي: - تحديد الهدف الأساسي من المهمة - تجميع المعلومات اللازمة للمهمة - تعيين الأفراد الواجب مُقابَلَتُهُمْ - زيارة المقرات و الورشات - التحقق من احترام الإجراءات - مقارنة ذلك بالمؤشرات والمعايير - كشف الانحرافات والنقائص . - تحرير تقرير التدقيق وتقديم الاقتراحات والتوصيات.

¹ - خليل محمود الرفاعي، خالد راغب الخطيب، "قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد السابع والعشرون، 2012 ص 351 (بتصرف).

ثالثاً- وسائل عمل المدقق: يتم اختيار مجموعة من الوسائل المعتمدة في عملية المدقق.

أ- التشخيص الأولي: المرحلة الأولى من مراحل التدقيق تهتم أساساً بالتعرف على المحددات الأساسية للسياسة العامة للمنظمة في مجال تسيير الموارد البشرية، يعتمد عليها المدقق الاجتماعي في رسم الإطار الشامل لمهمته مجالات تدخله والمؤشرات الواجب استعمالها لقياس الانحرافات و ترتيبها حسب درجة خطورتها حتى يتم تحديد الأهداف الأساسية، يقوم بجمع المعلومات اللازمة من جميع المصادر المتاحة لديه والتي يمكن تلخيصها في ما يلي:

- تجميع المعلومات من المصادر المكتوبة: يستعمل المدقق السجلات الموجودة و المتعلقة بتعداد الأفراد، بمختلف العطل والإجازات الممنوحة، الغياب عن العمل، الاستقالات المقدمة، الشكاوي، محاضر الاجتماعات، الملفات الفردية والقائمة بمختلف أنواعها... الخ. يمكن أيضاً الاعتماد على بعض الوثائق¹ الأخرى لأنها لا تقل أهمية عن سابقتها كالأنظمة الداخلية، القوائم المقدمة للضمان الاجتماعي، المذكرات، التعليمات الخاصة بالتنظيم الداخلي للمؤسسة كما يمكن للمدقق الاعتماد على تقارير رقابة أو تدقيقات أنجزت سابقاً إن وجدت.

- الزيارة الميدانية للمؤسسة: يتعين عمل المدقق التنقل إلى أماكن ممارسة الأعمال من إدارات ومكاتب، ورشات العمل، الأروقة والمطاعم، حظيرة توقيف السيارات، المخازن، قاعة المطالعة، قاعات التكوين ان وجدت، مكاتب النقابة، و قد يقوم بها برفقة المسؤول الأول عن المؤسسة أو رفقة مدير مصلحة الأفراد حتى يتمكن من طرح الأسئلة التي يمكن أن تتبادر له أثناء ذلك، القيام بجمع الوثائق وتسجيل النقائص والمشاكل الملاحظة والوقوف عليها بنفسه.

- المقابلات و المحادثات: تعتبر من بين الوسائل المحبذة لدى المدقق الاجتماعي، حيث يلجأ إليها في أغلب الأحيان، لأن التدقيق هو عملية الاستماع والإصغاء إلى مختلف أفراد المنظمة.²

بعد عملية جمع المعلومات حول الظاهرة يقوم المدقق بفرض الفرضيات الاحتمالية لعلاجها ليتم الحكم على مدى صدق هذه الفروض أو نقي ذلك باستعمال مختلف تقنيات التحليل المتاحة لديه.³

ب - تقنيات تحليل المعلومات: توافق مرحلة اختبار صحة الفروض في المنهج العلمي للبحث وأين يتم تحليل ووصف الظواهر والربط بين المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة من خلال:

- الأشكال البيانية: تعتبر من أبسط أنواع التحليل، إذ يأخذ المدقق من خلالها نظرة شاملة عن تطوّر الظواهر. فمثلاً من خلال الهرم الخاص بالأعمار، والجنس مستوى التأطير، يتمكن من أخذ صورة واضحة وشاملة عن توزيع

¹ - مراد سكاك، مرجع سبق ذكره، ص 11-12.

² - نفس المرجع، ص 12-13.

³ - نفس المرجع، ص 13-14.

أفراد المجتمع حسب السن وحسب الجنس... الخ.

- التحليل باستعمال المؤشرات: يُطلق عليها بعض الباحثين في المجال الاجتماعي مصطلح المزيج الاجتماعي

" Le Mix- Social " حسب (Laval et .Halle B, 1994) تُعتبر طريقة المزيج الاجتماعي نقطة الالتقاء بالنسبة لمنهجية التدقيق الاجتماعي إذ إنّ جميع عمليات التدقيق الاجتماعي تستعمله في التحليل و يتمثل أساساً في عملية اختيار المؤشرات القياسية والتمثيلية للممارسات الفعلية لتسيير الموارد البشرية بالاعتماد على الميزانية الاجتماعية والتي تبقى إحدى أهم الوسائل المبحّنة من طرف المدقّقين.

حتى يكون لاستعمال المؤشرات دلالة يجب مقارنتها بقيم معيارية لاستخراج الانحرافات، والعملية التي يستعملها المدقق في هذا المجال تعتمد على مبدئين في التحليل: - الاستقراء: أي استعمال التحليل التجريبي الجزئي وتعميم ذلك على الكل - ترجمة المعلومات النوعية إلى كمية من خلال الطرق الإحصائية .

أولاً- المؤشرات: يوجد لدى المدققين الاجتماعيين عدد كبير من المؤشرات كلّ منها يُستعمل حسب الظروف لقياس الظواهر. لذلك كان من الضروري فهم طبيعة وشروط عمل المؤشرات لإعطائها التفاسير المنطقية والصحيحة ويعتمد المؤشر على الهدف المحدد لمهمة التدقيق وهي تُستعمل في جميع ميادين تسيير الموارد البشرية ونمّس المجالات التالية: ***الخصائص العامة للمؤسسة** كمستوى التأطير، العدد الإجمالي للأفراد، الأقدمية، التوزيع على حسب الجنس و السن... الخ ***التوظيف:** هيكل الأفراد، حركة الأفراد وتطورهم، طرق التوظيف، الوظائف المتاحة... الخ.

***الأجور:** الحجم الإجمالي للأجور، العلاوات و المنح، المصاريف الخاصة بالأفراد... الخ.

***التكوين والترقية:** ميزانية التكوين، نوعية البرامج، المعايير المعتمدة في اختبار نوعية التكوين والمتكوّنين.

***التصرفات والحفز:** التغيب، دوران العمل، حوادث العمل، اللجان التأديبية، نوعية الاتصال.

تجدر الإشارة إلى أنّ هناك عدداً هائلاً من المؤشرات وعملية اختيارها تتم وفقاً للأهداف المسطرة من التدقيق وكذا طبيعة المؤسسات.

ثانياً- المرجعيات والمعايير: إنّ استعمال المؤشرات لوحدها لا يكفي، وبالتالي كان من اللازم القيام بعمليات مقارنة مع المعايير والمرجعيات من أجل استخراج الانحرافات الممكنة.¹

إنّ عملية البحث عن الانحرافات تُعتبر قلب عمل المدقق لأنّ عملية الاستغلال الأمثل و العقلاني تخضع لمبادئ النجاعة و الفعالية لذلك كان من اللازم تحديد المعايير والمرجعيات التي تُستخرج أساساً من التشريعات، الاتفاقيات، الممارسات، التقنيات المستعملة، أهداف المؤسسة، النماذج النظرية لتسيير الموارد البشرية.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 15.

ثالثاً- عرض النتائج وتقديم التوصيات: تُوافق مرحلة عرض نتائج البحث العلمي، وتُكتسب مرحلة عرض النتائج هي الأخرى أهمية كبرى باعتبارها ثمرة الأعمال التي قام المدقق بها، ومن خلالها يتم عرض مراحل العمل وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف أي الاختلالات التي لاحظها وشخص أسبابها من خلال مختلف تدخلاته وعرض أسباب هذه الاختلالات والتوصيات والتوجيهات التي قد يُدلي بها لعلاج النقائص.

رابعاً- التقرير النهائي للتدقيق: تكون النهاية الطبيعية لأية مهمة للتدقيق الاجتماعي تحرير التقرير الشامل للعملية، ويتم تسليمه للإدارة أو لطالب عملية التدقيق كأن يكون جهاز الإدارة العامة، الجمعية العامة للمساهمين أو البنوك، لذا لا بُد من الالتزام بمبادئ الموضوعية والدقة والوضوح في عملية التحرير.¹

شكل التقرير يتكوّن من ما يلي: - مقدمة: تتضمن نبذة عن المؤسسة وتحديد المضمون الإداري والقانوني والاقتصادي الذي تُقام فيه المهمة، ذكر وبكل صراحة، الجهة الطالبة للقيام بالعملية، وصف الهدف من التدقيق الاجتماعي - تحديد مجال التدقيق الاجتماعي، ذكر الظروف المساعدة والمعقّلة للقيام بالمهمة، تقييم وتشخيص الوضعية الاجتماعية، تقديم التوصيات، ملحق تدعم النتائج.²

خامساً- التوصيات: تعكس التوصيات بشكل كبير المقدرة المنهجية، العلمية والعملية للمدقق على إعطاء الحلول للمعضلات المعينة ويمكن أن يتوصل إليها المدقق من خلال تتابع المراحل كما يلي: مُعينة معايير، أحداث، ونتائج الأسباب والتوصيات، ما هو كائن، ما يجب أن يكون، ما تم ملاحظته، التكلفة والأخطار، لماذا حدثت، الحلول المقترحة التوصيات لا تكون من تصوّر ذاتي للمدقق، ولكن تكون مبنية على الأسباب الواقعية المشخصة.

الفرع الخامس: التدقيق الاجتماعي (المبادئ، المتطلبات والمعايير) .

أولاً- مبادئ التدقيق الاجتماعي³: قام المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية، والاخلاقية لتنسيق المعلومات، والمعرفة حول التطبيقات المتنامية للتدقيق الاجتماعي بوضع خمس مبادئ تشكل الأساس للتدقيق وهي:

- 1- النظرة الشمولية:** يجب ان يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين، والمتأثرين بالمنشأة، كما يجب ان يشمل التدقيق الاجتماعي قياس مدى تحسن الأداء من النواحي الاجتماعية، والبيئية، والثقافية، والمجتمع.
- 2- القابلية للمقارنة:** ان يوفر التدقيق الاجتماعي، وسائل تمكن من مقارنة أداء المنشأة عبر السنوات، وبأداء المنشآت المماثلة، وبالأداء المعياري للصناعة.
- 3- الانتظام:** يجب ان ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم، وليس مؤقتاً او مرة واحدة.
- 4- الدورية:** يجب ان تفحص الحسابات الاجتماعية سنوياً بواسطة شخص أو أكثر

¹ - نفس المرجع السابق ، ص 15.

² - نفس المرجع السابق، ص 15-16.

³ - ابراهيم اللحيدان، امجد الشرفاء، احمد كلبونه، مرجع سبق ذكره، ص 13.

من ليس لهم مصلحة في تحريف النتائج (محايدين). **5- الإفصاح:** يجب ان تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة، ومعلنة لكل المعنيين في المنشأة، والمجتمع بشكل عام¹.

ثانيا- متطلبات التدقيق الاجتماعي:²

وجود نظام خاص بالمحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية: ضرورة وجود نظام محاسبي عن المسؤولية الاجتماعية لقياس المعلومات المتعلقة بالأداء الاجتماعي للمشروع، ونجاح التدقيق الاجتماعي مرتبط وبدرجة كبيرة على طبيعة القياس الكمي أو النقدي لأنه أدق من القياس الوصفي.

توافر معايير محددة للأداء الاجتماعي: ضرورة توافر مجموعة من المعايير لتمكين المدقق من ابداء رايه الفني المحايد، أما بالنسبة للجهات التي تتولى وضع هذه المعايير: (إما المشروع نفسه، أو غرفة التجارة والصناعة، أو الجمعيات العلمية والمهنية بالاشتراك مع أساتذة الجامعات).

■ وجود اشخاص أكفاء للقيام بالتدقيق الاجتماعي: على من يقوم بمهمة التدقيق الاجتماعي عليه التحلي بالاستقلالية والنزاهة ويكون مؤهل وكفؤ لذلك، ولديه إلمام ومعرفة كافية بمجالات الاقتصاد والصحة العامة والبيئة والتشريعات العمالية، ثم القوانين الخاصة بحماية البيئة.

■ اقتناع الادارة بأهمية التدقيق الاجتماعي: ضرورة التزام الادارة واقناعها بالأنشطة الاجتماعية من خلال نتائج التدقيق الاجتماعي والتوصيات التي يقدمها المدقق الاجتماعي في شكل تقارير على تقصيرها في بعض النواحي.

الفرع الثالث: معايير التدقيق الاجتماعي.

إن مهنة التدقيق الاجتماعي لا بد أن تنفذ من خلال معايير محددة متفق عليها وهي لا تختلف إلا في التفاصيل عن معايير إنجاز مهمة التدقيق المالي على النحو الآتي:³

المجموعة الاولى: معايير التدقيق العامة (الشخصية)

1- **معار التأهيل العلمي والعملية:** يجب أن يكون المدقق مؤهلاً لإنجاز التدقيق الاجتماعي، بالإضافة الى امكانية المدقق الاستعانة بخبير في الأمور الاجتماعية للتعامل إذا لزم الامر.

2- **الحياد:** يفترض أن يكون المدقق محايداً بين الادارة من جهة والملاك والعاملين والمستهلكين والمجتمع من ناحية اخرى. 3- **بذل العناية المهنية اللازمة والمسؤولية المهنية** وأبرز معايير التدقيق الاجتماعي، حيث أنها من ضمن المسؤوليات المهنية للمدقق الاجتماعي.

¹ - صالح عقدة، يوسف سعادة، مرجع سبق ذكره، ص 09.

² - خليل محمود الرفاعي، خالد راغب الخطيب، مرجع سبق ذكره، ص 352-353.

³ - ابراهيم اللحيدان، امجد الشرفاء، احمد كلبونه، نفس المرجع، ص 14 .

المجموعة الثانية: معايير العمل الميداني

1- معيار التخطيط لمهمة التدقيق: من المهم شمول التخطيط على قيام المدقق برسم خطة للتدقيق وتضمينها جزء مخصص لفحص النواحي الاجتماعية للعميل، ومسك الملفات الخاصة بالتدقيق الاجتماعي، وان يعتبر من ضمن عناصر ضبط جودة عملية التدقيق قيام المدقق بفحص الأداء الاجتماعي لعمله وأن لا يرتكب المدقق أي مخالفة مهنية للاشتراطات والالتزامات الاجتماعية.

2- فحص نظام الرقابة الداخلية: يشمل فحص المدقق فهم نظام الرقابة الداخلية ومدى عنايتها بالتدقيق الاجتماعي، ومدى قيام المدقق الداخلي بمهمة فحص نظام الرقابة الداخلية وشمولها للمساهمات الاجتماعية للعميل، وضرورة تدريب المدقق المالي واكسابه المهارات اللازمة لممارسة التدقيق الاجتماعي.

2- أدلة الإثبات: جمع وسائل الإثبات المناسبة والكافية لتصبح أساساً للرأي الذي سيبيده المدقق حول النشاط الاجتماعي للمنشأة وستكون وسائل الإثبات كثيرة لكثرة الجهات التي يمكن الحصول منها على وسائل إثبات مادي، مثل المساهمين والمستهلكين والجمهور والملاك والمجتمع بصفة عامة.¹

المجموعة الثالثة: معايير التقرير والافصاح

فالمدقق ملزم بتقديم تقرير عن فحصه للنشاط الاجتماعي للعميل، ويجب ان يقدم لكل المهتمين مثل المساهمين والعاملين والعملاء والمجتمع. أن التدقيق الاجتماعي مسؤولية اضافية على عاتق المدقق، هدفها التأكد من ان المنشآت التي يقوم بتدقيق حساباتها لديها الخطط اللازمة لحماية البيئة والمحافظة عليها ومنعها من التلوث، وحماية حقوق موظفيها، وعملائها، والمجتمع بشكل عام.

(الجدول رقم (1-2) يوضح: مقارنة بين التدقيق المالي والتدقيق الاجتماعي).

وجهة المقارنة	التدقيق الاجتماعي	التدقيق المالي
من حيث المفهوم	هو نشاط مستقل يهدف إلى القيام بعملية فحص البيانات المالية الخاصة بالنشاط الاجتماعي، والمثبتة في سجلات المشروع وقوائم المالية، وكذلك أي بيانات أو تقارير أخرى متعلقة بالنشاط الاجتماعي بهدف إعطاء رأي فني محايد عن مدى مساهمة المشروع بالإيفاء بالمتطلبات والمسؤوليات الاجتماعية تجاه البيئة	هو القيام بعملية فحص لأنظمة الرقابة الداخلية والبيانات المالية والمثبتة في سجلات المشروع بغرض إبداء رأي فني محايد عن صحة تعبير القوائم المالية عن نتيجة أعمال المشروع ومركزه المالي

¹ - نفس المرجع، ص 14 .

التي يعمل فيها المشروع.		
من حيث الأهداف	التأكد من صحة البيانات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية للمشروع ودقتها. إبداء رأي فني محايد عن مدى تعبير القوائم المالية والتقارير الخاصة بالأنشطة الاجتماعية عن الأداء أو النشاط المؤيدة لها.	التأكد من صحة البيانات والأرقام المثبتة في سجلات المشروع وقوائمه المالية ودقتها. إبداء رأي فني محايد عن صحة تعبير القوائم المالية وحسابات النتيجة عن نتيجة أعمال المشروع ومركزه المالي.
من حيث النطاق	نطاق عمله يتلخص في فحص المستندات والسجلات والقوائم المالية، مع التركيز فقط على الجانب ذي الطابع الاجتماعي للمشروع والمستندات المؤيدة لها.	نطاق عمله فحص نظام الرقابة الداخلية والسجلات والمستندات والقوائم المالية لأجل التأكد من صحة العمليات المثبتة فيها من الناحية المستندية والحسابية
من حيث الأساليب	-الفحص الفني والميداني-الفحص الحسابي والمستندي-نظام المصادقات والاستفسارات.-الجرد العملي.	-الجرد الفعلي والعملي- فحص حسابي ومستندي-فحص انتقادي-نظام المصادقات والاستفسارات-نظام المقارنات.
القائم بعملية التدقيق	فريق يرأسه مدقق قانوني يضم متخصصين بالصحة العامة والكيمياء والبيولوجيا وعلم الاجتماع والقوانين.	مدقق قانوني
المستفيد من عملية التدقيق	المستفيدون ويتمثلون بما يأتي: العاملون، والعملاء، والجهات الحكومية، والمستثمرون، وجماعات الضغط الاجتماعي، ثم الجمهور بصفة عامة.	المستفيدون منه ويشكل أساسي: أصحاب المشروع، والمستثمرون، والمقرضون

- المصدر: خليل محمود الرفاعي، خالد راغب الخطيب، "قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة"، مجلة القدس للأبحاث والدراسات، العدد السابع والعشرون، عمان، الأردن، 2012، ص ص 355-356.

المطلب الرابع: أثر التدقيق الاجتماعي على تحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية.

إن دور التدقيق الاجتماعي في تحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية يعد إلى حد الساعة، من النماذج المقترحة والأنشطة الخاصة بتسيير الموارد البشرية، لذلك سنحاول من خلال هذا الطرح تبيان مدى مساهمة وتأثير التدقيق الاجتماعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية .

يعد التدقيق الاجتماعي وسيلة وأداة مهمة لضبط المسؤولية الاجتماعية عن طريق تقيد إدارة الموارد البشرية بجملة من التشريعات والالتزامات القانونية الموحدة في إطار تنظيمي على المؤسسة احترامه والتقيده به.

فالتدقيق الاجتماعي يسعى إلى توعية إدارة الموارد البشرية حول التزامها أو احترامها للمسؤولية الاجتماعية تجاه عمالها وكيفية الاستفادة إدارة الموارد البشرية من خدمات التدقيق الاجتماعي والتي يعرضها المدقق الاجتماعي في شكل تقارير وتوصيات للإدارة¹.

