

جامعة غرداية
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
ميدان العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
شعبة: علوم التسيير
تخصص: إدارة الأعمال
من إعداد الطالب: درمشاكي حمزة
بعنوان:

**التدقيق الإجماعي وأثره في تحقيق المسؤولية
الإجتماعية**
دراسة حالة – شركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز – SDC –
مديرية غرداية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/06/11

أمام اللجنة المكونة من السادة:

اللقب و الإسم	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. شرقي مهدي	أستاذ محاضر – أ –	غرداية	رئيساً
د. حنيش يوسف	أستاذ محاضر – أ –	غرداية	مشرفاً ومقرراً
د. بوحفص رواني	أستاذ محاضر – أ –	غرداية	مناقشاً
أ. سايح عبد الله	أستاذ محاضر	غرداية	مناقشاً

السنة الجامعية: 2018/2017م

جامعة غرداية
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
ميدان العلوم الإقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
شعبة: علوم التسيير
تخصص: إدارة الأعمال
من إعداد الطالب: درمشاكي حمزة
بعنوان:

التدقيق الإجتماعي وأثره في تحقيق المسؤولية الإجتماعية

دراسة حالة – شركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز – SDC –
مديرية غرداية

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/06/11

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	الإسم واللقب
رئيساً	غرداية	أستاذ محاضر –أ–	د. شرقي مهدي
مشرفاً ومقرراً	غرداية	أستاذ محاضر –أ–	د. خنيش يوسف
مناقشاً	غرداية	أستاذ محاضر –أ–	د. بوحفص رواني
مناقشاً	غرداية	أستاذ محاضر	أ. سايح عبد الله

السنة الجامعية: 2017/2018م



الإهداء

قال تعالى: ﴿ فبهديهم إقتده ﴾ صدق الله العظيم .

الحمد لله عدد ماكان

الحمد لله عدد ما يكون

الحمد لله عدد الحركات والسكون

والصلاة والسلام على حبيبي و قرّة عيني محمد

صل الله عليه وسلم.

أهدي جهدي المتواضع وثمرة عنقود في بستان فؤادي

إلى زهرتي حياتي وقنديلي في ظلم شديديات الوهاد أمي و وأبي

والى جميع اخوتي واحص بالذكر تلك التي رعت اناملي

وشهدت نموهم رقية درمشاكي

والى الأهل في أدرار(تامست الجديد)، موطن الأجدادي، هناك القلب ينادي

واخص بالذكر جميع الأساتذة الذين كان لهم الدور في جميع مراحل دراستي

والى كل من يتبنى فكرة ويدعمها ويوصلها لتكون بيتا واقفا بعماد

إلى من لم يخطهم قلمي لكنهم في القلب قطرة بمداد.

إلى كل من نسيه القلم وحفظه القلب.

درمشاكي

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين. الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات. والحمد لله رب الأرض والسموات ، والشكر لله دائما ما نبت زرع وما هطل المطر من الرحمات وصل اللهم على الحبيب محمد سيد الطيبين والطيبات.

يا بديع السموات والأرض إني *** من حيائي خواطري في شتات

حمدنا وثناؤنا ليس إلا *** هبة منك يا عظيم الهبات

عبارات كثيرة تسكن الخيال، ولو أردنا كتابتها لأحتجنا إلى قافلة من جمال، فلا يسعني إلا

أن أقول اللهم بارك في الجميع في صحتهم والأهل

الذين جمعنا بهم رابطة العلم... فواجب علينا شكرهم ووداعهم ونحن نخط خطوتنا الأولى

في غمار الحياة؛ ونخص بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من أشعل شمعة في دروب علمنا

وإلى من وقف وأعطى من قريحة فكره لينير طريقنا

إلى كل الأساتذة الأفاضل ونخص بالذكر دكتور: خنيش يوسف

الذي تفضل بالإشراف على هذا البحث وإرشادي إلى كل سبيل يُتغنى به علم فجزاه الله

عنا كل خير وله مني كامل التقدير والإحترام.

كما أتوجه بالشكر إلى كل الأساتذة الأفاضل الأجلاء وبالخصوص أساتذة قسم علوم

التسيير.

درمشاكي

الملخص

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على أثر التدقيق الاجتماعي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة وقد إستخدمنا الإستبيان لتحليل الدراسة، حيث قمنا بتقسيم الإستبيان إلى ثلاث أجزاء ، الأول خاص بالحالة بالمتغيرات الشخصية، الثاني متعلق بالتدقيق الاجتماعي والثالث متعلق بالمسؤولية الاجتماعية وقد بلغ حجم عينة الدراسة (60) موظف في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية ، وقد تم تحليل بيانات هذا الإستبيان بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بالإعتماد على المتوسطات الحسابية، والعلاقات الإرتباطية، وتحليل الإنحدار المتعدد، حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: إهتمام الإدارة بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة لما له من أهمية بالغة في تعزيز وتحقيق المسؤولية الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: تدقيق الاجتماعي، تدقيق، مسؤولية الاجتماعية ، تقييم، سونلغاز.

Le but de cette étude est d'identifier l'impact de l'audit social dans la réalisation de responsabilité sociale dans l'organisation ont utilisé le questionnaire pour l'analyse de l'étude, où nous avons divisé le questionnaire en trois parties, la première situation de variables personnelles particulières, la deuxième vérification sociale connexes et troisième liés à la responsabilité sociale a atteint la taille de l'échantillon d'étude (60) employés dans l'électricité et la distribution du gaz de la Direction de Ghardaia, et ces analyses des données de l'enquête à l'aide du logiciel statistique pour le programme des sciences sociales (SPSS) en fonction des moyennes arithmétiques, corrélation des relations, l'analyse de régression multiple, où M atteindre un ensemble de résultats, y compris l'attention de la direction dans l'établissement d'audit social remplace l'étude en raison de sa grande importance dans la promotion et la réalisation de la responsabilité sociale.

Mots clés: Audit social, audit, responsabilité sociale, évaluation, Sunlagaz.



قائمة الجداول

الرقم	العبارة	صفحة
1_1	نظريات المسؤولية الاجتماعية	21
1_2	توزيع عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية	38
2_2	توزيع مقياس ليكارت الخماسي (خمس إجابات)	42
3_2	الإحصاءات الخاصة باستمارة الإستبانة لعينة الدراسة	42
4_2	يوضح متغيرات الدراسة	43
5_2	يوضح إختبار صدق والثبات	44
6_2	نتائج اختبار كولمنروف-سمرنوف في توزيع البيانات	45
7_2	توزيع افراد عينة الدراسة حسب المتغيرات	46
8_2	تحليل فقرات محور المستقل التدقيق الإجتماعي	50
8_2	مقارنة بين الأبعاد الثلاثة للتدقيق الإجتماعي	54
9_2	تحليل فقرات محور المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية	55
10_2	العلاقة الارتباطية بين جميع المتغيرات التابع والمستقل	59
11_2	تحليل تباين خط الإنحدار	60
12_2	قيم معاملات خط الإنحدار	61
13_2	قيم معاملات خط الإنحدار البسيط	62
14_2	الإرتباط بين البعد الأول والمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية	64
15_2	الإرتباط بين البعد الثاني والمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية	65
16_2	الإرتباط بين البعد الثالث والمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية	66
17_2	يوضح الفروق بين المتغير التابع و الجنس	67
18_2	يوضح الفروق بين المتغير التابع و (بالمؤهل العلمي)	67
19_2	يوضح الفروق بين المتغير التابع و (الأقدمية)	68
20_2	يوضح الفروق بين المتغير التابع و (الوظيفية)	68



قائمة الاشكال

الرقم	العبارة	صفحة
1_2	توزيع المتغير الشخصي (الجنس)	47
2_2	توزيع المتغير الشخصي (المؤهل العلمي)	47
3_2	توزيع المتغير الشخصي (سنوات الخبرة)	48
4_2	يوضح توزيع المتغير الشخصي (الوظيفة)	49

مقدمة

توطئة:

إن الإتجاهات وتطورات العولمة المتسارعة في الجوانب الإدارية والتكنولوجية عبر أنحاء العالم للمنظمات فرض عليها إحداث تغيرات جذرية في أفكارها وإتجاهاتها وإدارتها نحو رسم خطط إستراتيجية تتماشى مع المستجدات الحاصلة في بيئتها وهذا من أجل المحافظة على مكانتها وصورتها الذهنية لضمان البقاء والإستمرارية . وأدى ذلك إلى بروز مفاهيم حديثة ساعدت في خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في مختلف الجوانب الإدارية لاسيما الجوانب الإجتماعية، ومن أهم هذه المفاهيم التي برزت بشكل ملفت مؤخرًا، مفاهيم ترتبط بضرورة مراعاة منظمات الأعمال للجوانب الإجتماعية في نشاطاتها، والدعوة إلى عدم طغيان الهدف الربح على دورها الإجتماعي تجاه المجتمع، وللتعبير عن إهتمام منظمات الأعمال بالبعد الإجتماعي ظهر مفهوم المسؤولية الإجتماعية، وهو مفهوم متداول من خلاله تعتبر المنظمة طرفًا فاعلاً ومسئولاً في البيئة التي تتواجد فيها، مع ضرورة ممارسة مسؤوليتها إتجاه الفرد والمجتمع.

كما اصبح الإهتمام بالتدقيق الإجتماعي ضرورة حتمية تفرض على المؤسسات لمعرفة الأداء الإجتماعي فالتدقيق يعتبر من أهم الوسائل الهامة في تشخيص الوضعية الإجتماعية للمؤسسة وذلك من خلال شخص مستقل وهو المدقق يقوم بالكشف عن جميع الإختلالات والتعرف على نقاط القوة والضعف أي الظروف الداخلية والخارجية للمؤسسة للتكييف وذلك من خلال تقارير موضوعة من طرف المدقق الإجتماعي، وبناء على ماسبق نقوم بطرح الإشكالية التالية:

1: إشكالية الموضوع :

ماهو أثر التدقيق الإجتماعي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية ؟

2: الأسئلة الفرعية :

- مامدى حاجة المسؤولية الإجتماعية للتدقيق الإجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة. ؟
- ماهي أهم المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الإجتماعي و المسؤولية الإجتماعية. ؟
- كيف يساهم التدقيق الإجتماعي في إحداث التغيير في المسؤولية الإجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة . ؟

3: فرضيات الدراسة :

للإجابة على الأسئلة الفرعية نضع الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى :

هناك أهمية للتدقيق الإجتماعي بالمؤسسة حسب وجهة نظر العاملين .

الفرضية الثانية :

- هناك إهتمام للإدارة بالتدقيق الإجتماعي في المؤسسة محل الدراسة .

الفرضية الثالثة:

- تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي في المؤسسة محل الدراسة.

فرضية الرابعة:

هناك علاقة دالة إحصائية بين الإهتمام بالتدقيق الإجتماعي على المسؤولية الإجتماعية.

فرضية الخامسة:

توجد علاقة دالة احصائية بين المتغيرين التدقيق الإجتماعي و المسؤولية الإجتماعية.

الفرضية السادسة:

هناك فروق دالة احصائية في المسؤولية الإجتماعية تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.

4: مبررات إختيار الموضوع:

تعود أسباب إختيار الموضوع الى الإعتبارات الآتية:

أولاً:أسباب ذاتية :

- الميل الشخصي والفضول العلمي للمواضيع ذات الصلة بالبيئة والمجتمع.

- تناسب طبيعة التخصص مع موضوع الدراسة .

- موضوع حديث وجدير بالدراسة والبحث خاصة في جانب التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية.

ثانيا: أسباب موضوعية

- أهمية الموضوع في الوقت الراهن نظرا لتطور الحاصل في مجال الإقتصاد.

- الغموض الذي يحيط بموضوع التدقيق الإجتماعي بحيث تجدهم لا يدركون معنى الحقيقي له ويخلطون بينه وبين التدقيق المالي المحاسبي.

- الدور الفعال الذي تلعبه المسؤولية الإجتماعية في تحسين مكانة المؤسسة.

- ضرورة تفعيل نشاط التدقيق الإجتماعي لأن الإهتمام الكبير لدى الباحثين والمتخصصين في هذا المجال

5: أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية و الدور التدقيق الإجتماعي بشكل عام وذلك من خلال:

- معالجة البحث لأحد المواضيع الراهنة إذ يهتم بالتدقيق الإجتماعي وأثره في تحقيق المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة .

- تبرز أهمية هذه الدراسة كونها تكشف العلاقة بين بُعدين مهمين في المؤسسة ألا وهما التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الاجتماعية .

- إن مؤسسة محل الدراسة قطاع مهم وأن التدقيق الإجتماعي يعتبر أداة رقابية فعالة لا يمكن الإستغناء عنها في المؤسسة .

- إبراز مدى أهمية تبني التدقيق الإجتماعي من طرف المؤسسة.

6: أهداف الدراسة: تمثل أهداف الدراسة في:

- التعرف على التدقيق الإجتماعي من حيث المفهوم، والمبادئ والأبعاد، والأهداف.

- إيضاح اثر التدقيق الإجتماعي على المسؤولية الإجتماعية.
- أهمية التعرف على مدى إدراك وتطبيق التدقيق الإجتماعي من قبل المؤسسة.
- إعطاء صورة مجسدة للعمليات التي يقوم بها المدقق الإجتماعي خلال عمله والطرق التي يتخذها في تحقيق المسؤولية الإجتماعية.
- التوصل الى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تساعد في البحوث الدراسية.

7: حدود الدراسة :

بالنسبة لحدود المكانية تمت هذه الدراسة بمديرية التوزيع للكهرباء والغاز بغرداية كونها أحد المؤسسات التجارية في المنطقة، أما في ما يخص الحدود الزمانية فتمثلت الفترة الممتدة ما بين 2018/04/20 الى 25/05/2018

8: منهج البحث والأدوات المستخدمة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة ودراسة الفرضيات، تم الإعتماد على منهج الوصفي في الفصل الأول لدراسة التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية من خلال الجانب النظري من البحث، أما الفصل الثاني المتعلق بالدراسة الميدانية فقد تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للبحث والإستعانة ببرنامج المعالجة الإحصائية للبحوث الإجتماعية SPSS. وهذا من أجل الحصول على المعلومات بدقة لإسقاط الدراسة النظرية على واقع مؤسسة محل الدراسة.

وتم الإعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من المراجع لحل الإشكالية المطروحة، من أهمها: كتب، رسالات، ماجستير، مقالات ومجلات، وملتقيات علمية وغيرها، .

9: صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتها أثناء إنجازي لهذا الموضوع:

- إتساع الموضوع وقصر فترة الدراسة.
- صعوبة في توزيع وإسترجاع الإستمارات.

- صعوبة الحصول على المعلومات والوثائق من مصادر موثوقة وصعوبة المقابلة مع المسؤولين بهذه المؤسسة .

10: هيكلية الدراسة:

لمعالجة اشكالية قسم البحث كما يلي :

الفصل الأول الخاص بالجانب التطبيقي والأدبيات حول التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية، بحيث تطرقنا في المبحث الأول: اهم المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية، وأثر التدقيق الإجتماعي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية وفي المبحث الثاني: تم التطرق للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت الموضوع, وبعد الإنتهاء من الفصل الأول, تناولنا الفصل الثاني: الدراسة الميدانية بعنوان التدقيق الإجتماعي واثره في تحقيق المسؤولية الإجتماعية والذي تضمن مبحثين:

المبحث الأول : الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.

المبحث الثاني : تحليل النتائج الدراسة الميدانية.

الفصل الأول

الإطار النظري للتدقيق
الإجتماعي والمسؤولية
الإجتماعية

تمهيد:

لقد أصبح الإهتمام بالمسؤولية الإجتماعية التي برزت نتيجة لردود الفعل التي إجتاحت العالم و الشغل الشاغل للمؤسسات في كافة البلدان النامية منها والمتقدمة وذلك لتأثيرها البالغ على صورتها ومكانتها من خلال ممارستها لهذا المفهوم، حيث أصبحت من أكبر التحديات التي تواجه المؤسسة وذلك عن طريق البرامج ذات الأهمية المتزايدة لعدد كبير من المؤسسات لما لها من تأثير على وضعية المؤسسة وهذا التأثير يظهر في خلال التدقيق الإجتماعي وهو عملية فحص وتقييم والتحسين المستمر، من حيث أثره في تحقيق المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة.

لذا خصص هذا الفصل إلى تقديم أهم المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية وبعض

الدراسات ذات الصلة بالموضوع، وذلك من خلال المبحثين:

المبحث الأول: مفاهيم حول التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول: مفاهيم حول التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

سيتم من خلال هذا المبحث عرض المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية من خلال التطرق لأهم المدخل للتدقيق الإجتماعي، وكذا المسؤولية الإجتماعية .

المطلب الأول: ماهية التدقيق الإجتماعي

تستمد مهنة التدقيق نشأتها من حاجة الإنسان إلى التحقق من صحة البيانات والمعطيات والقوائم التي يعتمد عليها في اتخاذ القرارات، والتأكد من مدى مطابقتها للواقع، وأول ما ظهرت الحاجة إليه كان لدى الحكومات ثم أنتقلت إلى المؤسسات لتشمل جميع الوظائف والأنشطة المتعلقة بها.

الفرع الأول: التطور التاريخي و مفهوم التدقيق والتدقيق الإجتماعي

نتطرق في هذا الفرع إلى التطور التاريخي ومفهوم التدقيق و التدقيق الإجتماعي بصفة عامة.

أولاً: التطور التاريخي للتدقيق الاجتماعي: إختلف الباحثون في تحديد تاريخ دقيق ومحدد لظهور التدقيق، حيث يرى البعض أن الجذور الأولى له تعود إلى مصر الفرعونية أين وجد ما يعرف بالمراقبين الذين توكل لهم مهمة مراقبة الحسابات الخاصة بالصادرات والواردات المتعلقة بمادة القمح ومختلف المحاصيل التي تزرع وتنتجها الأرض والضرائب المتعلقة بذلك¹.