فيسعى المدقق الاجتماعي إلى دمج الاهتمامات الاجتماعية والإدارية في نشاط إدارة الموارد البشرية ليشمل بعض العناصر ذات البعد الإنساني والاجتماعي ويتناول هذا العنصر العلاقة بين الطبيعة والبشر وتحقيق الرفاهية وتحسين² سبل الرفاهية من خلال الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية ووضع المعايير الأمنية واحترام حقوق الإنسان، وتتمثل مختلف عناصر البعد الإنساني والاجتماعي في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية، الاهتمام بدور المرأة، الصحة والتعليم، حرية الاختيار والديمقراطية.

والتي تؤدي إلى زيادة رفاهية المجتمع إلى أقصى حد، الحد من التفاوت في مستوى الدخل... الخ.³

وللإجابة على الفرضية الأولى: تتمثل خدمات التدقيق الاجتماعي في مدى مساهمة المدقق الاجتماعي في نشر الوعي والعمل على التزام المؤسسة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الاطراف ذات المصلحة.

فكل ما يقدمه التدقيق الاجتماعي من خدمات لتمكين مسيري إدارة الموارد البشرية من مسايرة هذه التغيرات الداخلية والخارجية والتحكم في مختلف العناصر كالتكيف، التوقع، التدريب لتمكينهم من التأثير على العامل البشري داخل المنظمة، ويمد المسيرين أثناء التنفيذ الفعال لمهامهم بالمعلومات الخاصة بتحليل، تقييم والتوصيات المتعلقة بنشاطات تسيير الموارد البشرية، ويسمح لإدارة الموارد البشرية في التحكم في مختلف التكاليف الاجتماعية المباشرة وغير المباشرة والتنبأ بمختلف المخاطر والعراقيل التي تواجهها إدارة الموارد البشرية والقدرة على التصدي لها فهو بمثابة المحرك الرئيسي لإدارة الموارد البشرية وكيفية التعامل والتفاوض مع موظفيها وكسب ولائهم ورضاهم عن العمل والمسيرين⁴، فمن خلال كل الخدمات التي يسعى المدقق الاجتماعي لتقديمها لإدارة الموارد البشرية فهي تساعد على تحسين أدائها وزيادة قدرتها على ضبط وتطبيق الإجراءات القانونية ومدى التزامها بتنفيذ المسؤولية الاجتماعية نحو عمالها مما يؤدي إلى تحقيق رفاهيتهم وكسب ولائهم وبالتالي زيادة أدائهم ويعني ذلك أداء المؤسسة ككل، وهذا الالتزام من طرف إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه عمالها بمثابة شهادة تتحصل عليها من المدقق الاجتماعي فإن أثر التدقيق الاجتماعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية يكمن في السعي نحو تحقيق إنجازات باهرة، والتركيز على أن تكون إدارة الموارد البشرية رائدة في مجالها الأساسي، توفير طرق وأساليب لاستنتاج مختلف المشاكل والعراقيل التي تواجه إدارة الموارد البشرية ثم التصدي لها بقوة، التركيز على الجودة في

¹ - من إعداد الطالبة.

² - ضيايي نوال، مرجع سبق ذكره، ص 23.

³ - نفس المرجع، ص 23 (بتصرف).

⁴ - مراد سكاك، فارس هباش، مرجع سبق ذكره، ص 24 (بتصرف).

الأنشطة الخاصة بإدارة الموارد البشرية، تشجيع رئيس إدارة الموارد البشرية والطاقت العامل معه على ممارسة القيادة وليس الرئاسة¹.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

يعد الاهتمام بموضوع التدقيق الاجتماعي موضوعاً حديثاً نوعاً ما خاصة بالنسبة للموضوعات الجزائية لكن ومع ذلك توجد بعض الاسهامات والمبادرات التي عاجلت بعض جوانبه، حيث أن هناك العديد من الدراسات الأجنبية التي أعطت أهمية كبيرة للمتغير المستقل وسندكر ذلك من خلال الدراسات الآتية:

المطلب الاول: الدراسات العربية

1- دور التدقيق الاجتماعي في اطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي.
ملتقى دولي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية والمنظم يومي 20-21 أكتوبر 2009 بجامعة فرحات عباس (سطيف) من اعداد الأستاذين "مراد سكاك وفارس هباش"، تناول الملتقى عدة مواضيع هامة جدا، حيث ركز على " دور التدقيق الاجتماعي في اطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي فتناول اشكالية "كيف يمكن للتدقيق الاجتماعي أن يسهم في تحسين أداء المنظمة في مواجهة الاحتياجات الحديثة كالاتراتيجية و الحوكمة في ظل البيئة المتغيرة و تصادم مصالح أطراف ذات المصلحة؟" وتناول أهمية التدقيق الاجتماعي وأشار إليه بأنه وسيلة فعالة وضرورية واستراتيجية لمجموع الأطراف يسمح بتطوير التطبيقات الجيدة لمبادئ حوكمة بالمؤسسات، فتوصلت الدراسة إلى أنه يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة هامة، ضرورية، استراتيجية والأكثر ملائمة في الإطار الحديث للحوكمة من أجل قيادة المؤسسة نحو الفعالية والكفاءة، بالإضافة إلى ما يمكن أن يقدمه التدقيق الاجتماعي اليوم و غدا يجب أن يفكر فيه من جانب خلق الترابط والتناسق مع القيادة وحوكمة المؤسسات متجاوزين بذلك فحص مدى تطابق الوثائق والإجراءات مع ما تفرضه الأنظمة والتشريعات القانونية والمعايير الدولية، كما التدقيق الاجتماعي يعتبر كوسيلة قيادة أساسية تساهم في تطوير التطبيقات السليمة لحوكمة الشركات.

2- قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة: مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات العدد السابع والعشرون حزيران 2012 من اعداد الباحثين الدكتور(خليل محمود الرفاعي وخالد راغب الخطيب) بعنوان "قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة" فتناول اشكاليتين حول (ما مدى قيام الشركات الاردنية بأنشطة اجتماعية؟) و(ما مدى ممارسة المدققين الأردنيين للتدقيق الاجتماعي؟) وتوصلت الدراسة إلى أن الشركات تتبنى العديد من المسؤوليات الاجتماعية والمدققين الأردنيين لا يطبقون مفهوم التدقيق الاجتماعي عند

¹ - من اعداد الطالبة.

فحص البيانات المالية كجزء من عملية التدقيق ويؤكد المدققين الأردنيين أن فحص الأداء الاجتماعي يعد جزءاً من عناصر جودة أداء مكاتب التدقيق ويوصي الباحثان في الأخير على ضرورة أن تولي الشركات الأردنية اهتماماً أكبر في الأنشطة الاجتماعية، وأن يقوم مدقق الحسابات بوضع خطة تتضمن برنامجاً للتدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشامل، وأن تلزم جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين المدققين ومكاتب التدقيق بتطبيق التدقيق الاجتماعي وأن تقوم جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين بعقد العديد من الندوات والدورات من أجل التوعية بأهمية التدقيق الاجتماعي.

3- دراسة واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية: هذه الدراسة من اعداد الدكتور(ابراهيم اللحيدان، أجد الشرفاء، أحمد كلبونة)، وتهدف إلى التعرف على واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى أن المحاسبين القانونيين المرخص لهم بمزاولة المهنة في مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية يوجد لديهم متطلبات وإجراءات تنفيذية مكتوبة يتم تطبيقها للمراجعة الاجتماعية، وأن عملاء المراجعة لديهم اهتمام بمسؤولياتهم الاجتماعية بشكل عام إلا أن مكاتب المراجعة لا تقوم بالإفصاح عن نتائج المراجعة الاجتماعية لعملائها في تقاريرها السنوية، فإن الباحثين يوصون من خلال هذه الدراسة بضرورة اخضاع المنشآت لمراجعة خارجيه تهدف إلى تقييم أدائه من وجهة نظر اجتماعية بواسطة مراجعين اجتماعيين وضرورة احتواء تقرير مراجع الحسابات على بند يوضح مدى تعبير القوائم المالية للعملاء عن الأداء الاجتماعي وتضمن خطة عمل مكاتب المراجعة برنامج يتضمن تدقيق الأداء الاجتماعي لعملائه اجراء دراسات أخرى حول هذا الموضوع لتعظيم الاستفادة منه في تعميق فهم موضوع التدقيق الاجتماعي وضرورة تدعيم النصوص القانونية التي تلزم المنشآت بالإفصاح عن الأداء الاجتماعي والعمل على ايجاد دليل يساعد في تقييم المسؤولية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية في مختلف مجالاتها.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

1- "Audit social et gestion des ressources humaines dans les organisations: pour une implication

raisonnable des hommes au travail"

هذه الدراسة من اعداد "جان ميشيل بلان" Jean-Michel PLANE " أستاذ بجامعة بول فاليري " أوضح بشكل عام، أن المراقبون الدقيقون للحياة الاقتصادية والاجتماعية يعرفون بشكل أفضل وضع تصورات لمراحل التناقضات في عالم العمل، بالإضافة إلى تنوع وغموض الأساليب التي تنتشر وتتواجه وتنافس في الشركات، وتحدث عن الأعمال الحديثة لدى أولريتش Dave Ulrich التي تبين أن تسيير الإدارة تحد العمل اليومي للشركة، وتوصل في الأخير بأن التدقيق الاجتماعي يلعب دوراً هاماً في تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية ويُمكن أن يُشكّل بديلاً شاملاً في عمليات القياس والتحكم والتنبؤ بما أنه يضع منهجاً علمياً، عملياً واستراتيجياً مُتكاملاً بين أيدي المسيرين، هذا المنهج يعتمد أساساً على منهجية عمل صارمة للوصول إلى تشخيص أسباب الظواهر باستعمال

مزيج من التقنيات العلمية والعملية في تجميع المعطيات وتحليلها باستعمال المؤشرات، المعايير والمرجعيات الصادقة، للوصول إلى تخفيض المخاطر المحيطة بالمؤسسة والتكاليف غير المجدية وتدعيم نقاط القوة وانتهاز الفرص المتاحة لها انطلاقاً من التوصيات المبنية على حقائق مُستمدّة من واقع المنظمة، كما أنه يمكن أن يساهم على وجه الخصوص في وضع الخطط والبرامج ورسم الأهداف الاستراتيجية في ميدان تسيير الموارد البشرية في المدى القصير والمتوسط والطويل، ويعمل على بلوغها في آجالها المحددة من خلال توفير الوسائل المادية والبشرية المناسبة في الوقت المناسب وقياس مدى تناسقها مع أهداف المؤسسة الشاملة.

2- هذه الدراسة لـ "Catherine VOYNNET FOURBOUL" بعنوان "Audit des ressources humaines"

فتناولت هذه الدراسة بعض المحاور المهمة كتعريف التدقيق الاجتماعي وأخطاره، تدقيق المسؤولية الاجتماعية، المدققون، تقارير وصور التدقيق الاجتماعي،... الخ، بحيث عرفت التدقيق الاجتماعي على أنه "وسيلة من وسائل التسيير وأداة مساعدة للقيام بملاحظات لكي يتم التقييم الكامل للمؤسسة والتحكم في المشاكل الانسانية والاجتماعية" بحيث أوضحت أن هناك رموز ومقاييس للتحكم في أخطار التسيير (أدوات عمل) وأشارت إليها بأنها تشمل (العمل، المناخ الاجتماعي، الأمن والصحة، الاتصالات) وهدفت الدراسة إلى أن التدقيق الاجتماعي يعتمد على نوعية نظام التسيير، الأخطار التي تترتب عليه، وعلى كفاءة المسؤولين وأن تكون هناك نظرة مستقبلية لهم، تتضح مكانة التدقيق الاجتماعي في تسيير الموارد البشرية من خلال هذه الدراسة والمعبّر عنها في شكل عجلة ديمينج (la roue de Deming) والتي قسمت إلى أربع عمليات أولها تحديد الأهداف وطريقة الوصول إليها مع الوقت، قياس النتائج المتحصل عليها بحيث تمكننا من اتخاذ القرار أي تصبح قرارات سارية المفعول وأيضاً مراقبة التدقيق (مراقبة الأهداف المحددة وقياس الفوارق لفهم ماذا يحدث)، وفي الأخير نقوم بعملية قياس التصحيحات للحفاظ وتأمين ما هم متحصل عليه وذلك لضمان التحسين المستمر والتقدم للأمام.

وتوصلت الدراسة إلى أن التدقيق الاجتماعي يضمن الفعالية للنظام الملاحظ، ويضمن ويزيد الانتقاء لكل المعلومات، والتدقيق هو شكل من أشكال الملاحظة بحيث يضمن مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط، الالتزام بالقيام به على أحسن وجه، المعرفة بالظاهرة وتقييم الأخطار المحيطة بها وقياسها مع الدراسات السابقة، والتحكم بالتغيرات، وأن عدم احترام النصوص القانونية يؤدي بشكل مباشر إلى عدم مطابقة السياسة الاجتماعية المطروحة مع احتياجات البشرية مع السياسة الاجتماعية المطروحة.

الفرع الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة.

يتضح ما تتميز به الدراسة الحالية مقارنة مع الدراسات السابقة، كما هو مبين بالجدول رقم (1-3) التالي:

مميزات الدراسة الحالية مقارنة مع الدراسات السابقة.

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
الهدف	هدفت الدراسة السابقة إلى قياس امكانية مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء المنظمة ومدى ادراك ووعي المدققين لأهمية التدقيق الاجتماعي ومزاوالتهم لمهنة التدقيق الاجتماعي باعتبارها جزء من عملية التدقيق الشامل.	التعرف أكثر على إمكانية تأثير التدقيق الاجتماعي على تحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية وإعطاء صورة مجسدة للعمليات التي يقوم بها المدقق الاجتماعي خلال عمله والطرق التي يستخدمها في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية .
المجتمع	اقتصرت الدراسة على مجموعة من مراجعي الحسابات المرخص لهم بمزاولة المهنة بمكاتب التدقيق وايضا على بعض المؤسسات .	اشتملت الدراسة على رئيس إدارة الموارد البشرية، مساعدي رئيس إدارة الموارد البشرية، المدير العام، مراقب (مقيم) إدارة الموارد البشرية، نائب المدير العام وذلك على مستوى 07 مؤسسات اقتصادية.
المنهجية	استخدمت منهجية البحث الميداني والوصفي لمكاتب التدقيق ولبعض المؤسسات في الدول التي اجريت فيها.	دراسة وصفية تحليلية والتي تهدف إلى التعرف على واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي على مستوى إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات .
أسلوب التحليل	استخدمت طرق التحليل الوصفي للبيانات وبعضها كانت تحليل محتوى، والبعض الآخر دراسة ميدانية، واستخدام طرق لجمع المعلومات عن طريق استبانة خاصة بمجتمع الدراسة.	اعتمدت على مصادر جمع المعلومات الثانوية والأولية التي تم جمعها من خلال استبانة وزعت على مستوى إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية إضافة إلى إجراء مقابلتين بإحدى المؤسسات الاقتصادية .

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على ما سبق.

خلاصة الفصل:

بسبب تعقد الحياة العملية وكثرة تداخل الأنشطة وتشعب مجالاتها، أدى ذلك إلى البحث عن طرق لمسايرة هذا التعقيد والتطور، وظهور التدقيق الاجتماعي في منتصف سنوات الستينيات من القرن العشرين ناتج عن التطور الذي شهده التدقيق في المجال المالي والمحاسبي، أما في ما يخص التطبيقات الأولى له كمنهج عملي فقد كانت مع سنوات الثمانينات وشهد تطور ملحوظ خلال سنوات التسعينيات حيث تم وضع إجراءات خاصة بإثبات

المدققين الاجتماعيين من خلال شهادات (ISO 9002) في سنة 1994، وأصبحت الوثائق والجداول الخاصة بالأفراد في فرنسا تخضع للإشهاد القانوني من طرف المدققين الاجتماعيين ومن أهم هذه الوثائق " الميزانية الاجتماعية ".

حاولنا من خلال هذا الفصل الامام بالأساسيات النظرية لإدارة الموارد البشرية ومداخل التدقيق الاجتماعي، حيث تعرفنا إلى التدقيق الاجتماعي بأنه وسيلة من وسائل التسيير وأداة مساعدة للقيام بملاحظات لكي يتم التقييم الكامل للمؤسسة والتحكم في المشاكل الإنسانية والاجتماعية، بما يضمن الفعالية لإدارة الموارد البشرية ويحسن من أدائها اتجاه الموظفين والمؤسسة ككل وذلك بمقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط لها، وهدفت الدراسة النظرية إلى توضيح التدقيق الاجتماعي باعتباره المصنف والمخصص ضمن مجال تسيير الموارد البشرية ومدى استفادة إدارة الموارد البشرية من خدمات التدقيق الاجتماعي من خلال كيفية التعامل مع التحديات والمواقف التي تواجه إدارة الموارد البشرية والتصرف بحسم، وانتهاز مختلف الفرص وتعزيز نقاط القوة لديها ومعالجة نواحي الضعف.

وخلصت الدراسة النظرية إلى مدى تأثير التدقيق الاجتماعي على أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة : في السعي نحو تحقيق إنجازات باهرة، والتركيز على أن تكون إدارة الموارد البشرية رائدة في مجالها الأساسي، والتركيز على الجودة في عملها(أدائها)، والحفاظ على التزامها وممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه عمالها.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة
وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية
غرداية والجلفة-

تمهيد الفصل الثاني:

المبحث الأول: الطريقة والإجراءات

المبحث الثاني: نتائج الدراسة التطبيقية وتفسيرها

خلاصة الفصل الثاني

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجللفة-

تمهيد:

بعد عرض الجانب النظري الخاص بالتدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية والذي تناولنا فيه أساسيات حول إدارة الموارد البشرية والتي تعد من الوظائف الأساسية والهامة التي تعتمد عليها المؤسسة في جميع أعمالها وتعتبر من أصول المؤسسة التي تشكل لها استثمارا ومن المصادر الأساسية لدخولها وأرباحها، وتم التطرق إلى مداخل حول التدقيق الاجتماعي وأهم الأساليب والطرق التي يستخدمها المدقق في معالجة أوجه القصور وتعزيز نقاط القوة، وكذا أهم الدراسات السابقة التي لها صلة بالمتغيرين التابع والمستقل، نود إسقاط بعض المفاهيم التي تم التطرق إليها في الدراسة النظرية على الواقع المعاش في المؤسسات الاقتصادية وذلك من خلال استخدام استبانة لدراسة آراء العينة المختارة للرد على التساؤلات المطروحة ولإثبات صحة الفرضيات المقترحة، وإجراء مقابلة "بالمديرية العامة لمخبر السكن والبناء جنوب "LHC SUD" بولاية غرداية ووحدها (بالجللفة)" ومخبر الأشغال العمومية جنوب "LTPS" بولاية غرداية، حيث يتم استخدام بعض الأساليب الإحصائية لمعالجة هذا الفصل، تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

- المبحث الأول: الطريقة والإجراءات
- المبحث الثاني: نتائج الدراسة التطبيقية وتفسيرها.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والحلقة-

■ المبحث الأول: الطريقة والإجراءات

سيتم من خلال هذا المبحث عرض منهجية الدراسة المستخدمة، و مجتمع الدراسة وعينته، وأدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات، والمعالجات الإحصائية المستخدمة وفحص صدف أداة الدراسة وثباتها.

المطلب الأول: منهجية الدراسة

اعتمد المنهج التحليلي في تحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها لدراسة دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية باعتباره النهج الذي يتلاءم وطبيعة الدراسة، والأسلوب المناسب للوصول إلى الأهداف المحددة، بمعنى كيف تستفيد إدارة الموارد البشرية من خدمات التدقيق الاجتماعي ومدى تأثير التدقيق الاجتماعي على أدائها من خلال مراحل التدقيق المتعارف عليها والحاجة إلى ضرورة وجود التدقيق الاجتماعي لمعالجة أوجه القصور التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية، واستنادا لمتطلبات معالجة هذا الموضوع في الميدان، تم الاعتماد على جملة من الأدوات للوقوف على الجوانب التي تكفل أفضل معالجة للموضوع، للوصول إلى النتائج المراد تحقيقها .

المطلب الثاني: مجتمع الدراسة.

يتكون مجتمع الدراسة من موظفين على مستوى إدارة الموارد البشرية من (مدير إدارة الموارد البشرية، رئيس إدارة الموارد البشرية، مساعدي رئيس إدارة الموارد البشرية)، والمدير العام، نائب المدير العام، المراقب (المقيم) لإدارة الموارد البشرية على مستوى مجموعة من المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

قمنا بتوزيع 46 استبانة شملت جميع أفراد العينة المدروسة.

حيث اعتمدنا عن طريق التسليم المباشر لاستمارة الاستبيان للمستجيب بالمؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والحلقة وبعضها عن طريق شبكات التواصل (الايمل) لولاية باتنة، و قد تم استرجاع كامل الاستبانات، حيث تم إلغاء 05 استبانات من مجموع 46 استبانة، فكان مجموع الاستبانات الصالحة للمعالجة الإحصائية هي 41 استبانة.

نموذج الدراسة : يتكون نموذج الدراسة من متغيرين اثنين، متغير مستقل التدقيق الاجتماعي ومتغير تابع أداء إدارة الموارد البشرية، و الذي يساند الافتراض كون أن التدقيق الاجتماعي له علاقة وتأثير في تدعيم وتوعية إدارة الموارد البشرية وذلك أن الحاجة إلى التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة يضمن معرفة متميزة حول مستوى أداء إدارة الموارد البشرية، فإن العلاقة الظاهرة في هذه الدراسة تنعكس في كون أن:

التدقيق الاجتماعي له علاقة وتأثير على أداء إدارة الموارد البشرية.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجللفة-

ويمكن تمثيل نموذج الدراسة بالمعادلة :

$$(Y) = f(X) \quad \text{حيث ان:} \quad \text{متغير مستقل (X) : التدقيق الاجتماعي .}$$
$$\text{متغير تابع (Y) : أداء إدارة الموارد البشرية.}$$

المطلب الثالث: أداة الدراسة ومصادر الحصول على المعلومة.

لدراسة الموضوع الحالي ومعالجة الجوانب التحليلية له، تم الاعتماد على أربع طرق للحصول على المعلومات اللازمة، فقد تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال الوثائق الدراسة والملاحظات والمقابلة، والاستبانة كأداة رئيسية للبحث، تم تصميمها خصيصا لهذا الغرض وزعت على مستوى إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية لتقصي آراء المستجوبين حول مدى الحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي بالإضافة إلى إجراء مقابلة مع مسؤولي إدارة الموارد البشرية من أجل تشخيص مهام إدارة الموارد البشرية ومدى حاجتها إلى خدمات التدقيق الاجتماعي لمعالجة مختلف العراقيل والاختلالات التي تواجهها.

بالاستناد إلى ما سبق سيتم في من خلال هذه الفروع التعرض لتفاصيل الأدوات المستعملة، والكيفية التي تمت بها.

الفرع الأول: المقابلات

يعتبر عنصر المقابلات من الأدوات الهامة والرئيسية للحصول على المعلومات، حيث تم إجراء مقابلتين على مستوى مؤسستين اقتصاديتين تمحور الحوار فيهما حول تشخيص مهام إدارة الموارد البشرية وفق الاجراءات المنصوص عليها قانونيا، ومدى التزامها للمسؤولية الاجتماعية اتجاء عمالها والتي تعد مادة التدقيق الاجتماعي ومدى الاستفادة من عملية التدقيق ومدى الحاجة لخدمات التدقيق الاجتماعي باعتباره جزء من عملية التدقيق الشامل ومن مسؤوليات المدقق الداخلي التي تقع على عاتقه، حيث عمدت الطالبة جاهدة إلى استخلاص وجهات نظر من المعنيين المتمثلة في : رئيس إدارة الموارد البشرية بكلتا المؤسستين .

كما يمكن الإشارة أيضا إلى الأسلوب المستخدم (المقابلة) تضمن بعض القصور خاصة في جانب التدقيق الاجتماعي وعدم المعرفة الكافية من طرف بعض الرؤساء و عدم التجانس والتنسيق في المعلومات المقدمة من طرفهم ويرجع ذلك إلى المؤهل العلمي (المستوى الدراسي) المتحصل عليه، وضعف في التكوين خصوصا في مجال التدقيق وتسيير الموارد البشرية خاصة وعلاقتها بالتدقيق الاجتماعي .

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

الفرع الثاني: الملاحظات

من خلال الزيارات الميدانية التي قمنا بها للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة استطعنا تسجيل على العموم بعض الملاحظات التي ساعدتنا في توجيه منهجية البحث والحصول على المعلومات من مصادر متعددة، وأهم ما نشير إليه في هذا الصدد أن:

- المعلومات المقدمة من طرفهم محدودة وقليلة نظرا للتجاوب الصريح معهم ربما يرجع لعدم كفاية الوقت أو الاحتكار للمعلومات .

- الوثائق غير منظمة ومرتبطة بشكل يسمح ويسهل عملية الاطلاع عليها، وهذا يرجع حسب ما لوحظ من عدم الاهتمام واللامبالاة من بعض الموظفين في طريقة تسيير مهامهم وترتيبها بشكل منظم .

- التكمم والسرية في المعلومات المقدمة وهي من سلوك وصفات بعض الموظفين، بحيث تكون غير واضحة ودقيقة بشكل مطلوب ويرجع ذلك حسب ما لوحظ إلى الخوف من تسرب بعض المعلومات لبعض المؤسسات المنافسة لها والشك من طرفهم بأن المعلومات المطلوبة لا تستخدم لأغراض البحث فقط وإنما لأغراض أخرى وخاصة في مجال التدقيق .

كما واجهنا أثناء الزيارات الميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية إهمال على عدم الرد والتجاوب على طلباتنا المقدمة لهم، من خلال عدم السماح لنا بعدم مقابلة بعض الاطارات في هذا المجال بحجة عدم كفاية الوقت .

الفرع الثالث: وثائق الدراسة.

حاولنا الوصول إلى مصادر المعلومات والوثائق المتاحة، والتي تهتم أساسا بميدان التدقيق، باعتبار هذه الخطوة رئيسية بدأت قبل انطلاق البحث واستمرت معه، حيث تعددت هذه الوثائق لتشمل كل من:

-التقارير الصادرة عن المدقق الداخلي والخارجي للمؤسسات محل الدراسة.

- الوثائق الخاصة بلجنة الخدمات الاجتماعية ومخططاتها المستقبلية .

- قائمة الميزانية الاجتماعية إن وجدت (Billon Social).

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

الفرع الرابع: الاستبيان

إن أول ما قمنا به لإعداد الاستبيان هو تحديد محاوره، فتم ذلك انطلاقاً من فرضيات الدراسة والمعلومات المحصل عليها من خلال المقابلة التي تمت، و قد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية بموضوع الدراسة، حث فيها الإطارات على التعاون، حسن التجاوب والصدق في الإجابة، لتليها معلومات تعريفية بالحالة الشخصية للمجيب تخص السن، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة.

إن كل ما سبق سمح لنا بتصميم استبيان ضم 57 عبارة موزعة على أربعة محاور هي:

المحور الأول: يضم ثلاثة عشر سؤال حول قياس مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

المحور الثاني: يضم عشرين سؤال حول مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال محل الدراسة.

المحور الثالث: يضم سبع أسئلة حول التدقيق الاجتماعي .

المحور الرابع: يضم سبعة عشر سؤال حول مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في توعية إدارة الموارد البشرية حول ممارسة المسؤولية الاجتماعية اتجاه عمالها، أي مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة .

قياس المتوسطات الحسابية لكل عبارة في الاستبيان استناداً إلى الإجابات واختيارات أفراد العينة المشار إليها بالاستبيان و المتوسط الحسابي للمتغير المستقل والمتغير التابع.

قياس الانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة عن متوسطات الحسابية.

حساب معامل الارتباط بين المتغير المستقل والتابع لمعرفة نوعية العلاقة التي تربطهما.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

هذا و قد تم تدريج هذه العبارات على سلم ذو خمسة درجات (سلم ليكارت) و ذلك كما هو مبين في الشكل رقم (1-2): جدول التوزيع لمقياس ليكارت

المتوسط المرجح	مستوى الملاءمة
من 1 الى 1.79	معارض
1.80 إلى 2.59	معارض بشدة
من 2.60 إلى 3.39	موافق إلى حد ما
من 3.40 إلى 4.19	موافق
من 4.20 إلى 5	موافق بشدة

وقد تم الاعتماد في الاستبانة على السلم الترتيبي الذي يحدد الإجابات المحتملة لكل عبارة المتدرج ذو النقاط الخمس لقياس العبارات حيث (likert scale) وذلك باستخدام مقياس ليكارت يقابل كل عبارة قائمة تحمل الاختبارات التالية: (موافق بشدة ، موافق ، موافق إلى حد ما، معارض بشدة ، معارض) والمتناسبة مع الأوزان 1،2،3،4،5، على التوالي.

طريقة جمع البيانات: لقد عمدت الطالبة إلى توزيع الاستبيانات وجمعها بنفسها، والتسليم المباشر لبعضهم مع التأكد التام لأفراد وحدة المعاينة بأن إجاباتهم ستحظى بالسرية التامة، ولن تستخدم إلى لأغراض البحث العلمي.

المطلب الرابع: المعالجات الإحصائية المستخدمة .

تم استخدام برنامج SPSS في التحليل الإحصائي .

أما الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها على النحو التالي:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري، معامل الارتباط لبيان مدى الاستفادة من عملية التدقيق والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

- معامل الثبات لبيان الاتساق الداخلي للاستبيان.

المطلب الخامس: صدق وثبات الاستبانة.

الفرع الأول: صدق الاستبانة.

يقصد بصدق الاستبانة أن تكون استبانة الدراسة قادرة على إنجاز قياس ما وضعت لأجله بما يحقق أهداف الدراسة ويجب على أسئلتها وفرضيتها وقد تم قياس صدق الاستبانة من خلال كما يلي:

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

صدق المضمون (المحكمين): تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة الأكاديميين من أجل الاسترشاد بآرائهم حول الأسئلة والفقرات التي تضمنتها استبانة الدراسة، وقد تم الأخذ بآراء المحكمين حيث تم حذف بعض فقرات الدراسة التي لا ترتبط بموضوع الدراسة والفرضيات كما تم تعديل فقرات أخرى وإعادة تصنيف بعض الفقرات في المجالات التي تضمنتها استبانة الدراسة وإعادة صياغتها حسب الفرضيات المطروحة حتى تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة.

الفرع الثاني: قياس ثبات الاستبانة.

فيما يخص ثبات أداة الدراسة فقد تم استخدام معامل الثبات وذلك للتأكد من ثبات المقياس المستخدم حسب الجدول رقم (2-2): يوضح قياس ثبات الاستبانة .

المحاور	عدد العبارات	الثبات
قياس مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسات الاقتصادية.	13	0,886
مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال محل الدراسة.	20	0,863
حول التدقيق الاجتماعي	07	0,873
مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.	17	0,919
الاستبانة ككل.	57	0,954

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول رقم (2-2) أن معامل ألفا كرو نباخ للاستبانة ككل بلغ 0,954 وهي قيمة جيدة من الناحية الإحصائية في مثل هذه الدراسات وكذلك فإن معاملات ألفا كرو نباخ لجميع المحاور مقبولة إحصائياً. وبذلك تكون قد تأكدت الباحثة من صدق وثبات استبانة الدراسة والمتعلقة بمدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

المبحث الثاني: نتائج الدراسة التطبيقية وتفسيرها.

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق للتحليل الاحصائي لبيانات الخاصة بالمجيب (الشخصية، الوظيفية)، والبيانات الخاصة بمحاور الدراسة ومعالجتها احصائيا وإثبات صحة الفرضيات من خلال تحليلها .

المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة.

الفرع الأول : تحليل خصائص عينة الدراسة.

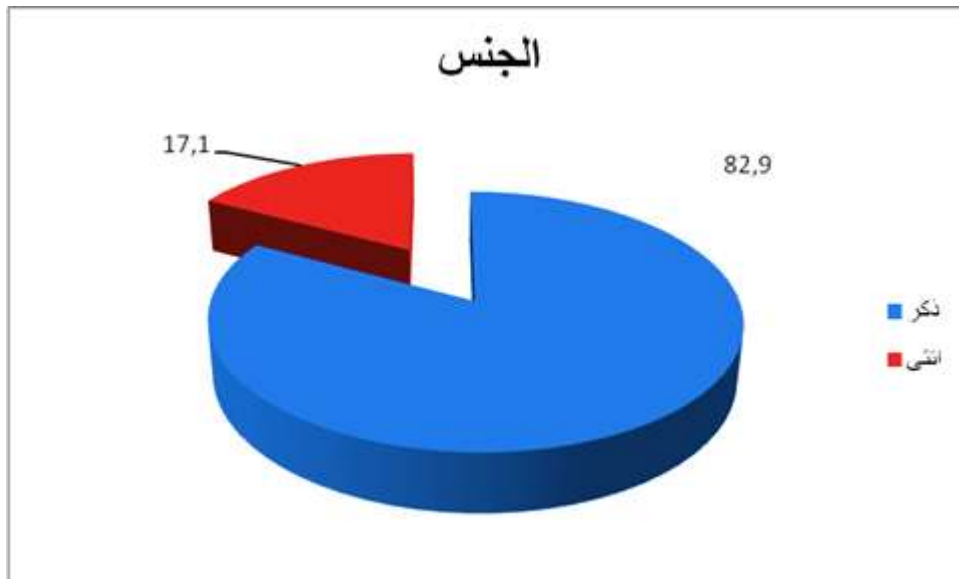
1- التوزيع حسب الجنس: فيما يلي يتم عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب فئات الجنس.

الجدول (2-3): يوضح توزيع أفراد مجتمع العينة حسب الجنس.

Genre			
		Effectifs	Pourcentage
Valide	ذكر	34	82,9%
	أنثى	7	17,1%
	Total	41	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات SPSS

الشكل رقم (2-1) يوضح: توزيع أفراد مجتمع العينة حسب الجنس.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق .

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

يتضح من خلال الجدول (2-3) والشكل السابق (2-1) : أعلاه أن نسبة % 82.9 من الذكور يمثلون جل أفراد العينة المبحوثة، في حين بلغت نسبة الإناث % 17.1 من عينة الدراسة، ويلاحظ أن نسبة الإناث بعيدة جدا عن نسبة الذكور ذلك أن الفارق بينهما هو بالتقريب 66 فرد بنسبة % 66 من عينة الدراسة ويرجع هذا الفارق إلى عدة أسباب منها، توجه نسبة الرجال إلى الرئاسة والمسؤولية في أغلب الوظائف على عكس المرأة، وسياسة التوظيف المتبنية من طرف مسؤولي المؤسسة التي تعطي أولوية للعنصر الذكور على عكس الإناث، وأن الرجل هو صاحب القرار والرأي الصائب، وهذا لا يعني أن العنصر النسوي لا يستطيع التسيير أو عدم المقدرة لإدارة المؤسسات وإنما العكس فالمرأة أصبحت تنافس الرجال في كثير من المجالات والتخصصات إلا أنه لسوء الحظ وجدت نسبة الذكور أكثر من الإناث بهذه المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة .

2- التوزيع حسب التخصص: فيما يلي يتم عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب فئات التخصص.

الجدول (2-4): يوضح توزيع أفراد مجتمع العينة حسب التخصص.

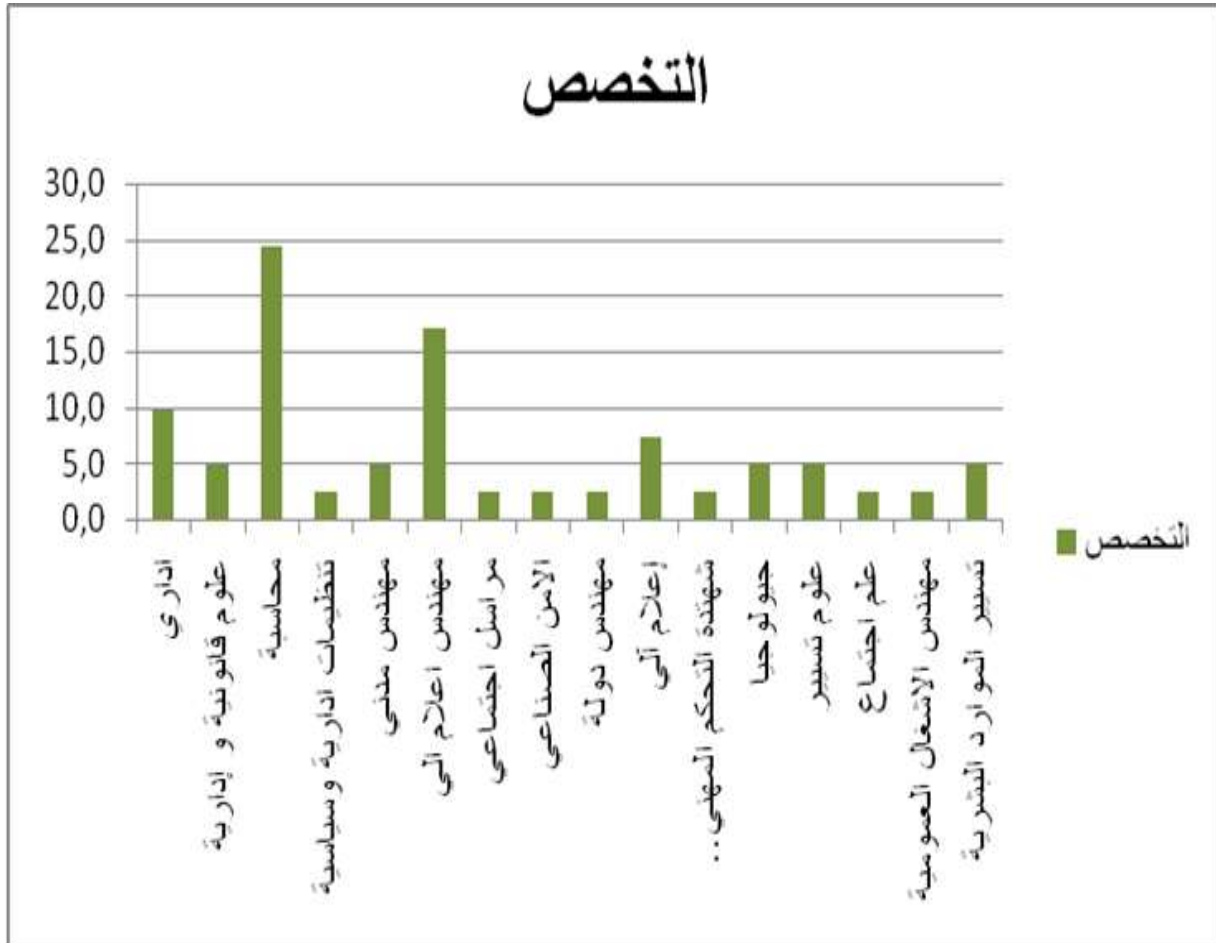
التخصص	Pourcentage	Effectifs
اداري	9,8	4
علوم قانونية و إدارية	4,9	2
محاسبة	24,4	10
تنظيمات ادارية وسياسية	2,4	1
مهندس مدني	4,9	2
مهندس اعلام الي	9,75	4
مراسل اجتماعي	2,4	1
الامن الصناعي	2,4	1
مهندس دولة	2,4	1
إعلام آلي	7,3	3
شهادة التحكم المهني للموارد البشرية	2,4	1
جيولوجيا	4,9	2
ادارة اعمال	4,9	2
علوم تسيير	2,4	1
علم اجتماع	2,4	1
مهندس الاشغال العمومية	2,4	1

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

تسيير الموارد البشرية	9,75	4
TOTAL	/	41

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات SPSS

الشكل رقم (2-2): يوضح توزيع أفراد مجتمع العينة حسب التخصص.