خلال العهد الروماني كان مجلس للشيوخ يتكفل بمراجعة حسابات الموظفين الذين يقومون بتحصيل الضرائب ثم أنشأ مجلس للمحاسبة. في العهد اليوناني، تم اعتماد على خبراء كانوا يقومون بعملية التحقيق في الحسابات المتعلقة بالخزينة العامة ومجموعة أخرى بالحسابات الشخصية للأفراد الذين يتكفلون بتسيير الأموال العمومية. أصل المصطلح مستخرج من الكلمة اللاتينية "Audire" وجاءت من الممارسات الرومانية وتعني الحكم على الشكاوي من خلال السماع إلى الشهادات، وتعني "Ecouter" أي الإستماع والإصغاء، بالفرنسية ثم تحول المصطلح إلى الرقابة الرسمية للحسابات باللجوء إلى الإشهاد والإثبات الإداري والمحاسبي.

أ : مفهوم الأول لتدقيق: المراجعة هي نشاط تقييمي مستقل مهمته فحص الأعمال المختلفة في مجالات مختلفة، تقييم أداء الإدارات و الأقسام في المؤسسة و ذلك كأساس لخدمة الإدارة العليا².

ب: مفهوم الثاني لتدقيق: هو فحص إنتقادي يسمح بتدقيق المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة والحكم على العمليات التي جرت والنظم المقامة التي أنتجت تلك المعلومات³.

¹ Candau.L'audit Social methodes et Techniques pour un mangement efficace, Vuibert

Gestion Paris, 1985, p 40

² أمين السيد أحمد لطفي، فلسفة المراجعة، ط1، الدار الجامعية مصر 2009، ص 23.

³ ندى أولاد سالم، التدقيق الإجتماعي ودوره في تحسين اداء المورد البشري. مذكرة ماستر اكاديمي، جامعة غرداية،

2015، ص 3.

ثانيا: مفهوم التدقيق الاجتماعي: هو الفحص المنتظم لسياسات والإسهامات الإجتماعية و البيئية للوحدة الإقتصادية بهدف التأكد من مدى وفائها وتحقيقها للمعايير الخاصة للأداء، وقياس مدى تقدمها وتحقيق أهدافها المرسومة والمساعدة على إيجاد مقاييس لنجاحها ورفع مستوى أهدافها الإستراتيجية¹.

الفرع الثاني: أهداف و أركان التدقيق الإجتماعي

للتدقيق الإجتماعي مجموعة من الأهداف والأركان سنعرضها في هذا الفرع فيما يلي:

1: أهداف التدقيق الإجتماعي: يمكن تحديد الأهداف التدقيق على النحو التالي²:

- التأكد من أن البيانات والمعلومات قائمة الأداء الإجتماعي صحيحة ودقيقة في ضوء المعايير إعدادها وإبداء الرأي عن مستوى الأداء الإجتماعي من خلال تقرير المدقق عن قائمة الأداء الإجتماعي.
- فحص الأداء الإجتماعي و التأكد من ملائمة الإفصاح عن القوائم المالية والتقارير الإجتماعية وكفائتها في التعبير عن مدى تنفيذ الوحدة الإقتصادية للمسؤوليتها الإجتماعية .
- اعداد تقرير شامل لنتائج النشاط الإجتماعي يتضمن بيانات دقيقة يمكن الوثوق بها من قبل الأطراف المستفيدة في المجتمع.
- التحقق من مدى إلتزام الوحدات بالقوانين والأنظمة والمعايير والمواصفات المعتمدة ذات العلاقة بالنشاط الإجتماعي.

- تقويم الأداء الإجتماعي للوحدة الإقتصادية وفاعلية البرامج الإجتماعية وتقويم نظام الرقابة لتلك البرامج. تحقيق فهم افضل لكيفية عمل الوحدة وسعيها لتحقيق قيمها وأهداف جمهورها وأحداث تغيير وتحسين وتطوير لأعمالها.

2: أركان التدقيق الإجتماعي: قبل كل شيء فإن المبدأ الأساسي للتدقيق الإجتماعي هو التحسين المستمر للأداء بالنسبة للأهداف الإجتماعية التي يتم اختيارها وقد حددت أركان التدقيق الإجتماعي وهي³:

- النظرة شمولية والمتعددة : حيث يجب أن يعكس التدقيق الإجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمنظمة.

- شامل : أن يجب أن يركز التدقيق الإجتماعي على قياس مدى تحسن الأداء من النواحي الإجتماعية والبيئية والثقافة والمجتمع .

¹ جبار ياسر عبيد، دور المدقق الخارجي في التدقيق الاجتماعي. ص2، 09/04/2018، www.accountingt

² نفس المرجع، ص3 09/04/2018، www.accountingt

³ ابراهيم محمد جاسم و سرمد غانم صالح، تدقيق الموارد البشرية أداة فاعلة في حوكمة الموارد. مجلة جامعة الموصل، التنمية البشرية/ المجلد (2)، العدد (2) جويلية، 2016، العراق، ص 284.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

- مقارنة : إذ يجب للتدقيق الإجتماعي أن يوفر الوسائل التي تمكن من مقارنة المنظمة عبر السنوات أو مع أداء المنظمات المتماثلة .

- منظم : بمعنى أن ينفذ التدقيق الإجتماعي بشكل منظم وليس مؤقتاً أو المرة واحدة في العمر .

- المراجعة: حيث يجب أن تفحص البيانات الإجتماعية سنوياً بواسطة شخص أو أكثر ممن ليس له مصلحة في تزيف النتائج يعني الأطراف المحايدة .

- الإفصاح: بالشكل الذي تكون نتائج التدقيق الإجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام .

- مشاركة : التي تؤدي إلى تشجيع مشاركة أصحاب المصلحة وتبادل قيمهم .

- متعددة الإتجاهات : أي إعطاء تغذية عكسية عن جوانب متعددة .

الفرع الثالث: أنواع و خطوات التدقيق الإجتماعي

للتدقيق الإجتماعي عدة أنواع وخطوات نعرضها على النحو الآتي:

أولاً: أنواع التدقيق الإجتماعي: ينقسم التدقيق الإجتماعي إلى نوعين وهما¹:

أ- تدقيق الأداء : ويشير إلى تحقيق الرقابة الفاعلة على ما أُنجز من أهداف قياساً بالغايات المنشودة ودرجة التوافق بين الموارد المستخدمة، وعقلنة وترشيد الإنفاق العام وتجنب مظاهر الهدر أو التبذير الفساد بكل أشكاله واستبعاد تأثيراتها في الدولة والمجتمع، وقد عرفته منظمة الأنطوساي "بأنه رقابة الإقتصاد والكفاءة الفعالية التي تستخدم بها الوحدة الخاضعة لتدقيق مواردها للنهوض بمسؤوليتها". يُعد الأداء نوعاً من أنواع الرقابة لتحديد مواطن القوة والضعف من خلال مقارنة الأداء الفعلي المتحقق بما يحدد مسبقاً من خطط ومعايير ومختلف أنشطتها المالية والإدارية والفنية والإجتماعية والبيئية وإقتراح الحلول اللازمة .

ب- تدقيق الإلتزام : هو الذي يفحص الإلتزام الإداري والقانوني واستقامة وصحة الإدارة والأنظمة المالية وأنظمة التحكم والضبط الإداري .

¹ صالح عقدة، يوسف سعادة، مدى ادراك المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الإجتماعي. الاردن، ص 12.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

ثانياً : خطوات التدقيق الإجتماعي : نتطرق إلى أهم خطوات التدقيق الإجتماعي المختلفة وهي سبع خطوات وهي .

1) تحديد الأنشطة الإجتماعية : وتنقسم تلك الأنشطة إلى ¹:

- الأنشطة التي تنتمي إلى مجال الأداء الإجتماعي البيئي الخارجي وتشمل حماية البيئة من الضوضاء والتلوث والمخلفات الصناعية وتحسين الشكل الجمالي للبيئة .
- الأنشطة التي تنتمي إلى مجال الأداء الإجتماعي الداخلي مثل الخدمات... الخ .
- الأنشطة التي تنتمي إلى مجال الأداء الإجتماعي المتعلق بالمنتج أو الخدمة .

2) تحديد الأنشطة الإجتماعية للوحدة الإقتصادية : يقوم المدقق الإجتماعي بعملية المسح المبدئي والعام للحصول على معلومات عن طبيعة عمل الوحدة الإقتصادية الخاضعة للرقابة الأداء الإجتماعي وطبيعة البيئة التي تعمل فيها من مصادر مختلفة منها المقابلات والفحص الميداني والوثائق الأساسية للوحدة .

3) فحص وتقييم نظام الرقابة الداخلية الإجتماعي في الوحدة : يساعد المدقق على القيام بعمله والتعرف على نقاط القوة والضعف في هذا النظام والتحقق من صحة اجراءات النظام ومدى إستجابة الجهاز الإداري لهذا النظام.

4) فحص سياسة الوحدة الإقتصادية تجاه مسؤولياتها الإجتماعية : فحص ودراسة الوحدة من قبل المدقق من خلال الخطط الإجتماعية التي وضعتها الوحدة وفحص المعايير .

5) فحص وتقييم كفاءة وفاعلية البرامج والأنشطة الإجتماعية : ويتم ذلك من خلال عدد البرامج والأنشطة التي تقوم بها الوحدة ومقدار الموارد المنفقة عليها وعدد المستفيدين منها ليتمكن المدقق من تحديد أوجه الإسراف والإستخدام غير الكفئ لتلك الموارد وتشخيص الخلل أو القصور في تنفيذ البرامج.

6) إعداد تقرير التدقيق الإجتماعي : وهذه المرحلة الأخيرة من عملية التدقيق والذي يتضمن معلومات عن مجالات النشاط الإجتماعي للوحدة محل التدقيق ، ويتضمن التدقيق الرأي الفني المحايد للمدقق عن مدى صحة ودقة الخاصة بالأنشطة الإجتماعية ومدى تقييم الصورة الواضحة عن الأداء ويشمل التقرير كذلك أساليب وإجراءات التدقيق، ومدى مساعدة الوحدة وتسهيل مهمة المدقق، وأي ملاحظات وتحفظات أو تقصير .

¹ المرجع سابق، ندى أولاد سالم، ص 7.

7) المؤشرات الإجتماعية المستخدمة في تدقيق الأداء الاجتماعي: وهي أهم الأدوات الأساسية المستخدمة في تحديد أوجه نقاط القوة والضعف للوحدة ودورها في عملية إتخاذ القرارات ومن أهمها المؤشرات الإجتماعية .

الفرع الرابع: خصائص ومستويات التدقيق الإجتماعي : سيتم التطرق إلى أهم الخصائص ومستويات التدقيق الإجتماعي في هذا الفرع.

أولاً: خصائص التدقيق الاجتماعي: إن التدقيق الاجتماعي لديه جملة من الخصائص نذكر منها¹:

- يعتبر مهمة خاصة ومختصة نظراً لإعتماد على طرق ومنهجية دقيقة وفهم موسع لحيثيات تسيير الموارد البشرية.
- التدقيق الاجتماعي واسع لكونه يمكن أن يتعلق بكل ما بإمكانه المساهمة في المؤسسة ونتائجها.
- تكوين نظرة كاملة عن الوضع صياغة توصيات بهدف التحسين المستمر لتسيير الموارد البشرية.
- يستعمل من طرف طاقم جديد لمعرفة الوضعيات كما هي أي حقائق الأمور للتمكن من تحديد الأهداف بالإعتماد على الأولويات بدراسة الإنحرافات والنتائج المترتبة عن بعض القرارات المتعلقة بالمجال الاجتماعي فهو بالتالي يظهر كإمتداد طبيعي ومكمل ضروري للتدقيق المالي والمحاسبي بالإندماج تحت لواء واحد وهو التدقيق ولكن الذي يميزه فعلاً عنه هو أنه المجال المعالج وبعض الخصوصيات المنهجية.
- تحسين أداء الموارد البشرية وتقييم إستراتيجيتها يتم من خلال كشف الإنحرافات و الإختلالات ثم إتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

ومنه نستنتج أن المدقق الاجتماعي يجب أن يتميز بالخصائص التالية: القدرة على فهم الإحتياجات المتعلقة بالمؤسسة، الإصغاء الجيد وإعادة الصياغة وكذا توفر لديه المهارات الفطنة ويكون على دراية ومعرفة بالقضايا الإجتماعية الكبرى بالمؤسسة وأن يكون محايد في قراراته بالبعد الإنتقادي والصرامة الأخلاقية والأدبية.

ثامناً: مستويات التدقيق الاجتماعي : نجد ميدان عمل المدقق ثلاثة وهي على النحو الآتي²:

1) مستوى النشاط الإداري والوظيفي: التحقق من الأرقام، المطابقة الشرعية وتنقسم إلى:

2) مستوى التسيير : وهو مدى تطبيق الإجراءات الموجودة مع السياسات الملائمة مع الأهداف .

¹ جادلي سمير ، "تسيير الأجور في المؤسسة دراسة حالة البنك الفرنسي"، مذكرة ماجستير ، غير منشورة ، علوم

التسيير ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري .قسنطينة ، 2008 ، ص 139

² السايح الزغودي محمد ، مراجعة إدارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء المؤسسات الإقتصادية. مذكرة ماستر،

تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2011، ص ص 31 . 32.

3) مستوى الإستراتيجي: تسطير الأهداف وتناسقها الداخلي للأهداف وإدماج الأهداف الخاصة بالافراد، بالنظر إلى الإمكانيات الداخلية والخارجية للمنظمة

الفرع الخامس : منهجية ووسائل عمل المدقق

لكي تتم عملية التدقيق بصور واضحة يجب أن تكون هناك مهجية ووسائل عمل المدقق نذكرها في ما يلي :

أولاً: منهجية عمل المدقق: يعتبر التدقيق الإجتماعي كمتابع منطقي ومنظم لمجموعة من المراحل يتبع من خلاله المدقق منهجية عمل صارمة وواضحة المعالم تسمح للمدقق الإجتماعي بوضع مختلف الفرضيات التي تفسر الظاهرة والأسباب المتعلقة بالمعضلات التي يتم تأكيدها أو نفيها من خلال عمليات التشخيص، وإعطاء المعلومات والنتائج بشكل منظم ومنطقي كما هو مبين ادناه، هناك بعض الممارسين للتدقيق الإجتماعي يطلقون على هذه المراحل تسمية "مراحل مهمة التدقيق" " Lamission de l'audit " ويقسمونها إلى مايلي¹ :

- تحديد الهدف الأساسي من المهمة - تجميع المعلومات اللازمة للمهمة - تعيين الأفراد الواجب مقابلتهم
- زيارة المقرات والورشات - التحقق من إحترام الإجراءات

ثانياً: وسائل عمل المدقق: يتم إختيار مجموعة الوسائل المعتمدة في عملية المدقق وهي²:

1 التشخيص الأولي : هي المرحلة الأولى من مراحل التدقيق وتتم هذه المرحلة بالتعرف على المحددات الأساسية للسياسة العامة، يعتمد عليها المدقق الإجتماعي في رسم خطته بحيث يقوم بجمع المعلومات اللازمة من جميع المصادر المتاحة لديه والتي يمكن تلخيصها في ما يلي :

- تجميع المعلومات من المصادر المكتوبة.
- الزيارة الميدانية للمنظمة .
- المقابلات والمحادثات .

¹ المرجع سابق، جادلي سمير، ص، 139

² لمزيد من المعلومات أنظر، سكاك مراد ، دور التدقيق الإجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة ، اطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف، 2011 ص240-244.

2 تقنيات تحليل المعلومات: هي مرحلة إختبار صحة الفروض في المنهج العلمي للبحث، و يتم تحليل ووصف الظواهر والربط بين المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة من خلال:

- الأشكال البيانية : تعتبر من من أبسط أنواع التحليل من حيث تطوير الظواهر.
- التحليل بإستعمال المؤشرات : يطلق عليها بعض الباحثين بالمزيج الإجتماعي وتعتبر نقطة الإلتقاء بالنسبة لمنهجية التدقيق الإجتماعي المستعملة في التحليل .

الفرع السادس: معايير ومتطلبات ومزايا التدقيق الاجتماعي

للتدقيق الإجتماعي معايير ومتطلبات ومزايا نلخصها في هذا الفرع:

أولاً: معايير التدقيق الإجتماعي: التدقيق الإجتماعي لا بد أن ينفذ من قبل المدقق بإستخدام معايير محددة المعالم متفق عليها لإنجاز مهمته وذلك على النحو الآتي :

- أ- معايير التدقيق الشخصية: تنقسم معايير التدقيق الشخصية مايلي¹:
 - معيار التأهيل العلمي : في هذه الحالة يجب أن يكون المدقق ذو كفاءة عالية في جانب الأمور الإجتماعية .
 - الحياد: يفترض على المدقق أن يكون محايداً بين الإدارة من جهة والملاك والعاملين والمستهلك والمجتمع من ناحية أخرى.
 - بذل العناية المهنية اللازمة والمسؤولية: يختصر هذا المعيار ضمن المسؤوليات المهنية للمدقق الإجتماعي.
- ب-معايير العمل الميداني: وينقسم هذا المعيار إلى ثلاث معايير وهي:²
 - معيار التخطيط لمهمة التدقيق : شمول التخطيط على قيام المدقق برسم خطة للتدقيق الإجتماعي وتضمينها بجزء مخصص لفحص النواحي الإجتماعية للعميل، وإمسك الملفات الخاصة بالتدقيق الإجتماعي، ويختص هذا المفهوم في عناصر ضبط جودة عملية التدقيق الاجتماعي.

¹ المرجع سابق، ص 246.

² المرجع سابق، ص 247.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

- فحص نظام الرقابة الداخلية : يشمل فحص المدقق في فهم نظام الرقابة الداخلية ومدى عنايتها بالتدقيق الإجتماعي، ومدى قيام المدقق الداخلي بمهمة فحص نظام الرقابة الداخلية وشمولها في المساهمات الإجتماعية لزبون وضرورة تدريب المدقق وإكتسابه للمهارات اللازمة لممارسة التدقيق الاجتماعي.

- أدلة الإثبات : جمع وسائل الإثبات المناسبة والكافية لتصبح أساسا للرأي الذي سيبيده المدقق حول النشاط الإجتماعي للمنظمة وستكون وسائل الإثبات كثيرة لكثرة الجهات التي يمكن الحصول منها على وسائل إثبات مادية، مثل المساهمين والمستهلكين والجمهور والملاك والمجتمع بصفة عامة.

ج- معايير التقرير والافصاح: المدقق ملزم بتقديم تقرير عن فحص النشاط الإجتماعي للعميل، ويجب أن يقدم لكل المهتمين مثل المساهمين والعاملين والعملاء والمجتمع. بأن التدقيق الإجتماعي مسؤولية إضافية على عاتق المدقق، هدفها التأكد من أن المنظمة التي تقوم بالتدقيق حساباتها لديها الخطط اللازمة لحماية البيئة وحماية حقوق الموظفين والعملاء والمجتمع بشكل عام.