يتضح من خلال الجدول (2-4) والشكل السابق (2-2): يتضح من خلال الجدول والشكل أعلاه أن توزيع أفراد العينة المدروسة من حيث التخصص كبيرة نوعا ما وذلك راجع إلى أفراد العينة المبحوثة كل شخص وتخصصه الدراسي بحيث نجد جل أفراد العينة المبحوثة بنسبة كبيرة تقدر ب % 24,4 ذات التخصص محاسبة أي ما يعادل 10 أفراد، ويليهما تخصص مهندس الاعلام الآلي صاحب النسبة التي تقدر ب % 12,2 أي ما يعادل 05 عمال، وتليها النسبة % 9,8 الخاصة بشهادات أخرى والمثلة في إداري أي ما يعادل 05 موظفين على مستوى إدارة الموارد البشرية، وما نسبته 9,75% بالنسبة لتخصص تسيير الموارد البشرية والتي تقدر ب 04 عمال، وتأتي النسبة التي تقدر ب % 7,3 بالنسبة لتخصص الاعلام الآلي والتي تقدر ب 03 عمال، أما ما نسبته 4,9% فتشمل كل من التخصصات التالية (مهندس مدني، علوم قانونية وإدارية، جيولوجيا، علوم تسيير...) والتي تشمل ما يقارب 08 موظفين موزعة على مختلف التخصصات آنفة الذكر، وفي الأخير تأتي

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

آخر نسبة والمقدرة ب 2,4% والتي تشمل التخصصات التالية (تنظيمات ادارية وسياسية، علم اجتماع، مهندس الاشغال العمومية) أي ما يقارب 06 أفراد، بحيث يلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن معظم التخصصات لا تتناسب مع المنصب والوظيفة التي يشغلها الموظف بحيث نجد أن مهندس في الأشغال العمومية أو مهندس مدني يحتل منصب رئيس إدارة الموارد البشرية، مع أنه ذلك المنصب لا يتناسب مع تخصصه ومؤهله العلمي، مما يؤدي إلى عدم تناسق وتجانس المعلومات التي يعتمد عليها الموظف في عمله والمفاهيم التي لديه من خلال تخصصه ودراسته في مجال غير الذي يعمل به وذلك قد يؤثر بالسلب على أداء إدارة الموارد البشرية والعاملين بها .

3- التوزيع حسب النشاط الممارس (الوظيفة) : فيما يلي يتم عرض توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة.

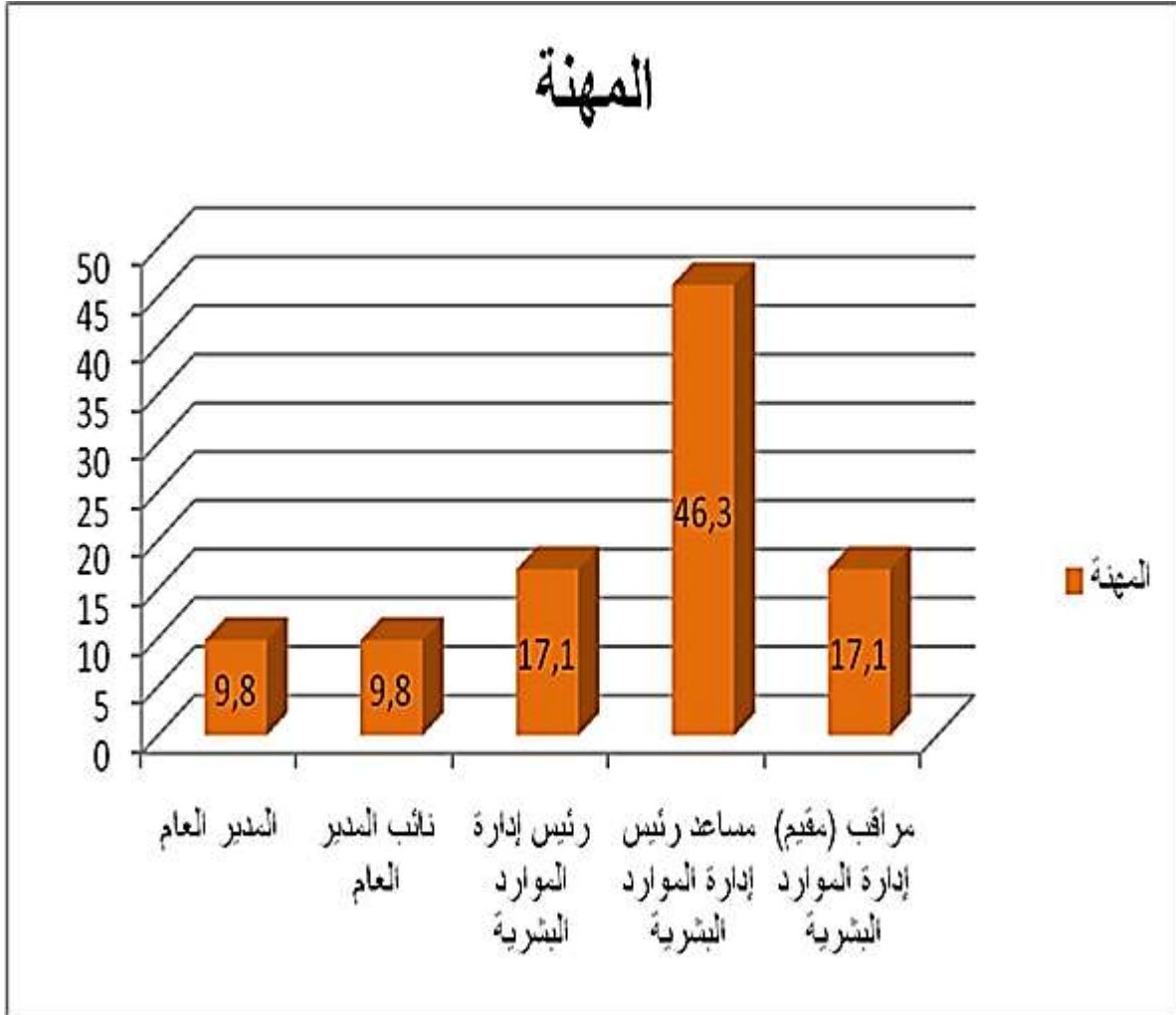
الجدول رقم(2-5) : يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوظيفة

GRADE		
	Effectifs	Pourcentage
المدير العام	4	9,8
نائب المدير العام	4	9,8
المراقب(المقيم) لإدارة الموارد البشرية	7	17,1
رئيس إدارة الموارد البشرية	7	17,1
مساعد رئيس إدارة الموارد البشرية	19	46,3
Total	41	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على بيانات SPSS .

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

الشكل رقم (2-3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المهنة.



المصدر : من اعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

يتضح من خلال الجدول (2-5) والشكل أعلاه (2-3) : يلاحظ من خلال ما سبق توزيع أفراد العينة المبحوثة من حيث النشاط الممارس الممثل بالجدول والشكل السابق وذلك من خلال بعض المهام بحيث نجد أكبر نسبة ممثلة في مساعدي رئيس إدارة الموارد البشرية والتي تقدر بـ 46,3 % من جل أفراد العينة المدروسة والتي تعادل 19 موظف على مستوى إدارة الموارد البشرية، أي ما يسمى بالطاقم العامل مع رئيس إدارة الموارد البشرية على مستوى مختلف المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، وتليها النسبة المقدرة بـ 17,1 % أي ما يقارب ما عدده 07 عمال بالنسبة لمراقب (مقيم) إدارة الموارد البشرية و 07 موظفين بالنسبة لرئيس إدارة الموارد البشرية، وتأتي في الأخير ما نسبته 9,8 % والبالغ عددها كل من المدير العام والمقدرة بـ 04 مديرين، و 04 نواب للمدير العام وترجع هذه النسبة الضئيلة الشاملة للمدير العام ونائب المدير العام إلى عدم تجاوب بعض المؤسسات محل

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

الدراسة مع موضوع الدراسة من حيث عدم السماح بمقابلة المدير العام وعدم ترك الاستبيان للإجابة عليه وذلك بحجة عدم كفاية الوقت لكي لا يجيب على أسئلة الاستبيان.

4- من حيث المؤهل العلمي: الجدول رقم (2-6): يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
14,6%	6	مستوى ثانوي فأقل
22,0%	9	بكالوريا
53,7%	22	جامعي
9,8%	4	دراسات عليا
100,0%	41	المجموع

المصدر من إعداد الطالبة بناء على معطيات مستخرجة من SPSS

الشكل الموالي رقم (2-4) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.



المصدر : من اعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

يتضح من خلال الجدول (2-6) والشكل السابق (2-4) : أن ما نسبته 53,7% تمثل أغلبية عينة الدراسة ذات المستوى الجامعي وتليها النسبة التي تقدر ب 22% والتي تمثل مستوى بكالوريا والفئة التي تمثل مستوى ثانوي فأقل فحددت نسبتها ب 14,6% ، وتأتي آخر نسبة والمقدرة ب 9,8% والتي تمثل دراسات عليا، من خلال ما سبق يمكن القول بأن أدنى نسبة تمثل إدارات المؤسسة والتي تشمل المدير العام، وأعلى نسبة تمثل حملة الشهادات الجامعية بدرجة ليسانس تشمل الموظفون على مستوى إدارة الموارد البشرية وأغلبهم من

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

مساعدتي رؤساء إدارة الموارد البشرية، أما مستوى ثانوي فأقل وبكالوريا فأغلبهم يمثلون رؤساء إدارة الموارد البشرية، هذا لا يعني أن من الرؤساء لا يوجد حملة الشهادات الجامعية ولكن بشكل قليل.

5- التوزيع حسب العمر: فيما يلي يتم عرض توزيع أفراد مجتمع العينة حسب فئات العمر.

الجدول (2-7): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب:

Age		
	Effectifs	Pourcentage
Valide	أقل من 25 سنة	3 7,3%
	من 25 إلى 35 سنة	17 41,5%
	من 35 إلى 45 سنة	8 19,5%
	أكثر من 45 سنة	13 31,7%
TOTAL	/	41 100,0%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على بيانات SPSS

الشكل التالي (2-5) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر.



المصدر : من اعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

يتضح من خلال الجدول (2-7) والشكل السابق (2-5) : أن أفراد العينة المدروسة تتراوح أعمارهم ما بين 25 إلى 35 سنة يمثلون نسبة % 41,5 من إجمالي أفراد العينة المبحوثة وتليها الفئة العمرية التي حددت بأكثر من 45 سنة والتي تعادل ما نسبته % 31,7 من إجمالي العينة وتأتي بعدها

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 35 إلى 45 سنة والتي حددت بمقدار 19,5 %، وتليها في الأخير الفئة العمرية بأقل من 25 سنة والتي تقدر ما نسبته 7,3 % من إجمال عينة الدراسة. من خلال ما سبق يمكن القول بأن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على عنصر الشباب في عملها وخاصة في إدارة الموارد البشرية .

6- من حيث مدة العمل: الجدول الموالي (2-8) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل .

النسبة %	التكرار	مدة العمل بالمؤسسة الحالية
29,3%	12	أقل من 5 سنوات
17,1%	7	من 5 الى 10 سنوات
14,6%	6	من 10 الى 15 سنة
39,0%	16	أكثر من 15 سنة
100,0%	41	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة (مستخرج من النظام SPSS)

الشكل الموالي رقم (2-6) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة العمل .



المصدر : من اعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

يتضح من خلال الجدول (2-8) والشكل السابق (2-6) : أن أغلب نسبة تقدر ب 39% من توزيع أفراد العينة المبحوثة حسب مدة العمل بالمؤسسات الحالية محل الدراسة وحددت بأكثر من 15 سنة، وتليها القيمة

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

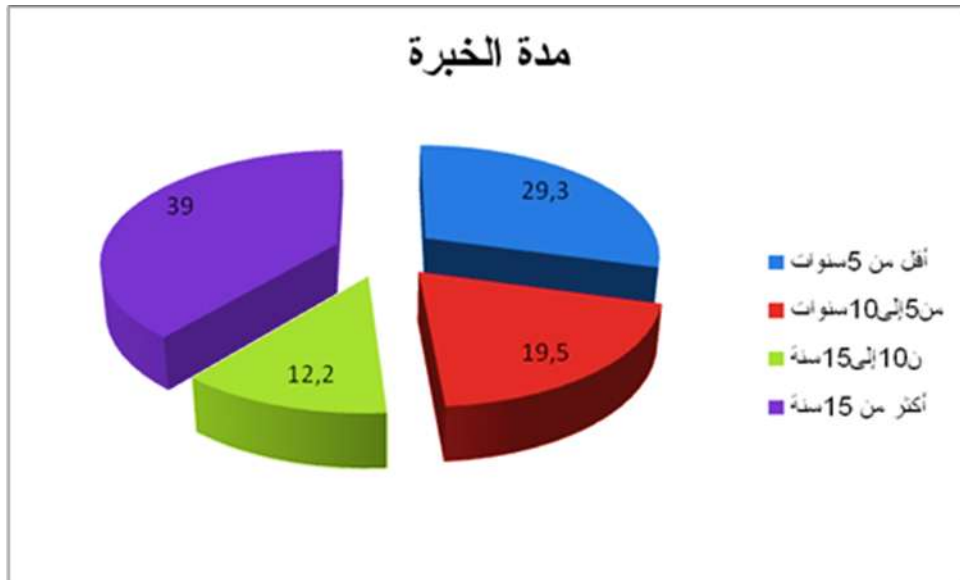
التي تعادل ما نسبته 29,3% والتي تشمل أقل من 05 سنوات عمل بالمؤسسات محل الدراسة وتأتي الفئة السنوية من 05 إلى 10 سنوات والمقدرة بنسبة 17,1% وفي الأخير أدنى نسبة والتي حددت ب 14,6% من إجمالي أفراد عينة الدراسة والمحصورة ما بين 10 إلى 15 سنة.

7- التوزيع حسب سنوات الخبرة: فيما يلي يتم عرض توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة. الجدول (2-9): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة.

Experience			
		Effectifs	Pourcentage
Valide	أقل من 5 سنوات	12	29,3%
	من 5 إلى 10 سنوات	8	19,5%
	من 10 إلى 15 سنة	5	12,2%
	أكثر من 15 سنة	16	39,0%
	Total	41	100,0%

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على بيانات SPSS

الشكل رقم (2-7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب مدة الخبرة.



المصدر : من اعداد الطالبة بناء على معطيات الجدول السابق.

يتضح من خلال الجدول (2-9) والشكل السابق (2-7) : نجد أن أعلى نسبة والمحددة ب 39% من أفراد مجتمع الاطارات لديهم خبرة أكثر من 15 سنة وهم الفئة الغالبة مقارنة بالنسب الاخرى ، وتليها النسبة

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والحلقة-

التي تقدر بـ % 29,3 الحائزة على سنوات الخبرة المحددة بـ أقل من 05 سنوات خبرة، والنسبة التي تقارب ما نسبته 19,5% لديها خبرة من 05 إلى 10 سنوات والتي يقارب عدد موظفيها 08، وفي الأخير تأتي أدنى نسبة والتي تعادل 12,2% من وهي أدنى نسبة محصورة ما بين 10 سنوات إلى 15 سنة خبرة والتي يقارب عدد عمالها 05.

من خلال ما سبق نستطيع القول أن أعلى نسبة مثلت أعلى سنة من سنوات الخبرة والبالغ عدد عمالها 16 موظف، أما النسبة التي تليها والتي حددت بأقل سنة من سنوات الخبرة وشملت عدد عمالها 12 عامل.

الطريقة 01: تمت الدراسة الميدانية بالمديرية العامة لمخبر السكن والبناء جنوب بولاية غرداية ووحدها بالحلقة، ومخبر الأشغال العمومية بولاية غرداية، من خلال إجراء مقابلة من أجل تشخيص مهام تسيير الموارد البشرية، ومن ثم تم استخدام استبيان لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية لتقصي عن مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال والتي تعد مادة التدقيق الاجتماعي.

من خلال إجراء المقابلة التي قمنا بها مع رئيس إدارة الموارد البشرية بـ (LHC SUD) من أجل تشخيص مهام تسيير الموارد البشرية ومدى حاجتها إلى خدمات التدقيق الاجتماعي لمعالجة مختلف العراقيل والاختلالات التي تواجهها، تم تتبع أو رصد الطريقة التي تدار بها مهام تسيير الموارد البشرية، إذ أنها تتم من خلال بعض النقاط الأساسية والمتمثلة في :

- تطبيق الإجراءات المنصوص عليها قانونيا واحترام الاتفاقيات المبرمة والالتزام بتنفيذها في ما يخص طرق التوظيف (staffing) من استقطاب، اختيار، تعيين للأفراد فيتم إجراء التوظيف من خلال الاتصال مباشرة بالوكالة الولائية للتشغيل (ANEM) وذلك حسب حاجة المؤسسة (المصلحة الطالبة للعامل)، أي لا تستطيع إدارة الموارد البشرية تجاوز مديرية التشغيل في توظيف أحد الأفراد إلا عند عدم تلبية طلبها في الوقت المحدد وذلك حسب قانون التشغيل.

- أما في حالة حاجتها إلى إطار كفؤ (خبير في مجال معين)، فيكون ذلك من خلال اتصالاتها المباشرة مع الشخص المطلوب دون اللجوء إلى طرف وسيط في ذلك كمديرية التشغيل "ANEM" وفي حالة الموافقة بينهما ينظم العلاقة عقد بين المؤسسة والخبير تحدد فيه مدة العمل والأتعاب التي سيتقاضاها من خلال مدة عمله.

- وبالنسبة لنظام الأجور والحوافز فيحدد حسب قانون العمل وعلى الإدارة الالتزام بهذا التحديد وعدم تجاوز التعليمات التي ينص عليها القانون في دفع أجور العمال ونسبة العلاوات التي يأخذها كل موظف حسب منصب عمله ودون تمييز، وضرورة وجود فرص عادلة للترقية.

- أما بالنسبة لنظام التكوين تسعى إدارة الموارد البشرية نحو تسطير برامج خاصة لتكوين موظفيها وذلك رغبة في تأهيلهم علميا وميدانيا وتخصيص من يقوم بالإشراف على تكوينهم سواء داخل المؤسسة أو خارجها أو خارج

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

القطر الوطني أي (بعثة بالدول الأجنبية لتكوين الموظف) من أجل رفع قدراتهم وإكسابهم مهارات عالية لمسايرة التطور الحاصل، بالإضافة إلى تشجيع موظفيها على العمل الجماعي وإشراكهم في اتخاذ القرارات،....الخ.

- وبالنسبة لإجراءات التأمين المختلفة التي تقوم بها مع مصلحة الضمان الاجتماعي (كالتأمين عند المرض، وعند الحوادث والإصابات، الحريق،...الخ) فتسعى إدارة الموارد البشرية جاهدة في تنفيذها والالتزام بالإجراءات اللازمة والقانونية عند حدوثها حسب ما يمليه القانون العمل عليها فهي من مسؤولياتها الاجتماعية ذات الطابع الإلزامي اتجاه عمالها، أي توفر الضمانات الاجتماعية في حالة التقاعد، المرض، الحوادث والوفاة وذلك بالتنسيق مع مصلحة الضمان الاجتماعي وفي حالة التقاعد مع (C N R) ، وتتبع في سير أعمالها عن طريق تقيد مهامها المنحزة على مجموعة من السجلات (سجل العطل السنوية، سجل الأجرة، سجل حوادث العمل، سجل العمال الأجانب، سجل الأمن والوقاية وطب العمل، سجل إنذار مفتشية العمل، سجل المستخدمين، سجل المراجعة التقنية).

ما لفت انتباهنا خلال إجراء هذه المقابلة هو تعداد المورد البشري بشكل كبير، إلا أن كل هذه الأعمال يقوم بها موظف واحد على مستوى إدارة الموارد البشرية.

وبالإضافة إلى الندوات التي تتم داخل المؤسسة بقاعة التكوين وبحضور أشخاص مختصين في مختلف المجالات بما فيهم مجال التدقيق، والتي تتناول مواضيع مهمة كأنواع التدقيق ودور كل واحد منها في مجال معين ويخدم مصالح خاصة ومصالح المؤسسة ككل لتزويد جميع الأطراف بالمؤسسة بالمعلومات المناسبة التي قد تساعدهم في تنفيذ مهامهم وإنجازها على أكمل وجه، وتشمل مثل هذه الندوات جميع العاملين بالمؤسسة دون استثناء (تميز) من الحارس حتى المدير العام بالشركة لتبيان كل شخص متواجد بالمؤسسة وعامل بها دوره بالمؤسسة ومدى الاستفادة التي يحصل عليها من خلال هذه الندوات والتي تساعده في زيادة كفاءته نحو أداء المهام الموكلة إليه، وزيادة ولائه للمؤسسة ولحسب رضاهم عن العمل أكثر.

فكل ما تقوم به إدارة الموارد البشرية من أعمال وتقيدها بالإجراءات، إلا أنها تبقى تعاني من بعض المشاكل والعوائق التي تعيق تنفيذ مهامها، مثل ظاهرة التغيب، بعض القوانين والاجراءات المنصوص عليها حديثا وعدم المعرفة التامة بهذه القوانين وكيفية الالتزام بتنفيذها بما يخدم الأطراف ذات المصلحة والمؤسسة ككل، أيضا هناك بعض التقصير والاهمال لجانب المسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال من طرف إدارة الموارد البشرية خاصة الجانب غير الإلزامي والتي تعد مادة التدقيق الاجتماعي، فالنسبة لجانب الغيابات والحضور اعتمدت وحدة باتنة نظام خاص عن طريق آلة خاصة توضع في مدخل المؤسسة بحيث يضع فيها العمال البطاقة الخاصة بهم (pointeuse) وتسجل فيها وقت وصولهم إلى المؤسسة وذلك لتجاوز أي تحايل في أوقات الحضور ولضبطها والحد من التأخر والغيابات والعدل في تقييم العمال ومحاسبتهم حسب البطاقة الخاصة بهم في آخر كل شهر.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

فمن خلال المقابلة مع مسؤول إدارة الموارد البشرية ب (LHC SUD) اتضح أنها في حاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي وضرورة تلقينهم سبل التفاوض مع العاملين وكيفية كسب ولائهم ورضاهم عن العمل وعن رؤسائهم، وتطبيق الاجراءات السليمة وفق أسس قانونية وعملية عند أداء مهامها بما يحقق ويزيد من كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية .

الجدول رقم (2-10) يوضح: مقر المؤسسة الاقتصادية .

النسبة %	عدد العمال الاجمالي	النسبة %	عدد العمال بإدارة الموارد البشرية	المقر	المؤسسة الاقتصادية لمخبر السكن والبناء جنوب LHC SUD
09,43 %	13 عامل	20 %	01 عامل	غار داية	المديرية العامة
53,62 %	74 عامل	40 %	02 عامل	الجلفة	وحدة الجلفة
36,95 %	51 عامل	40 %	02 عامل	باتنة	وحدة باتنة
100 %	138 عامل	100 %	05 عامل		المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على معطيات من المؤسسة .

يتضح من الجدول (2-10): حيث نجد أن أغلب موظفي المؤسسة الاقتصادية على مستوى وحدة ولاية الجلفة بنسبة 53,62 % أي ما يعادل 74 عامل، حيث بلغت نسبة 36,95 % أي ما يعادل 51 عامل على مستوى وحدة باتنة وأدنى نسبة تليها تقدر ب 09,43 % أي ما يعادل 13 عامل بالمديرية العامة بولاية غرداية، حيث نجد أن موظفي إدارة الموارد البشرية على مستوى المديرية العامة ب عامل (مسير إدارة الموارد البشرية)، وعاملين على مستوى إدارة الموارد البشرية بوحدة الجلفة (رئيس إدارة الموارد البشرية ومساعدته)، وعاملين على مستوى وحدة باتنة .

أما بالنسبة لمخبر الأشغال العمومية لولاية غرداية (LTPS)، فتمت المقابلة مع رئيس إدارة الموارد البشرية، حيث طرحت عليه بعض الأسئلة الذي لها علاقة بالتدقيق الاجتماعي ومدى ممارسته على مستوى المؤسسة، فأتضح بأن المؤسسة حديثا قامت بممارسة التدقيق الاجتماعي من طرف المدقق الداخلي لها والذي صرح بها رئيس إدارة الموارد البشرية أثناء المقابلة والذي يعد مشروع دراسة بالنسبة للمدقق الداخلي، حيث قام بممارسته على مستوى المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة سنة 2014، لكي تستفيد منه مختلف مصالح المؤسسة، باعتباره الدعامة الأساسية لتسيير الموارد البشرية ويساهم بدرجة كبيرة في تحسين أدائها من خلال كشف الاختلالات والانحرافات

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

التي عانت منها واقتراح التصحيحات المناسبة لها من خلال التوصيات التي يعرضها المدقق الداخلي في شكل تقرير مصدر من قبله.

وخلصت المقابلة إلى أن إدارة الموارد البشرية تتأثر بدرجة كبيرة بأنشطتها المختلفة وبشكل مباشر بالبيئة الداخلية والخارجية، وهو ما يحتم عليها التعرف على متغيراتها والتحديات والقوى الفاعلة فيها، وكل ما يسهل عليها ذلك هو دراسة نقاط القوة ومحاوله تعزيزها واكتشاف نواحي الضعف وتحسينها، واغتنام الفرص وتجاوز التهديد الذي يحيط بها وهذا ما دفع المدقق الداخلي لممارسة التدقيق الاجتماعي على مستوى مؤسسته والذي يعتبره جزء من مسؤولياته التي تقع على عاتقه وباعتباره أيضا جزء من عملية التدقيق الشامل كما يراها المدقق الداخلي والذي صرح بها رئيس إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من خدمات التدقيق الاجتماعي ومالها من أثر ايجابي على مهام تسيير الموارد البشرية وأدائها وأداء المؤسسة ككل.

من خلال كل ما سبق أنظر الملحق رقم (2-1) يوضح : تقرير حول ممارسة التدقيق الاجتماعي بهذه المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة لسنة 2014 (LTPS).
والجدول الموالي رقم (2-11) يوضح : مدى تطور أداء إدارة الموارد البشرية وفق عملية التدقيق (المراجعة).

البيان	2010	2011	2012	2013
01 حقوق الخدمات الاجتماعية المقدرة ب2%	24000000,00 مليار سنتيم	11000000,00 مليار سنتيم	18000000,00 مليار سنتيم	27000000,00 مليار سنتيم
02 نفقات التكوين	2510KDA مليار سنتيم	6833KDA مليار سنتيم	2960KDA مليار سنتيم	5184KDA مليار سنتيم
03 الأنشطة الاجتماعية	20000000,00	9000000,00	15000000,00	23000000,00
04 أهداف تنظيمية	50%	60%	85%	96%
05 توقيت تنفيذ المهام	17 يوم	14 يوم	11 يوم	07 أيام
06 تكرار الأخطاء	10 أخطاء	-	-	01 خطأ واحد

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على معطيات المؤسسة.

يتضح من الجدول (2-11) : مدى تطور أداء إدارة الموارد البشرية وفق عملية التدقيق (المراجعة) على أساس أربع سنوات من (2010-2013) وذلك من خلال بعض العناصر التي على وجه الخصوص تساهم في زيادة وتطوير أداء إدارة الموارد البشرية، فتعتبر حقوق الخدمات الاجتماعية المقدرة ب 2 % والموزعة على أساس

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

الأنشطة الاجتماعية التي تقوم بها لجنة الخدمات الاجتماعية في إطار التزامها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين مما تساهم في توفير بعض الوسائل الترفيهية للعاملين وتقديم بعض المساعدات الاجتماعية لهم سواء سلفة أو مساعدات مجانية مما يسهل ويخفف على إدارة الموارد البشرية بعض المهام التي تصبوا إليها لتحقيق حالة الرفاهية للعاملين فبمجرد النظر إلى سنة 2010 نجد أن المبلغ الذي حدد لهذه الأنشطة مبلغ جيد وقدر ب 24000000,00 مليار سنتيم بينما تراجع هذا المبلغ إلى 11000000,00 مليار سنتيم سنة 2011 بينما في سنة 2012 ارتفع إلى 18000000,00 مليار سنتيم وفي سنة 2013 زاد الارتفاع إلى مبلغ معتبر قدر ب 27000000,00 مليار سنتيم، أما بالنسبة لنفقات التكوين فتعتبر أحد مؤشرات التطور بالنسبة لأداء إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين بصفة عامة فتعد إدارة الموارد البشرية الركيزة الأساسية في تخطيط برنامج التكوين والمتكويين ولها الفضل في اختيار الأشخاص لتأهيلهم وتكوينهم ميدانيا وذلك بمساعدة مختلف مصالح المؤسسة فخلال سنة 2010 بلغ مبلغ التكوين ب 2510KDA مليار سنتيم، حيث ارتفع هذا المبلغ في سنة 2011 إلى 6833KDA مليار سنتيم، أما في سنة 2012 انخفض المبلغ إلى 2960KDA مليار سنتيم، وفي سنة 2013 عاد الارتفاع من جديد وقدر المبلغ ب 5184KDA مليار سنتيم. مما يدل على أن سنة 2011 و 2013 هما السنتين فيهما زاد عدد المتكويين وبالتالي عدد المستفيدين من عملية التكوين زاد مقارنة بسنة 2010 و 2012.

أما بالنسبة للأنشطة الاجتماعية فحدد المبلغ المنفق عليها ما يعادل 20000000,00 مليار سنتيم في سنة 2010 وانخفض المبلغ بسنتي 2011 و 2012 إلى (9000000,00)، (15000000,00)، بينما ارتفع إلى 23000000,00 مليار سنتيم في سنة 2013 مقارنة بالسنوات السابقة، وهذا يعني أن عدد المستفيدين من الأنشطة الاجتماعية زاد في سنة 2013 مقارنة بسنوات 2010، 2011، 2012 .

أما بالنسبة للأهداف التنظيمية فتعتبر هي الأخرى من مؤشرات قياس أداء إدارة الموارد البشرية، فكل الأعمال التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية تتركز في مجملها على بعض الأهداف التي يجب التوصل إليها في الوقت المناسب وإنجازها وفق ما سطر لها من قبل ففي سنة 2010 كانت الأعمال التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية نصف الأعمال يدوية (تقليدية) ونصفها الآخر آلية (حديثة)، فمثلا عند إعداد الرواتب الشهرية كانت تمر بعدة مراحل قبل وصولها إلى شكلها النهائي، فكان أول ما يقوموا به هو إعدادها في مسودة وبعد ذلك تكتب بالحاسب الآلي، أما في نهاية سنة 2010 وبداية سنة 2013 أصبح إعداد الرواتب الشهرية تتم عبر مرحلة واحدة وبطريقة حديثة ويتم إعدادها من خلال الحاسب الآلي بطريقة نهائية وسليمة وفي الوقت المحدد لها وأحيانا قبل وقتها المحدد وفي فترة وجيزة .

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

وبالنسبة لتوقيت تنفيذ المهام يعتبر من أحد مؤشرات قياس الأداء فالمهمة التي تنجز بالوقت المحدد وبدون أخطاء جسيمة هي التي تحقق الأداء المرتفع للجهة القائمة بهذه المهمة، في سنة 2010 كانت المهمة تستغرق في إنجازها 17 يوم أما في سنة 2011 تحسن الأداء بحيث أصبح تنفيذ مهمة واحدة يستغرق 14 يوم مقارنة ب 17 يوم، أما في سنة 2012 فحدد الوقت المستغرق لإنجاز مهمة واحدة ب 11 يوم لوحظ تحسن مقارنة بالسنتين السابقتين، أما في سنة 2013 وجد تحسن ايجابي وجيد مقارنة بالسنوات السابقة في توقيت إنجاز المهام بحيث حدد الوقت المستغرق بهذه السنة لإنجاز مهمة واحدة ب 07 أيام .

أما في ما يخص تكرار الأخطاء فتعتبر من مؤشرات قياس أداء إدارة الموارد البشرية ففي سنة 2010 كانت المهام التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية تحتل أخطاء بشكل متكرر فمثلا نأخذ على سبيل المثال سنة 2010 كانت مجموع الأخطاء الناتجة عن مهمة واحدة هي 10 أخطاء أما في سنة 2013 انخفض مجموع الأخطاء إلى 01 خطأ واحد مقارنة بالسنوات السابقة .

من خلال كل ما سبق يمكن القول بأن مختلف العناصر التي تم ذكرها بتفصيل على أساس السنوات كما هو مبين في الجدول أعلاه أن عملية التدقيق تساهم بدرجة كبيرة في كشف مختلف المشاكل التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية وعلاجها في الوقت المناسب، كتقديم بعض التوصيات :

كالتقيد بالوقت المحدد في إنجاز المهام ومراعاة الأخطاء المتكررة وعلاجها في الوقت المناسب وعدم تركها تتراكم وذلك من أجل رفع فعالية أداء إدارة الموارد البشرية وزيادة كفاءتها وبالتالي زيادة أداء العاملين والمؤسسة ككل.

الفرع الثاني: تحليل فقرات الدراسة الخاصة بالجزء الثاني.

الجدول رقم (2-12) : تحليل فقرات إدارة الموارد البشرية.

الترتيب	معامل الارتباط	Ecart-type الانحراف المعياري	Moyenne المتوسط الحسابي	البيان
1	0,644	0,63726	4,5122	1-تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق التعاون الفعال بين العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة.
2	0,534	0,54661	4,4146	2-تنفذ إدارة الموارد البشرية وتحافظ على استمرارية استخدام كل الإجراءات والسياسات الخاصة بالإدارة.
14	0,535	0,99878	3,9512	3-تؤدي إدارة الموارد البشرية مهامها بكفاءة وفعالية.
13	0,355	0,87999	4,0244	4-تنمي العلاقات الطيبة في العمل بين جميع أفراد التنظيم.
9	0,766	1,05345	4,1220	5-توفر قناة اتصال بين القوى العاملة وإدارة المؤسسة.
8	0,772	0,85326	4,1463	6-تتعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة والتصدي لها في الوقت المناسب.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

6	0,818	1,07010	4,1707	7- توفر الدعم للمديرين التنفيذيين في تحقيق أهدافهم.
10	0,836	1,04415	4,0976	8-تختار أكفأ الاشخاص لشغل الوظائف الحالية والقيام بإعدادهم وتدريبهم للقيام بأعمالهم على الوجه المطلوب
11	0,593	0,98464	4,0732	9-توعية العاملين بمدى أهمية دورهم في تحقيق خطة التنمية الاقتصادية ودفعهم لبذل أقصى جهود ممكنة وإمدادهم بكل البيانات التي يحتاجونها والخاصة بالمشروع.
7	0,605	0,97217	4,1707	10-رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والعلمية لهم.
4	0,571	0,81375	4,2927	11-تسعى إدارة الموارد البشرية نحو تكثيف الجهود لتطوير وتنمية القدرات والمهارات للعنصر البشري
3	0,654	0,73750	4,3902	12-تمنح ادارة الموارد البشرية حوافز مادية ومعنوية للعاملين إثر قيامهم بأعمال إضافية أو إبداعية .
12	0,766	1,01212	4,0244	13-تمنح ادارة الموارد البشرية فرص للعاملين لإبراز قدراتهم الابداعية والابتكارية واشركهم في اتخاذ القرارات
5	/	0,58907	4,1839	قياس مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة

المصدر من اعداد الطالبة بناء على بيانات SPSS

يتضح من خلال الجدول (2-12): أن الأوساط الحسابية لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة، ويزداد الاتفاق بين الفقرة رقم (1) ذات الوسط الحسابي (4.51)، وبانحراف معياري يقدر ب(0,63)، والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، وهذا يعني المؤسسات المدروسة محل الدراسة أجرت تغيرات على مستوى إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحقيق التعاون الفعال بين العاملين، وتليها الفقرات (02)، (12)، (11)، (10) التي بلغت متوسطاتها الحسابية (4,41)، (4,39)، (4,29)، (4,17) على التوالي وبانحراف معياري يقدر ب (0,54)، (0,73)، (0,81)، (0,97) مما يدل أن إدارة الموارد البشرية تسعى وتحافظ على استمرارية استخدام كل الإجراءات والسياسات الخاصة بالإدارة عند تنفيذ مهامها بالإضافة إلى تكثيف جهودها لتطوير وتنمية القدرات والمهارات للعنصر البشري وذلك من خلال رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والعلمية لهم، وانتهاجها لسياسة معينة في مجال التعيين والحوافز بحيث تمنحهم حوافز مادية ومعنوية للعاملين إثر قيامهم بأعمال إضافية أو إبداعية

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

بنما تقترب الفقرة (07) من حالة شبه اتفاق بين إجابات أفراد العينة المدروسة، حيث بلغ الوسط الحسابي (4,17) وبانحراف معياري (1,07) مما يدل على إدارة الموارد البشرية توفر الدعم للمديرين التنفيذيين من أجل تحقيق أهدافهم، وتليها الفقرات (06)، (05)، (08) ذات المتوسطات الحسابية التالية (4,14)، (4,12)، (4,09)، وبانحراف معياري يقدر ب (0,85)، (1,05)، (1,04) وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة تتميز بحالة شبه اتفاق أي أن إدارة الموارد البشرية تتعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة وتتصدى لها في الوقت المناسب، وتتخذ إجراءات تساعد على تفعيل الاتصال بين القوى العاملة وإدارة المؤسسة، وتستخدم بعض الأساليب عند استقطابها لأكفأ الأشخاص لشغل الوظائف الحالية وتجهيز موظفيها عن طريق إعدادهم وتكوينهم لإنجاز المهام الموكلة اليهم على أحسن وجه مطلوب وممكن.

بينما تقترب الفقرتين (09)، (13) من حالة شبه اتفاق بين إجابات أفراد العينة المدروسة حيث بلغت أوساطها الحسابية (4,07)، (4,02) في حين بلغ الانحراف المعياري الخاص بهما (0,98)، (1,01) وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية انتهجت سياسة معينة في منح فرص للعاملين لإبراز قدراتهم الابداعية والابتكارية واشراكهم في اتخاذ القرارات، وتبيان مدى أهمية دورهم في تحقيق خطة التنمية الاقتصادية ودفعهم لبذل أقصى جهود ممكنة وإمدادهم بكل البيانات التي تمكنهم من أداء مهامهم، تليها الفقرة (04) بمتوسط حسابي بلغ (4,02) وبانحراف معياري (0,87) من إجابات أفراد العينة المبحوثة وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية تسعى جاهدة إلى تنمية العلاقات الطيبة بين جميع أفراد أسرة العمل .

بينما اقتربت الفقرة (03) من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد عينة الدراسة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3,95) وبانحراف معياري يقدر ب (0,99) مما يدل على أن آراء عينة الدراسة تؤكد أن إدارة الموارد البشرية تؤدي مهامها بكفاءة وفعالية .

وبصفة عامة يمكن القول أن جميع آراء أفراد عينة الدراسة حول محور إدارة الموارد البشرية هي إيجابية، كما هو مشار له في الجدول أعلاه، حيث يفوق الوسط الحسابي الإجمالي (4,18) وبانحراف معياري قدر ب (0,58) ، وهذا يدل على حالة شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة المبحوثة بشأن وعيها وإدراكها لأهمية إدارة الموارد البشرية ودورها في تنمية أداء موظفيها وزيادة تطوير أداء المؤسسة ككل.