ثانيا: متطلبات التدقيق الإجتماعي: يوجد هناك مجموعة من المتطلبات نذكرها على النحو الآتي¹:

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

ب- توفر معايير محددة للأداء الإجتماعي: ضرورة توفر مجموعة من المعايير لتمكين المدقق من إبداء رأيه الفني المحايد، إما بالنسبة للجهات التي تتولى وضع هذه المعايير " غرفة التجارة والصناعة أو الجمعيات العلمية والمهنية".

ج- وجود أشخاص أكفاء لقيام بالتدقيق الإجتماعي: على من يقوم بالمهمة التدقيق الإجتماعي عليه التحلي بالإستقلالية والنزاهة ويكون مؤهل وكفؤ لذلك، ولديه المام ومعرفة كافية بمجال الإقتصاد والصحة العامة والبيئة والتشريعات العمالية، ثم القوانين الخاصة بحماية البيئة.

د- إقناع الإدارة بأهمية التدقيق الإجتماعي: ضرورة إلتزام الإدارة وإقناعها بالأنشطة الإجتماعية من خلال نتائج التدقيق الإجتماعي والتوصيات التي يقدمها المدقق الإجتماعي في شكل تقارير على تفصيلها في بعض النواحي.

¹ المرجع سابق، جبار ياسر عبيد ، ص 15.

ثالثاً: مزايا التدقيق الاجتماعي: هناك العديد من مزايا التدقيق الاجتماعي نوضحها في النقاط التالية¹:

- يسمح للمنشأة بالإشراف الفعال وتوجيه الأداء، وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والإجتماعية، وفهم التكلفة ومضامين الأثار البيئية والإجتماعية والثقافية لنشاطها للإختيار بين الأولويات، وتعديل التطبيق في ظل النتائج المستخلصة.
- يسمح لجمهور المنشأة بالتأثير على أدائها وسلوكها والتأثير على سياساتها المستقبلية.
- رفع أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الإجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل والانحرافات بإستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الإقتراحات للقضاء على الإختلالات والانحرافات.
- تحسين المنظمة لأدائها الاجتماعي سنة بعد اخرى، بطريقة ضمنية تشاركية واضحة وقابلة للقياس.
- يسمح لموالي المنظمة ومقرضيها وجمهورها وعملائها وموظفيها والمجتمع، بالحكم إذا ماكانت المنظمة قد حققت قيمة مضافة من ناحية الإجتماعية والثقافية والبيئية.
- يمكن للمنظمة من التقرير عن إنجازاتها الإجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة.

المطلب الثاني: ماهية المسؤولية الإجتماعية

مع بداية النصف الثاني من القرن العشرين ركز العديد من الباحثين على ضرورة إبتعاد منظمات الأعمال الخاصة عن الإهتمام بالأرباح كهدف وحيد تحاول تعظيمه في شتى الظروف والأحوال. ومثل هذا الأمر بداية لأن يطرح الباحث المعروف في إدارة الأعمال "بيتر دراكر" المسؤولية الإجتماعية كأحد المجالات التسعة التي يفترض بمنظمات الأعمال أن تتبنى أهداف في إطار المسؤولية الإجتماعية².

الفرع الأول: البلورة التاريخية ومراحل تطور التاريخي للمسؤولية الإجتماعية

سوف يتم التطرق في هذا الفرع إلى أهم مداخل المسؤولية الإجتماعية من حيث التطور والمراحل... الخ

¹ المرجع سابق، ندى أولاد سالم، ص 14.

² نعمة عباس الخفاجي وظاهر محسن الغالبي، قراءات في الفكر الإداري. دار الباروني العلمية، طبعة، 2008 عمان، الأردن ص288.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

أولاً: البلورة التاريخية للمفهوم: أن المقصود بالبلورة التاريخية لمفهوم المسؤولية الإجتماعية هو تتابع المنطقي للتطور الحاصل في روية المنظمات الأعمال والأهداف التي تتبناها هذه المنظمات تجاه أصحاب المصالح المختلفين عبر فترات زمنية طويلة. في بداية الأمر وعند ظهور الأعمال الكبيرة كان إهتمام من قبل المالكين لهذه الأعمال وإختصرت العديد من الأهداف في إطار تحقيق الأرباح والإنتاج بكفاءة وفاعلية¹.

ثانياً: مراحل تطور التاريخي للمسؤولية الإجتماعية : نوجز المراحل التطور في ما يلي²:

تشكلت البدايات الأولى للمسؤولية الإجتماعية مع نشأة المجتمعات وتطورت مع تطور الحضارات، ومع ظهور الأديان ترسخت المفاهيم الإجتماعية ، فجاء الإسلام ليركز على التكافل الإجتماعي من خلال إقرار مجموعة من أشكال العطاء الديني مثل الوقف والزكاة والصدقات.

وسنوجز فيما يلي المراحل التي تشكل إطاراً فكرياً لتطور مفهوم المسؤولية الإجتماعية³:

- الثورة الصناعية والإدارة العلمية: تميزت هذه المرحلة بعدم وجود وعي بيئي لأن الثورة الصناعية كانت في بدايتها وظلت هذه المرحلة على هذا الحال حتى القرن 19 والربع الأول من القرن 20 بسبب القيم والأهداف السائدة في المجتمع حيث مصلحة الأعمال هي الربح بإعتباره القيمة الإقتصادية العليا.

- مرحلة العلاقات الانسانية: في هذه المرحلة يتم الإهتمام بالعاملين والملاك، لوجود بعض الإختلالات التي تحول دون السلامة والأمان في العمل أي ضرورة الإهتمام بالعاملين وبظروف العمل لغرض زيادة الإنتاج وبالتالي زيادة أرباح المالكين.

- مرحلة الكساد الإقتصادي والنظرية الكينزية: فحصول الكساد العالمي الكبير وإختيار المؤسسات الصناعية التي ينظر إليها بمثابة الركيزة والقاعدة الأساسية للإقتصاد قد يلجأ إلى تسريح آلاف العاملين.

- مرحلة ظهور خطوط الإنتاج وتضخم المنظمات: تضخم حجم المنظمات وزيادة عدد العاملين بها، فضلاً عن تلوث البيئة بسبب تزايد العمليات الصناعية بمحملها إنعكست على صحة وسلامة أفراد المجتمع، وبالتالي هذا يعني عدم مراعاة المسؤولية الإجتماعية .

¹ المرجع سابق، نعمة عباس الخفاجي وظاهر محسن الغالبي، ص290 .

² ظاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال. دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2005 ص54.

³ المرجع سابق، ظاهر منصور الغالبي، ص 57.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

- مرحلة تأثير الأفكار الإشتراكية: تعد الأفكار الإشتراكية التي إنتشرت في الدول الصناعية، من العلامات البارزة التي دفعت المؤسسات في الغرب إلى تبني الكثير من عناصر المسؤولية الإجتماعية .
- مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية والتوسع الصناعي: تعد هذه المرحلة من المراحل الحاسمة في إنتشار مفهوم المسؤولية الإجتماعية بصورته الحديثة، فالحرب العالمية الثانية شكلت تجربة مهمة في تدخل الدولة في مجالات عديدة .
- مرحلة المواجهات بين الإدارة والنقابات: تميزت هذه المرحلة بتعاظم قوة النقابات،. كما تميزت هذه المرحلة بكثرة القضايا أمام المحاكم لأسباب تتعلق بجوانب مهمة من الإنتهاكات التي تقوم بها المؤسسات تجاه المجتمع.
- مرحلة القوانين والمدونات الأخلاقية: لقد تجسدت النداءات والإحتجاجات في المراحل السابقة في تشكيل قوانين ودساتير أخلاقية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، حماية البيئة.

الفرع الثاني: مفهوم وأهمية المسؤولية الإجتماعية

يبين هذا الفرع تعريف للمسؤولية الإجتماعية وأهميتها في المؤسسات:

أولا : مفهوم المسؤولية الإجتماعية : لم يتم تحديد مفهوم موحد للمسؤولية الإجتماعية وسوف نعرض مجموعة تعاريف على النحو الآتي:

- فقد عرف: دراكر (Drucker 1977) المسؤولية الإجتماعية بأنها "التزام منظمة الأعمال التي تعمل فيه وأن هذا الإلتزام يتسع بإتساع شرائح أصحاب المصالح وتوجهاتهم¹.
- أما سترير (Strier 1979) يعرفها بأنها توقعات المجتمع لمبادرات منظمات الأعمال في إطار المجالات العديدة².

¹ المرجع سابق، نعمة عباس الخفاجي وظاهر محسن الغالبي، ص 289.

² المرجع سابق ، ص 289.

- المفهوم الكلاسيكي التقليدي: (Classical Concept)

ترجع خلفية هذا المفهوم إلى أفكار العالم الإقتصادي آدم سميث والتي تنصب في جانبها الأساس على كون كافة منظمات الأعمال تسعى لتقديم أفضل الخدمات لعموم المجتمع، وتحقيق أعلى مستوى ممكن من الأرباح¹.

- عرفها (Holmes 1985) أنها إلتزاما أخلاقيا وإنسانيا وأديبا تحمله المنظمة إتجاه المجتمع².