- **معامل الارتباط r:** لمعرفة العلاقة بين متغير إدارة الموارد البشرية وفقرات الاستبيان الخاصة بمحور إدارة الموارد البشرية من خلال الاطلاع على معاملات الارتباط الخاصة بفقرات محور إدارة الموارد البشرية وجدت أن هناك علاقة قوية جدا وبالتالي هناك علاقة طردية بين إدارة الموارد البشرية والفقرات الخاصة بمحور إدارة الموارد البشرية الممثلة في الجدول أعلاه، فنأخذ مثلاً أكبر معامل ارتباط وحدد ب $r = 0.83$

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

الجدول رقم (2-13): تحليل فقرات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية تجاه العمال.

الترتيب	معامل الارتباط	Ecart-type الانحراف المعياري	Moyenne المتوسط الحسابي	البيان
7	0,719	0,74080	4,4146	1- يمكن ان تقوم ادارة الموارد البشرية ببرامج لصالح موظفيها.
1	0,267	0,30041	4,9024	2- تقوم ادارة الموارد البشرية بتأمين موظفيها لدى مصالح التأمين دون استثناء (العامل المؤقت والعامل الدائم).
2	0,395	0,38095	4,8293	3- تلتزم ادارة الموارد البشرية باحترام القوانين التشريعية التي تكفل الجانب الاجتماعي للعامل .
3	0,752	0,62274	4,6341	4- يوجد اهتمام لدى ادارة الموارد البشرية لمسؤولياتهم الاجتماعية تجاه العاملين
8	0,233	0,66167	4,3659	5- تساهم إدارة الموارد البشرية في توعية ادارة المؤسسة بتقديم خدمات الانتقال للعاملين.
17	0,731	1,28547	3,4390	6- تساهم ادارة الموارد البشرية و لجنة الخدمات الاجتماعية في تقديم الخدمات الغذائية للعاملين.
19	0,634	1,29540	2,8537	7- تشجع ادارة الموارد البشرية لجنة الخدمات الاجتماعية بتوفير خدمات الإسكان للعاملين .
5	0,149	0,80925	4,5366	8- توفر إدارة الموارد البشرية الرعاية الطبية للعاملين .
15	0,730	1,12293	3,8049	9- تشجع إدارة الموارد البشرية لجنة الخدمات الاجتماعية بتوفير وسائل ترفيهية للعاملين (الانترنت، رحلات، ...الخ).
20	0,328	0,97593	2,4390	10- تبادر إدارة الموارد البشرية بدعم لجنة الخدمات الاجتماعية بتخصيص دار حضانه للعاملات.
14	0,602	0,98896	3,8537	11- توفر إدارة الموارد البشرية مناصب لتشغيل المعوقين.
12	0,850	1,04648	4,1707	12- تسعى إدارة الموارد البشرية إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.
4	0,498	0,59058	4,5854	13- تساهم إدارة الموارد البشرية في دعم لجنة الخدمات الاجتماعية بتقديم هدايا لموظفيها في مناسبات معينة .
10	0,604	0,90054	4,1951	14- تشجع ادارة الموارد البشرية موظفيها وتحفزهم على

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

العمل الجماعي.				
16	0,593	0,96462	3,6585	15- تعمل إدارة الموارد البشرية على دراسة الحالة الاجتماعية لعمالها.
18	0,389	1,19348	2,9756	16- تساعد ادارة الموارد البشرية في حل المشاكل العائلية لدى موظفيها.
13	0,583	0,97967	4,1220	17- تسعى إدارة الموارد البشرية الى تهيئة الظروف الملائمة للعمل .
6	0,438	0,63726	4,5122	18- توفر ادارة الموارد البشرية انظمة الصيانة والصحة للسلامة المهنية .
11	0,569	0,87234	4,1951	19- تدعم ادارة الموارد البشرية موظفيها للحصول على ترقية ومكافآت
9	0,444	0,64958	4,3171	20- توفير أماكن العمل الصحية والأمنة والحماية من أخطار المهنة وتوفير سبل الرعاية الصحية والاجتماعية للعامل ولعائلته(طب العمل، النقل).
		0,47014	4,0402	مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال محل الدراسة.

المصدر من اعداد الطالبة بناء على بيانات SPSS

يتضح من خلال الجدول (2-13): أن الوسط الحسابي للفقرة (02) بلغ (4,90) وبانحراف معياري قدر ب (0,30) والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد العينة المبحوثة وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية عند إعدادها لبرامجها وخططها تأخذ في الحسبان موظفيها ومدى استفادتهم من أي برنامج مسطر أو مشروع سينجز وتعمل على التقيد بالإجراءات والنصوص القانونية كتأمين موظفيها لدى مصالح التأمين، كالتأمين عند المرض والحوادث والوفاة وإصابات العمل... الخ

وتليها الفقرات (3)، (4)، (13)، (8)، (18) والبالغة متوسطاتها الحسابية (4,82)، (4,63)، (4,58)، (4,53)، (4,51) في حين بلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرات على التوالي (0,38)، (0,62)، (0,59)، (0,80)، (0,63) وهذا يدل على وجود اهتمام ووعي للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال من طرف إدارة

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

الموارد البشرية ومسيرها وتلتزم بالإجراءات التي تكفل الجانب الاجتماعي للعامل، وتهتم بالجانب الصحي لعمالها من خلال توفير الرعاية الطبية لموظفيها وتسعى جاهدة لتوفير وتأمين أنظمة الصحة والسلامة المهنية من الأخطار، بينما تقترب الفقرتين (5)، (20) من حالة شبه اتفاق بين إجابات أفراد العينة المدروسة ذات الوسيطين الحسابين (4,36)، (4,31) وبانحراف معياري قدر ب (0,66)، (0,64) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة المبحوثة تؤكد على مدى توعية إدارة الموارد البشرية لإدارة المؤسسة على توفير خدمات النقل للعاملين وطب العمل لموظفيها والاهتمام بالحالة الاجتماعية لعمالها وتوفير أماكن العمل الآمنة من الأخطار وإصابات العمل.

وتليها الفقرة (14)، (12)، (17) التي بلغت متوسطاتها الحسابية (4,19)، (4,17)، (4,12) وبانحراف معياري قدر ب (0,90)، (1,04)، (0,97) وهذا يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة إدارة الموارد البشرية تهتم بموظفيها من خلال توفير جو ملائم للعمل، وتعمل على دراسة الحالة الاجتماعية لعمالها وتهتم بشكاوي موظفيها وآرائهم بعين الاعتبار وذلك من أجل زيادة الرضا الوظيفي لعمالها وزيادة تحفيزهم على العمل الجماعي. أما الفقرات (11)، (9)، (15)، (6) البالغ متوسطاتها الحسابية على التوالي (3,85)، (3,80)، (3,65)، (3,43) وبانحرافات معيارية بلغت (0,98)، (1,12)، (0,96)، (1,28) مما يدل على أن إجابات أفراد الدراسة تؤكد على أن إدارة الموارد البشرية توفر مناصب لتشغيل المعوقين وتهتم بالجانب الاجتماعي لهم من خلال دراسة الحالة الاجتماعية لهم، مما أكدوا بعضهم على الاهتمام المتزايد لإدارة الموارد البشرية على توفير وسائل ترفيهية للعاملين كالإنترنت، قاعات للمطالعة، رحلات أحيانا،.... الخ.

بينما تقترب الفقرات (16)، (7)، (10) من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد العينة المبحوثة التي انخفض المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على التوالي (2,97)، (2,85)، (2,43) وبانحراف معياري حدد ب (1,19)، (1,29)، (0,97) ويدل هذا الانخفاض على أن إدارة الموارد البشرية نادرا ما تلجأ إلى حل المشاكل العائلية لموظفيها وأكدوا على عدم تخصيص خدمات للإسكان لموظفيها وأن عدد المستفيدين من خدمات الإسكان هم الإطارات وأشخاص قليلون، وبالتالي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى بذل أقصى جهد لتوفير كامل وسائل الراحة للعامل وذلك في حدود إمكانياتها وضمن القانون من أجل زيادة الرضا الوظيفي للعامل وولائه عن العمل ومروءته.

وخلاصة لما سبق يمكن القول بصفة عامة أن جميع أفراد العينة المبحوثة حول متغير إدارة الموارد البشرية ومدى التزامها للمسؤولية الاجتماعية اتجه عمالها هي ايجابية كما هو مشار لها في الجدول أعلاه حيث بلغ الوسط

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

الحسابي الاجمالي لهذا المتغير (4,04) وحدد الانحراف المعياري له ب(0,47) وهذا يدل على أن معظم إجابات أفراد عينة الدراسة على اتفاق تام بأن لدى إدارة الموارد البشرية اهتمام لمسؤولياتها الاجتماعية وخاصة اتجاه عملها ودورها في زيادة الرضا الوظيفي لموظفيها وولائهم للمؤسسة ككل من خلال التقيد والالتزام للمسؤولية الاجتماعية ذات الطابع الالزامي وغير الالزامي .

- **معامل الارتباط r:** لمعرفة العلاقة بين متغير إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال وفقرات الاستبيان الخاصة بهذا المحور من خلال الاطلاع على معاملات الارتباط الخاصة بفقرات محور إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال وجدت أن هناك علاقة قوية جدا وبالتالي هناك علاقة طردية بين إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال والفقرات الخاصة بهذا المحور الممثلة في الجدول أعلاه، فنأخذ مثلاً أكبر معامل ارتباط وحدد ب $r = 0.85$

الجدول رقم (2-14) : تحليل فقرات التدقيق الاجتماعي.

الترتيب	معامل الارتباط	Ecart-type الانحراف المعياري	Moyenne المتوسط الحسابي	البيان
7	0,571	0,83666	4,0000	1- يسمح للمنشأة بالإشراف الفعال وتوجيه الأداء، وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية.
1	0,754	0,59058	4,4146	2- يضمن لإدارة الموارد البشرية التحكم في المورد البشري والتأثير عليه داخل المنظمة.
2	0,772	0,58121	4,3659	3- يمكن المنشأة من التقرير عن أدائها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على اثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها.
3	0,842	0,69317	4,3415	4- يمكن المنشأة من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد أخرى، كما يشجعها على الاستمرار.
6	0,667	0,65425	4,1463	5- التحكم الأمثل في التكاليف الاجتماعية المباشرة منها وغير مباشرة
4	0,847	0,87861	4,3171	6- التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجللفة-

علاجها.				
5	0,887	1,00547	4,1951	7- يسعى إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل والانحرافات باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء على الاختلالات والانحرافات.
		0,57544	4,2544	حول التدقيق الاجتماعي

المصدر من اعداد الطالبة بناء على بيانات SPSS

يتضح من خلال الجدول (2-14): أن الأوساط الحسابية لجميع الفقرات في اتفاق تام وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة في توافق تام ويزداد الاتفاق حول الفقرة (2) ذات الوسط الحسابي (4,41) وبانحراف معياري (0,59) والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، ويعني هذا أن هناك اتفاق على أن التدقيق الاجتماعي يضمن لإدارة الموارد البشرية التحكم في المورد البشري والتأثير عليه داخل المنظمة، وتليها الفقرة (3)، (4) ذات المتوسطين الحسابين (4,36)، (4,34) و ذات الانحرافين المعياريين (0,58)، (0,69) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة توافق على أن ممارسة التدقيق الاجتماعي يمكن المنشأة من التقرير عن أدائها وإنجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على اثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها، وبالتالي يمكنها من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد أخرى، كما يشجعها على الاستمرار.

والفقرتين (6)، (7) ذات المتوسط الحسابي (4,31)، (4,19) وبانحراف معياري قدر ب (0,87)، (1) وهذا يعني أن التدقيق الاجتماعي يضمن التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها، ويسعى إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال تحديد العقبات والعراقيل والانحرافات باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء على الاختلالات والانحرافات في شكل تقارير مصدرة من قبله شأنها مساعدة ومعالجة مختلف المشاكل التي تعاني منها المؤسسة.

وتأتي الفقرتين الأخيرتين (5)، (1) ذات المتوسط الحسابي (4,14)، (4) والبالغ انحرافهما المعياري (0,65)، (0,85) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة المبحوثة تؤكد على أن ما يضمن لهم التحكم في التكاليف المباشرة وغير مباشرة هو التدقيق الاجتماعي إذا نفذ بشكل منتظم ودوري وليس مرة واحدة بالإضافة إلى توجيه الأداء وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية .

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

يمكن القول بصفة عامة من خلال ما سبق أن جميع أفراد العينة المبحوثة حول متغير التدقيق الاجتماعي هي ايجابية كما هو مشار لها في الجدول أعلاه حيث بلغ الوسط الحسابي الاجمالي لهذا المتغير (4,25) وحدد الانحراف المعياري له ب(0,57) وهذا يدل على أن معظم إجابات أفراد عينة الدراسة على اتفاق تام بأن إدارة الموارد البشرية لها اهتمام بمفاهيم التدقيق الاجتماعي ودوره في معالجة مختلف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها المؤسسة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة وهم في حاجة ماسة اليه من خلال إجابات أفراد العينة المبحوثة باعتباره الدعامة الأساسية لإدارة الموارد البشرية ومختص بتسييرها على وجه العموم ويساهم في رفع أداء العاملين بحيث أن المدقق الاجتماعي يتواجد أين يتواجد الفرد بمعنى آخر يخدم مصالح العاملين بالدرجة الأولى والمؤسسة أيضا .

معامل الارتباط r: لمعرفة العلاقة بين متغير التدقيق الاجتماعي وفقرات الاستبيان الخاصة بهذا المحور من خلال الاطلاع على معاملات الارتباط الخاصة بفقرات محور التدقيق الاجتماعي وجدت أن هناك علاقة قوية جدا وبالتالي هناك علاقة طردية بين التدقيق الاجتماعي والفقرات الخاصة بهذا المحور الممثلة في الجدول أعلاه، فنأخذ مثلا أكبر معامل ارتباط وحدد ب $r = 0.88$

الجدول رقم (2-15) : تحليل فقرات مدى الاستفادة من خدمات التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية للإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.

البيانات	المتوسط الحسابي	Ecart-type الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الترتيب
1- الالتزام بالقوانين واللوائح السارية المحلية والدولية المكتوبة والمعلنة .	4,7073	0,51205	0,632	1
2- هناك قانون الزامي حول القيام بالمسؤوليات الاجتماعية اتجاه العمال.	4,6098	0,58643	0,599	2
3- العمل على تحقيق العوامل والظروف المناسبة للعمل لتعميق حالة الرضا والولاء وتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للأفراد.	4,3415	0,93834	0,816	4
4- بفضل عملية التدقيق وجود سياسات الاختيار والتوظيف العادلة.	3,9756	0,98711	0,661	11
5- المحافظة على مستوى عادل ومقبول للأجر وللمزايا العينية والنقدية.	4,1220	0,92723	0,673	9

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

16	0,575	1,05113	3,4634	6- في الغالب تقوم المؤسسات بالإفصاح في تقاريرها السنوية عن الأداء الاجتماعي لها.
15	0,365	0,87304	3,7073	7- تستعين إدارة الموارد البشرية بمفاهيم التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية .
17	0,428	1,13589	3,0976	8- تسعى إدارة الموارد البشرية الى وضع برامج خاصة ومؤهلة (كالندوات، محاضرات، اعلانات، ...) حول التدقيق الاجتماعي لتأهيل وتكوين مسيري المؤسسات عن أهمية التدقيق الاجتماعي وضرورة تلقينه لهم، لما له دور في زيادة وتحسين أداء العاملين والمؤسسة ككل.
14	0,747	1,21475	3,7805	9- تسيير موضوعي للحياة الوظيفية للفرد مع تحقيق فرص عادلة للترقية.
10	0,784	,99878	4,0488	10- يساهم التدقيق الاجتماعي في التنسيق بين استراتيجية إدارة الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة
8	0,823	0,93704	4,1463	11- يساهم التدقيق الاجتماعي في دعم المسيرين عند اتخاذ القرارات
12	0,669	1,08144	3,9268	12- الإفصاح الشفاف والدقيق عن السياسات والقرارات والأنشطة المراد ممارستها من طرف إدارة الموارد البشرية.
5	0,643	0,85469	4,3415	13- تنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان.
7	0,734	0,96335	4,1463	14- بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كإهتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي.
3	0,797	0,86250	4,3902	15- إن الإهتمام بالأفراد جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية الاجتماعية .
6	0,779	0,85967	4,2439	16- يساهم التدقيق في رفع أداء العاملين.
13	0,670	0,91665	3,9024	17- يستفيد العمال من عملية التدقيق.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.	4,0560	0,62002		
---	--------	---------	--	--

المصدر من اعداد الطالبة بناء على بيانات SPSS

يتضح من خلال الجدول (2-14): أن الأوساط الحسابية لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة، ويزداد الاتفاق بين الفقرة رقم (1) ذات الوسط الحسابي (4.70)، وبانحراف معياري يقدر ب(0,51)، والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، وهذا يعني المؤسسات المدروسة محل الدراسة تلتزم بالقوانين واللوائح السارية المكتوبة والمعلنة لتحقيق أهداف المؤسسة، وتليها الفقرات (02)، (15)، (3)، (13) التي بلغت متوسطاتها الحسابية (4,60)، (4,39)، (4,34)، على التوالي وبانحراف معياري يقدر ب (0,58)، (0,86)، (0,93)، (0,85) مما يدل أن إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة تؤكد على وجود قانون الزامي حول القيام بالمسؤوليات الاجتماعية اتجاه العمال، وأن الاهتمام بالأفراد هو جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال الاستفادة من عملية التدقيق والحاجة لخدمات التدقيق الاجتماعي لتعميق حالة الرضا والولاء وتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للأفراد، وذلك من خلال تنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان .

بما تقترب الفقرات (16)، (14)، (11)، (5) من حالة شبه اتفاق بين إجابات أفراد العينة المدروسة، حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرات على التوالي (4,24)، (4,14)، (4,12) وبانحراف معياري قدر ب (0,85)، (0,96)، (0,93)، (0,92) مما يدل على أن عملية التدقيق تعود بالنفع على العاملين من خلال تقارير المدقق المصدرة من قبله والتي يشير فيها على ضرورة توفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالاهتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي، بالإضافة إلى أن التدقيق الاجتماعي يعود بالفائدة على المسيرين ويدعمهم عند اتخاذ القرارات، وبالتالي يساهم التدقيق في المحافظة على مستوى عادل ومقبول للمزايا العينية والنقدية بحيث تكون بطريقة موضوعية وحالية من الحياد اتجاه أي موظف .

وتليها الفقرات (10)، (04)، (12) ذات المتوسطات الحسابية التالية (4,14)، (4,12)، (4,09)، وبانحراف معياري يقدر ب (0,85)، (1,05)، (1,04) وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة تتميز بحالة شبه اتفاق أي أن التدقيق الاجتماعي يساهم في التنسيق بين استراتيجية إدارة الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة، من خلال انتهاج سياسة معينة تساعد إدارة الموارد البشرية في الاختيار والتوظيف العادل وذلك بمقابل الإفصاح الشفاف والدقيق عن السياسات والقرارات والأنشطة المراد ممارستها من طرف إدارة الموارد البشرية.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

بينما تقترب الفقرتين (09)، (7)، من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد العينة المدروسة حيث بلغت أوساطهما الحسابية (3,78)، (3,70)، في حين بلغ الانحراف المعياري الخاص بهذه الفقرتين (1,21)، (0,87)، وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية تستفيد من عملية التدقيق في تسيير الحياة الوظيفية للفرد بموضوعة مع تحقيق فرص عادلة للترقية، وذلك من خلال الاستعانة بمفاهيم التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية .

تليها الفقرة (06) بمتوسط حسابي بلغ (3,46) وبانحراف معياري (1,05) من إجابات أفراد العينة المبحوثة وهذا ما أكدته أفراد عينة الدراسة المبحوثة بأنه في الغالب ما تقوم المؤسسات بالإفصاح عن أدائها الاجتماعي في تقاريرها السنوية .