- تعريف البنك الدولي للمسؤولية الإجتماعية : هو إلتزام أصحاب الأعمال التجارية في التنمية المستدامة³.

- تعريف المجلس الدولي لتنمية المستدامة(2007): بأنها التزام لمنظمات الأعمال للمساهمة في التنمية الإقتصادية المستدامة⁴.

- تعريف الإتحاد الأوروبي(2002): يرى أنها الفكرة التي من خلالها تدمج الشركات الإعتبارات الإجتماعية والبيئية مع العمليات الإقتصادية والتفاعل مع أصحاب المصالح.

ومن التعاريف السابقة للمسؤولية الإجتماعية يمكن أن نستنتج بأنها:

- الزامية أو طوعية.

- أداة القطاع الخاص للمساهمة في التنمية المستدامة.

- موجهة لأصحاب المصالح داخل المنظمة.

- مكملة لجهود القطاع العام في التنمية.

- نشاطاتها تشمل الإنسان والبيئة.

- المسؤولية ذات أبعاد اخلاقية.

¹ الدكتور تامر ياسر البكري، التسويق والمسؤولية الإجتماعية. دار وائل للنشر، طبعة 2001، عمان، الأردن، ص 34.

² نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006، ص 201.

³ World bank.opportunities and options for governments to promote corporate social response in Europe and central Asia: evidence from; Bulgaria Coroatia, working paper march 2005 p 1.

⁴ مرجع سابق ، الدكتور تامر ياسر البكري ، ص10

ثانياً: أهمية المسؤولية الإجتماعية : يمكن أن نلخص أهمية المسؤولية الإجتماعية في النقاط الآتية¹:

- تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي لدى العاملين والعملاء وأفراد المجتمع
- تحسين مناخ العمل السائد في المؤسسة وإشاعة التعاون والترابط بين مختلف الأطراف.
- زيادة الشفافية في العمل والصدق في التعامل.
- المساهمة في التطور التكنولوجي وما ينتج عنه من إيجابيات كزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته.
- تخفيف الأعباء على الدولة من أجل قضاء مهماتها الإجتماعية التعليمية الصحية.
- تحسين الخدمات المقدمة من خلال الإهتمام المتزايد بالمسؤولية الإجتماعية للمؤسسة.

الفرع الثالث: فوائد وأبعاد المسؤولية الإجتماعية

للمسؤولية الإجتماعية فوائد وأبعاد نذكرها في ما يلي:

1: فوائد المسؤولية الإجتماعية للمنظمة: إن قيام المؤسسات بدورها في إتجاه المسؤولية الإجتماعية من ناحية دعم جميع أفراد المجتمع من خلال رسائلها وأهدافها. من خلال الفوائد التالية²:

- خلق مناصب عمل جديدة.
- سد إحتياجات المجتمع المتغيرة ومتطلباته الضرورية.
- وجود صلة حقيقة بين الممارسات الإجتماعية للمؤسسة والأداء المالي الإيجابي.
- التأثير الإيجابي على الأداء الإقتصادي لمجتمع الأعمال، وأنها لا تؤدي المساهمين، بل في الواقع تعزز قيمة الأسهم ومكانة المؤسسات .
- تبني برامج من قبل المنظمات موجهة لتحسين ظروف معيشة المستخدمين كتأمينات والتسهيلات المختلفة.

2: أبعاد المسؤولية الإجتماعية : للمسؤولية الإجتماعية عدة أبعاد نلخصها على النحو الآتي³:

¹ بن أودينة عبد الباسط، أثر المسؤولية الإجتماعية على الأداء المالي للمؤسسة الإقتصادية. (ماستر أكاديمي)، جامعة غرداية، 2015-2016 ص ص 11 . 12.

² رقية غيران، المسؤولية الإجتماعية بين الواجب الوطني الإجتماعي والمبادرات التطوعية. منشورات منتدى إدارة عالم التطوع العربي 25:14/04/2018- WWW.Arovolunteering. org، ص 124

³ المرجع سابق، رقية غيران، ص 123.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

أولاً: البعد الإقتصادي: المنظمة تكون نافعة من الناحية الإقتصادية وأن تحاول جاهدة توفير الأمان للآخرين.

ثانياً: البعد القانوني: هي تلك الإلتزامات والتشريعات الملزمة أو المقيدة من طرف المشرع للمنظمات للعمل بها.

ثالثاً: البعد الاخلاقي: هي مجموعة من المبادئ السلوكية والنشاطات في إطارها القانوني تعمل بها المنظمة.

رابعاً: البعد الإجتماعي: هي أن تسعى المنظمة إلى التنمية وتطوير المجتمع والعمل على تحسين ظروف الحياة. وهذا بمساهمة المنظمة في جميع النواحي المتعلقة بالمجتمع مثل: الثقافة، والدين، والفنون، والأدب، وآليات التعامل مع المنظمات غير الحكومية وإستخدام موارد المحلية في الإنتاج.

خامساً: البعد البيئي: من خلال الإلتزام بالأنظمة البيئية الصادرة من الجهات ذات العلاقة، وتحليل قوائم التوازن البيئي التي تعدها المنظمة.

سادساً: البعد التطوعي: وهي المنافع والمزايا التي يرغب المجتمع الحصول عليها من المؤسسة كالدعم المقدم لمشاريع المحلية والأنشطة الخيرية... الخ¹.

الفرع الرابع : أسباب ظهور ومبادئ المسؤولية الإجتماعية

للمسؤولية الإجتماعية أسباب ومبادئ سوف نبرزها في هذا الفرع:

أولاً: أسباب ظهور المسؤولية الإجتماعية في المنظمات

قد أشارت العديد من الدراسات إلى أن بروز وتنامي مفهوم المسؤولية الإجتماعية جاء نتيجة العديد من التحديات كان من أهمها²:

أ. العولمة: تعد من أهم القوى الدافعة لتبني المنظمات لمفهوم المسؤولية الإجتماعية ، حيث أضحت العديد من الشركات متعددة الجنسية (Multinational Companies (MNCS ترفع شعار المسؤولية الإجتماعية ، وأصبحت تركز في حملاتها الترويجية على أنها تهتم بحقوق الإنسان، وأنها تلتزم بتوفير ظروف عمل آمنة للعاملين، وبأنها لا تسمح بتشغيل الأطفال، كما أنها تهتم بقضايا البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية.

¹ ضيافي نوال، المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية. (مذكرة ماجستير)، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم

التسيير جامعة ابو بكر بالقائد، تلمسان، 2009-2010، ص 31.

² منصف شرفي، دور المسؤولية الإجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال. (مذكرة ماجستير) جامعة منتوري، قسنطينة، 2014، ص 5

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

ب. تزايد الضغوط الحكومية والشعبية: من خلال التشريعات التي تنادي بضرورة حماية المستهلك والعاملين والبيئة، الأمر الذي قد يكلف المنظمة أموالاً طائلة إذا ما رغبت في الإلتزام بتلك التشريعات، وبخلاف ذلك قد تتعرض للمقاطعة والخروج من السوق بشكل عام.

ج. الكوارث والفوائح الأخلاقية: حيث تعرضت الكثير من المنظمات العالمية لقضايا أخلاقية، مما جعلها تتكبد أموالاً طائلة كتعويضات للضحايا أو خسائر نتيجة المنتجات المعيبة، كما حدث في كارثة التلوث النفطي للمياه في ساحل ألاسكا والتي تسببت فيها شركة (Exxon Valdez) النفطية، أو كما حدث في فضيحتي الرشوة في شركتي (IBM & Banco Nacion) في الأرجنتين.

د. التطورات التكنولوجية المتسارعة: والتي صاحبها تحديات عديدة أمام منظمات الأعمال فرضت عليها ضرورة الإلتزام بتطوير المنتجات، وتطوير مهارات العاملين، وضرورة الإهتمام بالتغيرات في أذواق المستهلكين وتنمية مهارات متخذي القرار. خاصة في ظل التحول من الإقتصاد الصناعي إلى إقتصاد قائم على المعلومات والمعرفة، وزيادة الإهتمام برأس المال البشري بدرجة أكبر من رأس المال المادي.

ثانيا: مبادئ المسؤولية الإجتماعية :

هذه المبادئ أو المدخل لا تنظم أو تفرض أو تقيس سلوكيات أو أعمال الشركات بل أنها تستند إلى المسألة العامة والشفافية والمصلحة الذاتية للشركات¹:

أ. مبادئ المسؤولية الإجتماعية : تعددت محاولات الباحثين والهيئات لوضع مبادئ للمسؤولية الإجتماعية للمنظمات وموضحة في ما يلي:

- بقاء منظمات الأعمال مرتبط بالرضا للمجتمع، لذلك يجب أن تعمل المنظمات في إطار ما يساهم في زيادة هذا الرضا.

- منظمات الأعمال هي رمز لأخلاقيات في المجتمع، لذا يجب أن تعمل كل ما يعكس الأخلاقيات الجيدة.

- المديرون التنفيذيون في المنظمات هم قدوة للإلتزام بالأخلاقيات في قراراتهم و إنعكاساتها على المجتمع.