بينما اقتربت الفقرة (08) من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد عينة الدراسة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3,09) وبانحراف معياري يقدر ب(1,13) مما يدل على أن آراء عينة الدراسة تؤكد أن إدارة الموارد البشرية تسعى إلى وضع برامج خاصة ومؤهلة (كالندوات، محاضرات، اعلانات، ...) حول تأهيل وتكوين مسيري المؤسسات، لما له دور في زيادة وتحسين أداء العاملين والمؤسسة ككل، ولكن تبقى في حاجة إلى بعض الندوات الخاصة بالتدقيق وأنواعه ودور كل واحد منها في تحسين أداء الإدارات والمؤسسة ككل.

وبصفة عامة يمكن القول أن جميع آراء أفراد عينة الدراسة حول محور مدى الاستفادة من عملية التدقيق والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة هي إيجابية، كما هو مشار له في الجدول أعلاه، حيث يفوق الوسط الحسابي الإجمالي (4,05) وبانحراف معياري قدر ب (0,62) ، وهذا يدل على حالة شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة المبحوثة بشأن وعيها وإدراكها لأهمية التدقيق وحاجتها إلى خدمات التدقيق الاجتماعي وخاصة على مستوى إدارة الموارد البشرية وذلك من أجل التزامها بالشكل الكافي للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال والتي تعد مادة التدقيق الاجتماعي.

معامل الارتباط r : لمعرفة العلاقة بين متغير (مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة) وفقرات الاستبيان الخاصة بهذا المحور من خلال الاطلاع على معاملات الارتباط الخاصة بفقرات هذا المحور وجدت أن هناك علاقة جيدة وإيجابية وبالتالي هناك علاقة طردية بين مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة والفقرات الخاصة بهذا المحور المثلة في الجدول أعلاه، فنأخذ مثلاً أكبر معامل ارتباط وحدد ب $r = 0.82$.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

المطلب الثالث: تحليل محاور الدراسة.

الجدول رقم (2-15): يوضح تحليل محاور الدراسة.

المحاور	البيان	Moyenne المتوسط الحسابي	Ecart-type الانحراف المعياري	معامل الارتباط	متوسط الدلالة Sig	الترتيب
المحور 01	قياس مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسات الاقتصادية.	4,18	0,59	0,777	0,000	2
المحور 02	مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال محل الدراسة.	4,04	0,47	0,884	0,000	5
المحور 03	حول التدقيق الاجتماعي	4,25	0,58	0,821	0,000	1
المحور 04	مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.	4,06	0,62	0,898	0,000	4
المجموع	الاستبانة ككل	4,10	0,47			3

المصدر من اعداد الطالبة بناء على برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول (2-15): أن متغير التدقيق الاجتماعي يحتل الريادة بوسط حسابي (4,25) وانحراف معياري (0,58) ثم يأتي بعده متغير إدارة الموارد البشرية حيث بلغ وسطها الحسابي (4,18) ويبلغ انحرافها المعياري (0,59) ويليه متغير مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة بوسط حسابي (4,06) وانحراف معياري (0,62)، وفي الأخير متغير مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال والبالغ متوسطها الحسابي (4,04) وانحراف معياري قدر ب (0,47).

وكما تشير نتائج التحليل الوصفي لمحاور الدراسة، إلى أن الوسط الحسابي الإجمالي بلغ (4,10) وانحراف معياري (0,47) مما يعني أن إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة تتفق إلى حد كبير على فقرات الاستبيان.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

معامل الارتباط r : لمعرفة العلاقة بين محاور الدراسة والاستبانة ككل من خلال الاطلاع على معاملات الارتباط الخاصة بمحاور الدراسة، وجد المحور الرابع الذي احتل المرتبة الأولى بمعامل ارتباط $(r=0,89)$ وجدت أن هناك علاقة جيدة وإيجابية وبالتالي هناك علاقة طردية بين مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة مع الاستبانة ككل، أما بالنسبة للمحور الثاني الذي احتل المرتبة الثانية لمعامل ارتباط حدد ب $(r=0,88)$ وبالتالي يعني أن هناك علاقة إيجابية بين مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال والاستبانة ككل، ويليه المحور الثالث بمعامل ارتباط قدر ب $(r=0,82)$ وهذا يعني أن هناك علاقة قوية بين التدقيق الاجتماعي والاستبانة ككل، وفي الأخير يأتي المحور الأول بمعامل ارتباط حدد ب $(r=0,77)$ ويدل ذلك على أن هناك علاقة حسنة بين محور إدارة الموارد البشرية والاستبانة ككل .

المطلب الرابع: اختبار فرضيات الدراسة وإثباتها .

من أجل دراسة جودة وفعالية تمثيل نموذج الدراسة للعلاقة بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية تجري ما يسمى باختبار المعنوية الإحصائية ووظيفة هذا الاختبار هي التأكد من أن نموذج الدراسة المقترح يعبر بصفة جيدة وفعالة عن نوعية العلاقة بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية ويتكون هذا الاختبار من مقياس معامل الارتباط.

تبقى على أساس الفرضيات الموضوعة.

وتتفرع إلى الفرضيات التالية:

- **الفرضية الأولى :** تتمثل خدمات التدقيق الاجتماعي في مدى مساهمة المدقق الاجتماعي في نشر الوعي والعمل على التزام المؤسسة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الاطراف ذات المصلحة.
- **الفرضية الثانية :** هناك تأثير إيجابي بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.
- **الفرضية الثالثة :** مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة جيد .
- **الفرضية الرابعة :** توجد علاقة قوية بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجللفة-

أ- اختبار الفرضية الأولى التي تنص على أنه:

هناك تأثير إيجابي بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.

كانت أهم نتائج التحليل بين المتغير المستقل المتمثل في التدقيق الاجتماعي متضمنة في (SPSS) والمتغير التابع المتمثل في أداء إدارة الموارد البشرية، وبلاستناد إلى البرنامج الإحصائي بالجدول السابق .

انطلاقاً من الجدول السابق يتبين لنا وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية - خلال فترة الدراسة - فقد بلغ معامل الارتباط (0,82)، وهذا يعني أن التدقيق الاجتماعي لوحده يساهم بنسبة (82 %)، في مساعدة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة - في التأقلم مع المستجدات البيئية الداخلية والخارجية خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية بسرعة وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,0) ، خلال فترة الدراسة تبين أن إدارة الموارد البشرية في حاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الذي بلغ نحو (0,77)، والتي تبين العلاقة الطردية بين المتغيرين .

- معامل الارتباط r : بالرجوع إلى الجدول السابق واعتماداً على النتيجة الخاصة بمعامل الارتباط بين التدقيق

الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية وهذا يدل على أنه هناك ارتباط بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية، نجد أن $r = 0.82$.

ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الأولى من خلال ما سبق والتي تنص على أنه هناك تأثير إيجابي بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.

ب- اختبار الفرضية الثانية التي تنص على أنه:

مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة جيد

بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي المتغير المستقل المتمثل في أداء إدارة الموارد البشرية متضمنة في (SPSS) وبلاستناد إلى البرنامج الإحصائي بالجدول السابق .

انطلاقاً من الجدول السابق يتبين لنا مستوى أداء إدارة الموارد البشرية حول بهذه المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة - خلال فترة الدراسة - أجرينا قياس لأداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة فقد بلغ المتوسط الحسابي (4,18)، وبانحراف معياري قدر ب (0,59)، وقدر معامل الارتباط ب (0,77)، وهذا يعني أن أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة جيد والذي يساهم بنسبة 77%، في مساعدة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة - في تحقيق الأهداف المسطرة ودعم المديرين عند اتخاذ القرارات وبالتالي تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، من خلال كل ما سبق .

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على أن أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة جيد.

ج- اختبار الفرضية الثالثة التي تنص على أنه:

توجد علاقة قوية بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال. كانت أهم نتائج التحليل بين المتغير المستقل المتمثل في التدقيق الاجتماعي متضمنة في (SPSS) والمتغير التابع المتمثل في إدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال، وبالاستناد إلى البرنامج الإحصائي بالجدول السابق .

انطلاقاً من الجدول السابق يتبين لنا وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال - خلال فترة الدراسة - فقد بلغ معامل الارتباط (0,88)، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية الممارسة اتجاه العمال والتي تعد مادة التدقيق الاجتماعي هي لوحدها تساهم بنسبة 88%، في مساعدة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة - في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين وكسب رضاهم عن العمل والمرؤوسين وبالتالي تحسين أدائهم، وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0,0) ، خلال فترة الدراسة تبين أن إدارة الموارد البشرية تلتزم بمسؤولياتها الاجتماعية وذلك ضمن قدرتها وامكانياتها ، وهذا ما أكدته قيمة معامل الارتباط للمتغيرين الذي بلغ نحو (0,821)، والتي تبين العلاقة الطردية بين المتغيرين .

- معامل الارتباط r : بالرجوع إلى الجدول السابق واعتماداً على النتيجة الخاصة بمعامل الارتباط بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال وهذا يدل على أنه هناك ارتباط بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال، نجد أن

$$r = 0.88$$

ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على أنه هناك تأثير إيجابي بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال .

د- اختبار الفرضية الرابعة التي تنص على أنه:

وللإجابة على الفرضية الرابعة: تتمثل خدمات التدقيق الاجتماعي في مدى مساهمة المدقق الاجتماعي في نشر الوعي والعمل على التزام المؤسسة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الاطراف ذات المصلحة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

فإن كل ما يقدمه التدقيق الاجتماعي من خدمات لتمكين مسيري إدارة الموارد البشرية من مسايرة هذه التغيرات الداخلية والخارجية والتحكم في مختلف العناصر كالتكيف، التوقع، التدريب لتمكينهم من التأثير على العامل البشري داخل المنظمة، وتمد المسيرين أثناء التنفيذ الفعال لمهامهم بالمعلومات الخاصة بتحليل، تقييم والتوصيات المتعلقة بنشاطات تسيير الموارد البشرية، ويسمح لإدارة الموارد البشرية في التحكم في مختلف التكاليف الاجتماعية المباشرة وغير المباشرة والتنبأ بمختلف المخاطر والعراقيل التي تواجهها إدارة الموارد البشرية والقدرة على التصدي لها فهو بمثابة المحرك الرئيسي لإدارة الموارد البشرية وكيفية التعامل والتفاوض مع موظفيها وكسب ولائهم ورضاهم عن العمل والمسيرين، فمن خلال كل الخدمات التي يسعى المدقق الاجتماعي لتقديمها لإدارة الموارد البشرية فهي تساعد على تحسين أدائها وزيادة قدرتها على ضبط وتطبيق الإجراءات القانونية ومدى التزامها بتنفيذ المسؤولية الاجتماعية نحو عمالها مما يؤدي إلى تحقيق رفاهيتهم وكسب ولائهم وبالتالي زيادة أدائهم ويعني ذلك أداء المؤسسة ككل، وهذا الالتزام من طرف إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجه عمالها بمثابة شهادة تتحصل عليها من المدقق الاجتماعي.

ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الرابعة والتي تنص على أن خدمات التدقيق الاجتماعي تتمثل في مدى مساهمة المدقق الاجتماعي في نشر الوعي والعمل على التزام المؤسسة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجه الاطراف ذات المصلحة. والتي تم التطرق لها في الجانب النظري .

المطلب الخامس: نتائج اختبار الدراسة .

من خلال تحليل إجابات الاستبيانات واختبار فرضية الدراسة تمكن التوصل إلى النتائج التالية:

- يمكن القول بأن المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعتمد بقوة على عنصر الشباب في عملها إذ يمثلون أكثر من 82,9 % من عمال المؤسسة.
- إن أغلبية إطارات المؤسسة هم من حملة الشهادات الجامعية ليسانس إذ بلغت نسبتهم أكثر من 53,7% من إجمالي العينة المدروسة.
- 39 % النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة أكثر من 15 سنة إذ يمثلون 16 من أفراد مجتمع الإطارات، وهم الفئة الغالبة.
- وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية خلال فترة الدراسة فقد بلغ معامل الارتباط ($r = 0.82$) وهذا بالنسبة للتدقيق الاجتماعي الذي وحده يساهم بنسبة (82 %) في دعم المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة في التأقلم مع المستجدات البيئة الداخلية والخارجية خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-

خلاصة الفصل:

- من خلال التطرق في هذا الفصل إلى محاولة لقياس أثر التدقيق الاجتماعي على تحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشري تم التوصل إلى نتائج التالية:
- من خلال الدراسة الاستبائية وإجابات أفراد عينة الدراسة تم التوصل:
- إلى وجود علاقة قوية طردية بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية للمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث $r = 0.82$.
 - هناك تأثير إيجابي بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، حيث $r = 0.77$.
 - إن أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة جيد والذي يساهم بنسبة 77%، في مساعدة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة في تحقيق الأهداف المسطرة ودعم المديرين عند اتخاذ القرارات وبالتالي تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية.
 - إن خدمات التدقيق الاجتماعي تتمثل في مدى مساهمة المدقق الاجتماعي في نشر الوعي والعمل على التزام المؤسسة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الأطراف ذات المصلحة.

خاتمة

خاتمة

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة بالبحث عن دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، كما حاولنا تحديد ضرورته في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة من أجل إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، وكان الغرض من ذلك هو الإجابة على الأسئلة المطروحة في إشكالية البحث التي تتمحور حول "ما مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة" بطريقة تجعلنا نتعرف بنوع من الدقة على ماهية ومتطلبات ومراحل التدقيق الاجتماعي والكشف عن مختلف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية والأساليب المتبعة في معالجة تلك العراقيل، وكيف يتم التدقيق على هذا النشاط وكذا دوره في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، من خلال قسمين وهي جامعة ما بين الجانب النظري والتطبيقي، حيث افتتحنا هذه الدراسة بمقدمة عامة وأهينها بخاتمة عامة تتضمن أهم النتائج المتحصل عليها في البحث .

وقد تم اختيار 07 من المؤسسات الاقتصادية كميدان للدراسة باعتبارها من المؤسسات الاقتصادية الممارسة لعملية التدقيق بشكل منتظم والتي تعمل في قطاع يتميز بمنافسة شديدة، بحيث تهتم بتوفير كامل سبل الراحة للعاملين وتحقيق الرفاهية لهم بأقصى جهد ممكن من خلال ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه عمالها داخل البيئة الداخلية للمؤسسة.

مما مكنا التعمق أكثر في هذا البحث والخروج بالنتائج التالية:

❖ أولاً: عرض نتائج الدراسة:

- إن التدقيق الاجتماعي أصبح أهم وسيلة في يد المؤسسة من أجل البقاء في بيئة دائمة التغير (ديناميكية)، حيث يلعب التدقيق الاجتماعي دور مهم في كشف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية والمؤسسة ككل واقتراح الحلول المناسبة لها في شكل تقارير.
- إن التدقيق الاجتماعي يمكن تحقيقه من خلال توفير مجموعة من المتطلبات، ويمكن لأي مؤسسة أن توفر هذه المتطلبات إذا أردت ذلك.
- إن إدارة الموارد البشرية في الغالب لا تتطلب تكنولوجيا جديدة لتحقيقها بقدر ما تتطلب قدر هائل من الأفكار الجديدة والغير مألوقة.
- إن إدارة الموارد البشرية تحقق ميزة تنافسية للمؤسسة وفيما يتعلق بكونها دائمة أو مؤقتة فإن ذلك يبقى بحسب درجة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية والتركيز عليها .

■ إن إدارة الموارد البشرية هي الطريق والسبيل لبقاء المؤسسة في بيئة عمل تتسم بالتغير السريع من خلال قدرتها على تكييف تلك المهام بما يتلاءم مع التغيرات الجديدة التي تحدث.

❖ وفيما يتعلق بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة توصلنا إلى بعض النتائج فيما يتعلق بواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي في تحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية من خلال عدم وجود بعض المتطلبات الخاصة بتنمية نشاط التدقيق الاجتماعي داخلها وأهمها:

■ أن المؤسسة ليس لديها مصلحة للتدقيق الاجتماعي بالمعنى الفعلي بالإضافة إلى عدم وجود أفراد متخصصين في مجال التدقيق الاجتماعي، مما يعني عدم وجود الركيزة الأساسية لقيام إدارة الموارد البشرية سواء في مجال تسير الموارد البشرية أو في أي مجال آخر من مجالات الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية، هذا لا يعني أن المدقق الداخلي لبعض المؤسسات ليس له مهارات التدقيق الاجتماعي وإنما له الالمام الكافي لممارسة التدقيق الاجتماعي ووجد بعض المدققين المبادرين بممارسة التدقيق الاجتماعي على مستوى مؤسساتهم.

■ إن التدقيق الاجتماعي أصبح أهم وسيلة في يد المؤسسة من أجل البقاء في بيئة دائمة التغير (ديناميكية)، حيث يلعب التدقيق الاجتماعي دور مهم في حل المشاكل والعراقيل التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية وتقديم مختلف التوصيات في شكل تقارير مصدرة من قبله.

■ وجدت مؤسستين من بين المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة ممارسة للتدقيق الاجتماعي واحدة مارسته مرة واحدة ولم تعد ممارسته والأخرى حديثاً بدأت بممارسته من طرف المدقق الداخلي لهذه المؤسسة.

■ تسعى المسؤولية الاجتماعية إلى المحافظة على مستوى معقول ومناسب للأجور والرواتب والمزايا العينية النقدية، وتدريب العاملين واكسابهم المهارات والمعارف اللازمة، وتوفير الضمانات المناسبة عند المرض والتقاعد والوفاة والحوادث، وأيضاً توفر أماكن عمل صحية ومناسبة، وحمايتهم ضد كافة أخطار المهنة وإصابات العمل، وبالتالي تهيئة ظروف العمل المناسبة التي تتصف بالأمن والاستقرار، كما توفر سبل الرعاية الصحية، والسكن المناسب، ووسائل الترفيه عن النفس والاستقرار، ومجالات التسلية كالمصايف والنوادي والرحلات، وكذلك الاعتراف بقدرات كل العاملين وتوفير فرص متساوية للترقية.

❖ ثانياً: عرض توصيات الدراسة:

■ إيجاد قسم خاص بالتدقيق الاجتماعي داخل المؤسسة يأخذ على عاتقه مسؤولية كشف ورصد المشاكل التي تعاني منها المؤسسة وتقديم خدمات التي من شأنها مساعدة الأفراد العاملين والإدارة بحد ذاتها ويعمل به أفراد من ذوي التخصصات والخبرة العالية في مجالات مختلفة وتتوفر لديهم سمات الأفراد المبدعين والمهملين لتلك التخصصات.

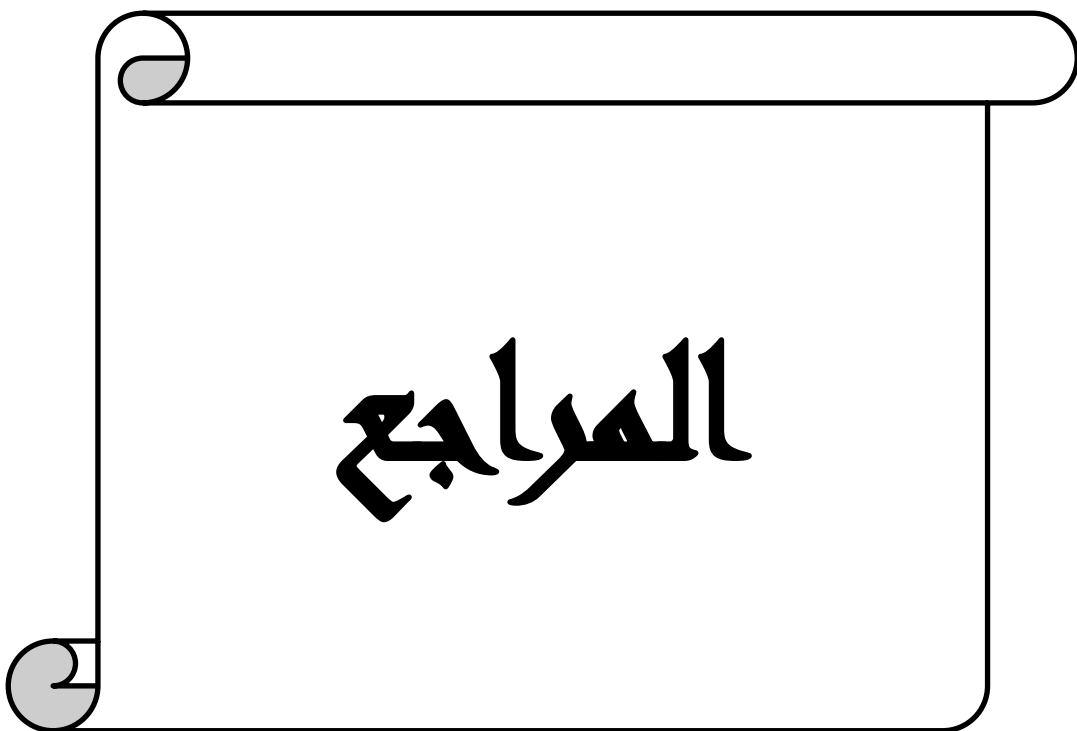
■ ضرورة تنفيذ التدقيق الاجتماعي وممارسته بشكل منتظم وليس مرة واحدة .

■ خلق وإيجاد نوع من الاهتمام المشترك بين مختلف مصالح المؤسسة تجاه مشروعات ذات العلاقة بالتدقيق الاجتماعي خاصة تلك التي تهتم بالتوصل إلى أنشطة اجتماعية.

- إنشاء نظام للحوافز والمكافئات خاص بالأفراد الذين يساهمون في عملية التحسين المستمر للمؤسسة والابداع فيها من أجل تحفيز العاملين لديها .
- تكوين لجنة من أفراد يمثلون مختلف مصالح المؤسسة تهتم بدراسة ومتابعة مختلف التطورات الخاصة التدقيق الاجتماعي.
- ضرورة تدعيم النصوص القانونية بإلزامية تطبيق وممارسة التدقيق الاجتماعي .
- ضرورة تلقين المدقق الداخلي مهارات المدقق الاجتماعي لأن له القابلية لممارسة التدقيق الاجتماعي وباعتبار التدقيق الاجتماعي جزء من المهام التي تقع على عاتقه وجزء من مسؤوليته وأيضاً باعتباره جزء من عملية التدقيق الشامل، لأنه بمثابة امتداد للتدقيق المالي والمحاسبي.
- ضرورة الاهتمام أكثر بجانب المسؤولية الاجتماعية نحو فئة العاملين بالمؤسسة، لأنها تعد مادة التدقيق الاجتماعي .

أفاق الدراسة : خلال فترة الدراسة تبين للطالبة عدة مواضيع تحتاج إلى دراسات منها:

- ❖ واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي في تطوير أداء المؤسسات الاقتصادية.
- ❖ أهمية المدقق الداخلي في نشر وترسيخ ثقافة التدقيق الاجتماعي بالمؤسسات الاقتصادية .
- ❖ دور مكاتب التدقيق في إرساء ثقافة التدقيق الاجتماعي بالمؤسسات العمومية والاقتصادية.



المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- أنس عبد الباسط عباس، "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2011.
- 2- باري كشواي، "إدارة الموارد البشرية"، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الثانية، مصر، 2006.
- 3- صلاح الدين محمد عبد الباقي، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2000.
- 4- عبد الغفار حنفي، "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة؟، الاسكندرية، 2002.
- 5- عبد الغفار حنفي، "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة؟، الاسكندرية، 2010.
- 6- عمر وصفي عقيلي، "إدارة الموارد البشرية، المعاصرة بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان، 2009.
- 7- محمد فالح صالح، "إدارة الموارد البشرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، الاردن، 2004.
- 8- محمد أحمد عبد النبي، "إدارة الموارد البشرية"، دار زمزم للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن ، 2010.
- 9- محمد بوتين، "المراجعة ومراقبة الحسابات من النظرية إلى التطبيق"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.

المؤتمرات:

- 1- أحمد قايد نور الدين، "دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات"، جامعة محمد خيضر، "الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الاداري والمالي"، يوم 06 و 07 ماي، بسكرة، 2012.
- 2- إبراهيم بختي، الطاهر خامرة، "المؤتمر العلمي الدولي التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة"، أيام 7-8 أفريل، جامعة بسكرة، 2008.

3- مراد سكاك، فارس هباش، "دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي"، جامعة فرحات عباس، "الملتقى العلمي الدولي حول الازمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية"، ايام 20- 21 أكتوبر، سطيف، 2009.

✚ المذكرات:

1- سناء عبد الرحيم سعيد، عبد الرضا ناصر الباوي، "الدور الاستراتيجي للمسؤولية الاجتماعية الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة"، دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية، العدد الثالث والثمانون، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، العراق، 2010.

2- ضيافي نوال، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010.

3- فؤاد محمد حسين الحمدي، "الابعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك"، دراسة تحليلية لآراء عينة من المديرين والمستهلكين في عينة من المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في الجمهورية اليمنية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه فلسفة في إدارة أعمال، كلية الإدارة والإقتصاد، الجامعة المستنصرية، اليمن، 2003.

✚ المقالات والمجالات:

1- إبراهيم اللحيدان، امجد الشرفاء، احمد كلبونه، "واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية"، مقالة، جامعة الجمعة، المملكة العربية السعودية، سنة؟.

2- حسين الأسرج، "المسؤولية الاجتماعية للشركات"، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد- التسعون، فبراير، 2010.

3- خليل محمود الرفاعي، خالد راغب الخطيب، "قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة"، مجلة القدس للأبحاث والدراسات، العدد السابع والعشرون، عمان، الأردن، 2012.

4- سكاك مراد، "التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي واستراتيجي في تحسين أداء الموارد البشرية"، مجلة العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر، 2009.

- 5- صالح ابراهيم يونس شعباني، وعد حسين شلاش الجميلي، "ملامح التدقيق الاستراتيجي في العراق دراسة لعينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوي"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد الرابع، العدد التاسع، 2012.
- 6- صالح عقدة، يوسف سعادة، "مدى ادراك المدققين الاردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي، مقالة، الأردن، سنة؟.

المراجع باللغة الأجنبية:

Les cours

- 1- Catherine VOYNNET FOURBOUL, "**Audit des ressources humaines**", année?

Les séminaire

- 2- Fatima El Kandoussi et Manal El Abboubi, "**L'audit social : un outil d'amélioration de la qualité du pilotage social à l'heure des reformes des entreprises publiques**", Ecole de gestion de L'Université de Liège, Maroc, 2008.
- 3- Jean -Michel PLANE, "**Audit social et gestion des ressources humaines dans les organisations: pour une implication raisonnable des hommes au travail**", Professeur Université Paul Valéry - Montpellier III, séminaire "Pratiques d'audit social et de RSE dans la diversité de leurs environnements, 25- 26 et 27 mai, 2006.
- 4- Jean-Marie PERETTI et Aline SCOUARNEC, Institut International de l'Audit Social, "**Audit social & renouvellement de la GRH**", SIDI FREDJ (Algérie) Du 30 au 31 mai 2009.
- 5- L'audit social dans le contexte marocain – "**Un nouveau créneau pour l'expert-comptable, Aspects méthodologiques et proposition d'un référentiel d'audit**."
- 6- Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOUS, "**la diversité international des enjeux de L'audit social**", Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion, France, 2006.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: ثانية ماستر تدقيق ومراقبة التسيير

استبانة:

تحية وبعد:

تهدف هذه الاستبانة الموجهة اليكم الى دراسة وتبيان مدى الدور الذي يلعبه التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية ، وذلك لغرض استخدام هذه الاستبانة في اطار التحضير لإعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في إدارة الأعمال تحت عنوان :
" دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية" .

دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة-2013-2014 مع العلم

ان هذه الاستبانة تستخدم لأغراض البحث العلمي ولا تستخدم لأغراض اخرى.

لذا نتمنى من سيادتكم الموقرة الاجابة على هذه الاسئلة بموضوعية (دون تحيز) وبدقة ووضوح لان التوصل الى نتائج سليمة واهداف البحث المرجوة يعتمد بشكل كبير على صدق اجاباتكم ومعلوماتكم المقدمة الينا، وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات الشكر والتقدير والاحترام.

وشكرا.

➤ الجزء الاول:

• بيانات خاصة بالمؤسسة .

اسم المؤسسة (المقر)	
نوع النشاط الممارس (الرتبة)	

• معلومات خاصة بالمستجيب: ضع علامة (X) امام الاجابة المناسبة:

1- الجنس: ذكر..... أنثى.....

السن	اقل من 25 سنة	من 25 الى 35 سنة	من 35 الى 45 سنة	من 45 الى 55 سنة	اكثر من 55 سنة

3- المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	مستوى ثانوي	شهادة أخرى	متحصل على شهادة ليسانس	متحصل على شهادة ماجستير او الماستر	متحصل على شهادة دكتوراه

خيرة زقيب

4- مدة العمل في المؤسسة الحالية :

مدة العمل	اقل من 5 سنوات	من 5 الى 10 سنوات	من 10 الى 15 سنة	من 15 الى 20 سنة	اكثر من 20 سنة

5- مدة الخبرة :

مدة الخبرة	اقل من 5 سنوات	من 5 الى 10 سنوات	من 10 الى 15 سنة	من 15 الى 20 سنة	اكثر من 20 سنة

➤ الجزء الثاني : يتعلق بمعلومات عامة.

يتضمن هذا الجزء اسئلة حول واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لأداء ادارة الموارد البشرية داخل المؤسسة الجزائرية .

• ضع علامة (X) امام الاجابة المناسبة حسب رايك .

▪ الفرضية الاولى : هناك اهتمام من قبل مدققي الحسابات (المعتمدين) حول التدقيق الاجتماعي والعمل على ممارسته

قدر المستطاع بالمؤسسات الاقتصادية باعتباره جزء من عملية التدقيق الشامل.

اولا: التركيز على مفهوم التدقيق الاجتماعي باعتباره جزء من عملية التدقيق الشاملة .	موافق	موافق بشدة	موافق بدرجة متوسطة	معارض	معارض بشدة
1- ان مفهوم التدقيق الاجتماعي غير فعال في المؤسسات الاقتصادية					
2- هناك اهتمام من قبل مدققي الحسابات بأنشطة الاجتماعية والحث على ممارستها قدر المستطاع باعتبارها جزء اساسي من عملية التدقيق الشامل					
3- ممكن ان تتحمل المؤسسة تكاليف اضافية للاستفادة من خبرات وتوجيهات بعض المختصين على ادائها في تنفيذ برامجها وخططها الاجتماعية					
4- تعتبر المؤسسة ان قيامها بفحص الاداء الاجتماعي يعد من جودة ادائها					

الفرضية الثانية: مستوى ادرة الموارد البشرية جيد

ادارة الموارد البشرية	موافق	موافق بشدة	موافق بدرجة متوسطة	معارض	معارض بشدة
1- تقوم المؤسسة ببرامج تدريبية للعاملين وتكوينية للمسؤولين.					
2- تشجع المؤسسة موظفيها وتحفزهم على العمل الجماعي.					
3- تمنح المؤسسة فرص للعاملين لإبراز قدراتهم الابداعية والابتكارية واشركهم في اتخاذ القرارات.					
4- يساهم التدقيق الاجتماعي في وضع برامج ترفيهية للعاملين.					
5- يستفيد العاملون من حوافز مادية ومعنوية إثر قيامهم أعمال إضافية أو إبداعية .					
6- يتم انتقاء الاشخاص لشغل الوظيفة على اساس معايير محددة من قبل.					
7- تستعين إدارة الموارد البشرية بمدققين اجتماعيين في اختيار وتعيين الفئات المؤهلة لشغل وظائف معينة.					

▪ الفرضية الثالثة H0: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التدقيق الاجتماعي وأداء ادارة الموارد البشرية من خلال المنهجية المستخدمة لكشف الاختلالات و تقديم التوصيات في مجال التكوين والتدريب والحوافز وتقييم الاداء، التوظيف .

خيرة زقيب

موافق	موافق بشدة	موافق بدرجة متوسطة	معارض	معارض بشدة	ثانيا: مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين فعالية اداء ادارة الموارد البشرية .
					1-اعتقد ان نشاط التدقيق الاجتماعي يساهم وضع برامج تكوينية لإدارة الموارد البشرية .
					2-باعتبار التدقيق الاجتماعي جزء من عملية التدقيق الشاملة ، اعتبره واجب على كل منشأة وأيد ان يكون من الانشطة التي تقوم بها ومن المسؤوليات التي تلتزم بها.
					3- يتضمن التقرير السنوي الخاص بالمنشأة والصادر من قبل مدقق الحسابات عن مدى تعبير القوائم المالية عن الاداء الاجتماعي .
					4-يقتصر عمل المدقق الحسابات في فحص السجلات والمستندات والقوائم المالية فقط.
					5-يرتكز عمل المدقق الاجتماعي على الجانب ذو الطابع الاجتماعي للمشروع والمستندات المؤيدة لها .
					6-الجهة المستفيدة من عملية التدقيق الاجتماعي هي الجماعات الخاصة بالأنشطة الاجتماعية أو جمعيات حماية البيئة .
					7-يستفيد اخرون من عملية التدقيق (العاملون، العملاء، المستثمرون، الجهات الحكومية) يعني الجمهور بصفة عامة .
					8-تتضمن القوائم المالية الخاصة بالمنشأة الافصاح عن كافة الانشطة الاجتماعية الخاصة بها.
					9-اعتبر ان عملية التدقيق الاجتماعي هي من المسؤولية الاختيارية للمؤسسة .
					10-تستعين المؤسسة بمستشار او خبير لتقييم ادائها في تنفيذ انشطتها الاجتماعية .
					11-تستعين ادارة الموارد البشرية بإجراءات التدقيق الاجتماعي لاختيار وتعيين المورد البشري.
					12-تستخدم ادارة الموارد البشرية اساليب (طرق) التدقيق الاجتماعي لإجراء دورات تدريبية للعمال وتكوينية لمسيريها ومسؤوليها.
					13- يساهم التدقيق الاجتماعي في عملية وضع نظام للأجور والحوافز الذي تعتمد عليه إدارة الموارد البشرية لموظفيها .
					14-تستعين إدارة الموارد البشرية بمفهوم التدقيق الاجتماعي في اختيار وتعيين الموظف المناسب في المكان المناسب.
موافق	موافق بشدة	موافق بدرجة متوسطة	معارض	معارض بشدة	امكانية قيام المؤسسة بالمسؤوليات الاجتماعية والبيئية:
					1-يمكن ان تقوم المؤسسة ببرامج لصالح موظفيها
					2-اعتقد ان المنشأة عند اعدادها لبرامجها تأخذ في الحسبان جانب المساهمين .
					3- ممكن ان تقوم المؤسسة عند اعدادها لبرامجها وضمن خططها بإعداد برامج خاصة بالجانب البيئي .
					4-تصبح المؤسسة مسؤولة قانونيا او اجتماعيا إثر قيامها بأنشطتها والاثار المترتبة على ذلك .

					5- عادة ما يتضمن تقرير مدقق الحسابات والذي يعبر عن مدى التزام المؤسسة وإيفائها بالمتطلبات والمسؤوليات الاجتماعية.
					6- يوجد اهتمام لدى المؤسسات لمسؤولياتهم الاجتماعية تجاه العاملين
					7- يوجد اهتمام لدى المؤسسات لمسؤولياتهم الاجتماعية تجاه العملاء.
					8- يوجد اهتمام لدى المؤسسات لمسؤولياتهم الاجتماعية تجاه المجتمع.
					9- يوجد اهتمام لدى المؤسسات لمسؤولياتهم الاجتماعية تجاه البيئة.

الفرضية الرابعة: مدى مساهمة (مدقق الحسابات)، في نشر وترسيخ ثقافة أو مفهوم التدقيق الاجتماعي بالمؤسسات الاقتصادية لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية .

معارض بشدة	معارض	موافق بدرجة متوسطة	وافق بشدة	وافق	مدى مساهمة المدققين في ارساء مفهوم التدقيق الاجتماعي بالمؤسسات الاقتصادية
					1-تشجع إدارة المؤسسة على ضرورة القيام بالتدقيق الاجتماعي بالنسبة لموظفيها.
					2-لا يمانع العمال التغيير ويتقبلون مفهوم التدقيق الاجتماعي .
					3-تستعين المؤسسة بخبراء متخصصين في مجال التدقيق الاجتماعي(مدققين) لمراقبة ومتابعة الاداء الاجتماعي .
					4-تقوم المؤسسة من محظ ارادتها بالتدقيق الاختياري اي الاجتماعي لمعرفة مدى التزامها بالمسؤوليات الاجتماعية والبيئية دون ضغط من طرف اخر .
					5-تسعى إدارة الموارد البشرية الى وضع برامج خاصة ومؤهلة (كالندوات، محاضرات، اعلانات، ...) حول التدقيق الاجتماعي لتأهيل وتكوين مسيري المؤسسات عن اهمية التدقيق الاجتماعي وضرورة تلقينه لهم، لما له دور في زيادة وتحسين اداء العاملين والمؤسسة ككل.
					6-يستفيد العمال من الندوات التي تقدمها لهم مسيري ومسؤولي المؤسسة.
					7-تبادر مكاتب التدقيق بوضع مسابقات باشتراك مختلف المؤسسات وتقديم شهادات تقديرية وتحفيزية لمدى التزام المؤسسات ووفائها بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية.
					8- تقوم المؤسسة بوضع خبراء في التدقيق ، مدققين اجتماعيين لديها للاستعانة بهم والاستفادة منهم
					9-يمكن للمدققين تكثيف جهودهم حول تأييد واعتبار التدقيق الاجتماعي من واجبات ومسؤوليات المؤسسة وضرورة القيام به لأنه جزء من التدقيق الشامل.
					10-تكتفي المؤسسة بمدققي حسابات لديها .
					11-يقوم مدقق الحسابات بالإفصاح عن الانشطة الاجتماعية عند اعداده للتقارير وتقديم توصيات حول الاداء الاجتماعي وضرورة التزام المؤسسة بالإفصاح عنها ضمن قوائمها المالية الخاصة بها.
					12-تتضمن خطة عمل المدقق برنامجا لتدقيق مدى تطبيق متطلبات وإجراءات التدقيق الاجتماعي عند فحص القوائم المالية للمؤسسات .
					13-يقوم مدقق الحسابات او المدقق الاجتماعي بتطبيق متطلبات وإجراءات مكتوبة لفحص الاداء الاجتماعي للمنشأة اتجاه العاملين، المجتمع، البيئة.
					14-في الغالب تقوم المؤسسات بالإفصاح في تقاريرها السنوية عن الاداء الاجتماعي لها.
					15-تستند إدارة الموارد البشرية في عملها إلى بعض الوسائل لدراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل وتقديم الحلول لها من اجل رفع أدائها وأداء العاملين وبالتالي اداء المؤسسة ككل.
					16-تستعمل إدارة الموارد البشرية خصوصيات منهجية للتدقيق الاجتماعي لاستخراج الانطباعات والآراء الخاصة بالأفراد .

					17-تستعين إدارة الموارد البشرية بالتدقيق في المفاوضات مع العاملين لمعرفة الوضعية الاجتماعية للمؤسسة .
					18- المراجع ملزم بتقديم تقرير عن فحصة للنشاط الاجتماعي للمؤسسة.
					19- لا يتم تضمين رأي المراجع عن مراجعته للمسؤولية الاجتماعية للمنشأة في تقرير المراجعة .
					20- إن الآثار الاجتماعية المترتبة على نشاط المنشأة يجعل المراجع مسؤولاً من الناحية الاجتماعية عن الإفصاح عن تلك الآثار في تقرير المراجعة.
					21- يطبق المراجع متطلبات وإجراءات تنفيذية مكتوبة لفحص الأداء الاجتماعي للمؤسسة تجاه (العاملين، المجتمع، العملاء).
					22- إن تطبيق المتطلبات والإجراءات التنفيذية للتدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المالية للمنشأة تعتبر من مسؤوليات المراجع.