ونص الميثاق العالمي للمسؤولية الإجتماعية : تستند المسؤولية الإجتماعية إلى مجموعة من المبادئ تنبثق من

الميثاق العالمي للمسؤولية الإجتماعية ، وهو مبادرة دولية صدر سنة 1999، دعت بمقتضاها الأمم المتحدة

¹ احمد الكردي، المسؤولية الإجتماعية للشركات. التحديات والآفاق من أجل التنمية، مجلة العلوم الإجتماعية على الرابط التالي: 2018/02/25, <http://www.swmsanet/articles.php?action=showid=1957>

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

الشركات للتخلي بروح المواطنة المؤسسية، وزيادة مساهمتها في التصدي لتحديات العولمة، والمشاركة الطوعية في التنمية المستدامة. وقد صدر في هذه المبادرة أهم النقاط التالية¹:

- دعم حماية حقوق الإنسان المعلنة دولياً وإحترامها.

- ضمان عدم ضلوع الشركات في أي إنتهاكات لحقوق الإنسان.

- إحترام حرية تكوين الجمعيات والإعتراف الفعلي بالحق في المساومة الجماعية.

كما ساهمت جهود المنظمات الدولية غير حكومية في وضع إطار لمبادئ المسؤولية الإجتماعية للمنظمات ومن هذه المنظمات (منظمة الأمم المتحدة، ومنظمة التعاون الإقتصادي والتنمية والبنك الدولي، ومنظمة المعايير الدولية تلخص عددا من المبادئ للمسؤولية الإجتماعية للمنظمات والتي نتجت من جهود المنظمات الآنفة الذكر وهي كما يلي²:

- إستمرارية التطوير

- الشفافية في التخطيط وتنفيذ العمليات.

- الأداء المبني على الأهداف والقابلة للقياس.

- المرونة والإبداع لتحقيق الأهداف .

- تفعيل أدوات المراقبة والتقارير.

وعلى مستوى المؤسسي فقد قدمت عددا من المبادئ للمسؤولية الإجتماعية هي كما يلي³:

- علاقة جديدة بين المنظمات والمجتمعات المحلية.

- نظم مستدامة للإنتاج ونظام عادل للتوزيع .

- المشاركة في عمليات صنع القرار للشركات.

- حفظ وحماية البيئة للأجيال الحالية والمستقبلية.

¹ عايد عبد الله العصيمي، المسؤولية الإجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة. دار اليازوري العلمية، ط2015، عمان، الاردن ص 22.

² المرجع سابق، عايد عبدالله العصيمي، ص 23.

³ المرجع سابق، عايد عبد الله لعصيمي. ص24

- الإلتزام بمبدأ أن كل عامل له الحق في الرعاية والإهتمام.

الفرع الخامس : مداخل وركائز ونظريات المسؤولية الإجتماعية

من خلال هذا الفرع سنتطرق إلى مداخل وركائز المسؤولية الاجتماعية

1 مداخل المسؤولية الإجتماعية: تتكون المسؤولية الإجتماعية من عناصر مترابطة ينمي كل منها الآخر ويدعمه ويتكامل معه، وتمثل هذه العناصر في:¹

- المشاركة: تعد المشاركة مفهوما ديمقراطيا يقوم على ضرورة مشاركة أفراد المجتمع المحلي في تحقيق التنمية الإجتماعية، وهي أعلى درجات مداخل المسؤولية الإجتماعية ، وتكون المشاركة مشاركة بالرأي والمقترحات والجهد والعمل أو مشاركة مادية عن طريق المشروعات والتبرعات أو المشاركة في عملية التخطيط والتنفيذ والتنسيق أو التقييم بهدف الوصول إلى مستوى معين من تنمية أفضل.

- التعاون: هو أحد المظاهر الإجتماعية التي تهدف إلى التعاون في عمل أو مسؤولية مع جهة أخرى ما لتحقيق هدف مشترك قد يكون مباشرا أو غير مباشرا، والتعاون إما يكون اختياري كتعاون الأفراد في مساعدة المحتاجين أو أثناء الزلازل والكوارث الطبيعية. أو إجباري حيث تكون صفة الإلزام نتيجة العمل والظروف المحيطة به.

- الإهتمام: الإهتمام هو أساس العلاقة الإجتماعية للأفضل الأعمال ايجابية، وهو أساس المسؤولية الإجتماعية الأخرى كالمشاركة والتعاون.

2 ركائز المسؤولية الإجتماعية:تحدد أهم السمات المسؤولية الإجتماعية من خلال الركائز التالية:²

- إنتقاء المسؤولية الإجتماعية : تعني قيام المنظمة تلقائيا بقيام بعض النشاطات الإجتماعية ، وليس استجابة للقوانين، فالمسؤولية الإجتماعية تبدأ حيث ينتهي القانون.

- غياب المسؤولية التعاقدية : لا يجب أن يتم الإلتزام الإجتماعي وفاء لأي صيغة تعاقدية مع أي منظمة أخرى، بل عمل تطوعي ترى المنظمة أنها ملزمة بأدائه كونها مواطنا صالحا.

- إستبعاد حسابات الربح والخسارة: يجب أن لا يرتبط قرار ممارسة المسؤولية الإجتماعية بدراسة إحتمال الربح والخسارة.

¹ هبة نصار، المسؤولية الإجتماعية لقطاع الأعمال الخاص: دراسة استطلاعية، مركز البحوث والدراسات الإقتصادية والمالية بجامعة القاهرة، العدد 14، 2000، ص20.

² المرجع سابق، عايد عبد الله لعصيمي، ص13 و14.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

- توفر الأساس التطوعي : في غياب المسؤولية القانونية والتعاقدية مع أستبعاد حسابات الربح والخسارة، يصبح قيام المنظمة بالمسؤولية الإجتماعية أمرا تطوعا بحتا.

3: نظريات المسؤولية الإجتماعية : وضع الباحثون والمفكرون نظريات لمفهوم المسؤولية الإجتماعية للمنظمات من أجل وضع حدود لهذا المفهوم وتعريفه بشكل أدق. وسوف نعرض أهم نظريات إتجاه المسؤولية الإجتماعية:

أولاً: نظريات أخلاقية: وتشمل نظرية أصحاب المصالح والحقوق المتفق عليها عالمياً، والتنمية المستدامة.

ثانياً: نظريات وسيلية: وتشمل إستراتيجيات صنع الثروات, وتعظيم قيم أصحاب المصالح, والميزة التنافسية .

ثالثاً: نظريات التكاملية: وتشمل دمج المتطلبات الإجتماعية بالنشاطات الإقتصادية، كالأداء الإجتماعي للشركات ومبدأ مسؤولية العموم، وإدارة أصحاب المصالح.

رابعاً: نظريات المسؤولية الإجتماعية : للشركات وضع الباحثون والمفكرون نظريات لمفهوم المسؤولية الإجتماعية للشركات من أجل وضع حدود لهذا المفهوم وتعريفه بشكل أدق. ومن جانبها قسمت نظريات المسؤولية الإجتماعية للشركات إلى ثلاث فئات هي¹:

- النظرية النفعية Utilitarian Theory
- النظرية الإدارية Managerial Theory
- نظرية العلاقة (Relational Theory)

الجدول رقم (1_1): يوضح نظريات المسؤولية الإجتماعية للمنظمات

نظرية النفعية	النظرية الإدارية	نظرية العلاقة
- التكلفة الإجتماعية	- الأداء الإجتماعي	- منظمات الأعمال والمجتمع
- الاستخدام (التوظيف)	- المحاسبة الإجتماعية ، التقارير	- المواطنة العالمية للشركة
	- المسؤولية الإجتماعية عبر الدول المختلفة	- العقد الاجتماعي

¹ المرجع السابق، عايد عبد الله لعصيمي، ص 15.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

المصدر: عايد عبد الله العصيمي، المسؤولية الإجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة. دار اليازوري العلمية، ط2015، عمان، الأردن
ص 17

1: النظرية النفعية : تعمل وفق هذه النظرية كجزء من النظام الإقتصادي والذي يعمل بديناميكية من أجل تعظيم الأرباح، لذلك يتم دمج المسؤولية الإجتماعية للشركات في هذا النظام بعد إدراك أهمية المسؤولية على النظام الإقتصادية والإلتزام الأخلاقي وضرورة تقديم بعض الخدمات للمجتمع. وتنقسم هذه النظرية إلى عدد من النظريات وهي:

2: نظرية التكلفة الإجتماعية : فتعد الأساس للمسؤولية الإجتماعية للشركات في نظام الإجتماعي الإقتصادي، حيث تربط هذه المسؤولية الأسباب بالنتائج، على أساس أن المجتمع يتأثر بالقوى غير الإقتصادية للشركات لذلك يجب على هذه الشركات قبول المشاركة الإجتماعية .

3: نظرية الإستخدام أو التوظيف: في المقابل تعد الشركة منظمة إستثمارية تسعى إلى الربح، لذلك توظف مسؤوليتها الإجتماعية كإستراتيجية دفاعية داخلية ضد القوى الخارجية لتحقيق التوازن بين سعيها للربح وتقديم الخدمات الإجتماعية .

4: النظرية الإدارية Managerial Theory

تؤكد هذه النظرية على ضرورة وضع إعتبارات المسؤولية الإجتماعية عند إتخاذ القرارات الإدارية في الشركة ويقسم إلى نظريات فرعية وهي¹:

- الأداء الإجتماعي للشركة Corporate Social Performance: فهو يقيس مساهمة التغيير الإجتماعي للشركة في الأداء الإقتصادي، لذلك يجب على ادارة الشركة وضع الإعتبار للعناصر الإقتصادية والإجتماعية على حد سواء، على أساس أن الشركة تعتمد على المجتمع في نموها وإستمرارها.

- المحاسبة الإجتماعية ، والتدقيق، والتبليغ : Auditing and Reporting Social
Accountability بينما تعني المحاسبة الإجتماعية والتدقيق والتبليغ، الربط بين الأداء الإجتماعي للشركة

¹ المرجع السابق، عايد عبد الله العصيمي ، ص 16.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجماعي والمسؤولية الإجتماعية

للشركات التي تعمل في الدول مختلفة على أهمية البحث عن أدوات لتعايش في الدول الأجنبية، مما يحتم على هذه الشركات إتخاذ قراراتها بناء جوانب أخلاقية وقيمة وثقافية .

5: نظرية العلاقة (Relational Theory): تعود جذور هذه النظرية إلى شبكة العلاقات المعقدة في البيئة التي تعمل فيها الشركات، وقد قسمت هذه النظرية إلى نظريات فرعية¹:

- نظرية المجتمع (Business and Society theory): ترى هذه أن المسؤولية الإجتماعية تمثل التفاعل بين وحدتين هما: الشركة والمجتمع.

- نظرية المواطنة العالمية للشركة (Corporate Global Citizenship Theory): تعتمد على المجتمع كمنطلق لهذه النظرية، أن المسؤولية هي كمواطن صالح في مجتمع ما.

- نظرية العقد الإجماعي (Social Contract Theory): تعتبر بأن المسؤولية الإجتماعية شرعية أخلاقية أي مشتقة من الشرعية الأخلاقية.

الفرع السادس: المواقف المتباينة إتجاه المسؤولية والأطراف ذات العلاقة بالمسؤولية الإجتماعية

للمسؤولية مواقف وأطراف ذات علاقة بالمسؤولية الإجماعي، نتطرق إليها في هذا الفرع

أولاً: المواقف المتباينة إتجاه المسؤولية الإجتماعية

هناك نوعين من المواقف سوف نتطرق إليها بالتفصيل في مايلي²:

أولاً: المواقف المتباينة إتجاه المسؤولية الإجتماعية

تختلف مواقف الباحثين إتجاه ممارسة المسؤولية الإجتماعية . فمنهم من يراها خيراً مطلقاً للمنظمة والمجتمع معاً، ومن هم من يراها تكلفة تعيق عمل المنظمة وليس لها مردود مالي. كل هذه المواقف سوف نعرضها من خلال الحجج المؤيدة والمعارضة لمفهوم المسؤولية الإجتماعية .

- حجج المؤيدين لمسؤولية الإجتماعية وتحملها من قبل المنظمات:

¹ ظاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري ، المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال ص 117.

² المرجع سابق ، ظاهر محسن منصور الغالبي ، ص 119.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية

يأتي تأكيد ممارسة المسؤولية الإجتماعية نظرا لفشل المنظمات في الحفاظ على مصلحة المجتمع عند عملها من أجل مصلحتها الذاتية. فهذه المسؤولية رد إعتبار لها بعد أن إهتزت صورتها في السوق وفي ذهنية المستهلك، كما أن المسؤولية الإجتماعية تمثل خيارا رشيدا لنجاح المنظمات في مجتمعتها، فهي تعزز من سمعتها مما يعني مخاطرة أقل وعوائد أكبر في المدى الطويل. فالإلتزام الإجتماعي لا يعني التخلي عن تحقيق المصلحة الذاتية، إنما هو تهذيب لهذه المصلحة لتكون أكثر رشدا. ونعرض فيما يلي أثار الإيجابية التي حققتها المسؤولية الإجتماعية¹.

- تغيير توقعات المجتمع من منظمات الأعمال.
- التعمق بمستويات الإرتباط مع المجتمع.
- الموازنة بين مسؤولية المنظمة ونفوذها.
- الإلتزام الإجتماعي يعتبر إستثمارا طويل الأجل لفائدة المنظمة .
- تحسين سمعة المنظمة وتجنبها للضغوطات المختلفة.
- الإلتزام بالدين ومنظومة الأخلاق المتعارف عليها في المجتمع .
- المنظمات هي مواطن في المجتمع يجب أن يتحمل إلتزاماته .

- حجج المعارضين لتحمل المنظمات للمسؤولية الإجتماعية :²

لم تكن المسؤولية الإجتماعية أهمية تذكر في الفكر الإقتصادي الرأسمالي حتى ثلاثينيات القرن العشرين. حيث كان ربح هو الهدف الأساسي أو الوحيد الخاص في إطار الأحكام والقواعد القانونية. ففي ظل الفكر الكلاسيكي والتقليدي (Adam Smith) ومن سار على نهجه من المدرسة الإقتصادية، كان المعتقد مصلحة المجتمع سوف تتحقق تلقائيا عندما يسعى رجال الأعمال لتعظيم منفعتهم الذاتية والربح الذي يحصلون عليه. وعندما تسعى رجال المنظمات الخاصة إلى تقديم سلع وخدمات لعموم المجتمع.

أن الكثير من المعارضين للمسؤولية الإجتماعية أمثال (Milton Friedman) لا يرون حاجة للإلتزام بالمسؤولية الإجتماعية للمنظمات أو على الأقل لا يعتبرونها حاجة ملحة على المنظمات أن تأخذها بعين الإعتبار. وهم يرون أن المسؤولية الإجتماعية هي ليست مسؤولية رجل الأعمال وإنما مسؤولية الحكومات التي تأخذ الضرائب من الاغراض الإجتماعية والتنمية، وحججهم في ذلك:

¹ نفس المرجع ، ص 120

² المرجع سابق، عايد عبد الله العصيمي، ص 24

- تأثيرات سلبية على منظمة الأعمال.
- تأثيرات سلبية على الإقتصاد.
- تأثيرات سلبية على المجتمع .

ثانيا: الأطراف ذات العلاقة بالمسؤولية الإجتماعية للمنظمات:

تضم المسؤولية الإجتماعية للمنظمات أطرافا عديدة جميعها ذات علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالمفهوم وتطبيقاته، غير أن لكل من هذه الأطراف دوره وخصائصه وتأثيراته كما يراها الآخرون من الأطراف وفي ما يلي إستعراض لأهم الأطراف الفاعلة¹:

1:الشركات: فالشركات تتخذ المسؤولية الإجتماعية منهج لها للمحافظة على تحسين السمعة ومكانتها لدى أصحاب المصالح من حيث إستقطاب العاملين المتميزين، لأن الشركة تعتبر أو تعد جزا مهما في عالمنا اليوم.

2:المنظمات لغير حكومية: هذه المنظمات دورها هو مراقبة ومتابعة ممارسات الشركات لمسؤوليتها الإجتماعية ومن هنا يمكن إعتبار المنظمات بمنزلة الصانع للأرضية المناسبة للمسؤولية الإجتماعية للشركات يحول على السلوك التنافسي لوضع السقف لها.

3: المجتمعات: إن المجتمعات والحكومات وكذلك المنظمات لغير حكومية والشركات من ناحية القرارات المعلوماتية والثقافة الداخلية، لذلك يكون التحدي أمام المجتمع وأمام هذه التأثيرات المتبادلة، المتمثلة في القضايا ذات الأولوية في المجتمع.

4: الحكومات: أن علاقة الحكومات بالمسؤولية الإجتماعية للشركات تختلف من دولة إلى أخرى، ففي الدول النامية مثلا ذات التوجه نحو تحرير الإقتصاد عملت بعض حكومات هذه الدول، إعداد أنظمة ذات تأثير على تطبيقات المسؤولية الإجتماعية للمنظمات ، إلا أن الدول النامية ظلت محدودة التأثير في تحركها بسبب محدودية الموارد والإفتقار للخبرة والمعرفة، وإنتشار الفساد الإداري بشتى أشكاله.

اما في الدول المتقدمة فإنها تدرك أن النقص في الأنظمة هو أمر جاذب للإستثمار الأجنبي المباشر، لكن هذا في المقابل سيدفع الدول الأخرى، للتنافس على جذب هذا الإستثمار، وهذا يعزز موقف الدول المتقدمة هو التأثير

¹ ناصر جرادات، عزام أبو الحمام، المسؤولية الاخلاقية والاجتماعية للمنظمات. دار الاثراء للنشر والتوزيع ط2013، عمان، الأردن ص ص 214 . 215.

المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني التي تنشط لتشكيل ضغوط على المنظمات للإلتزام بالأنظمة والمعايير التي وضعتها المنظمات الدولية.

المطلب الثالث: التدقيق الإجتماعي واثره على المسؤولية الإجتماعية

أصبح التدقيق الإجتماعي ركنا حيويا أساسيا في الجانب الإجتماعي للمنظمة مما يسمح للمدققين، سواء كانوا داخلين أو خارجيين، في تحديد أهم الإختلالات، ويلعب التدقيق الإجتماعي دورا مهم في حماية مصالح كل الأطراف في المؤسسة، والتدقيق لم يقتصر فقط على الجوانب المالية والمحاسبية بل توسع ليشمل ايضا المورد البشري عبر التدقيق الإجتماعي الذي ظهر حديثا بمجرد أن تم إدخال التدقيق في مختلف المجالات التسيير المنظمة.

تنهض المنظمات بمسؤوليات أخرى إضافة إلى تحقيق الإنتاج الأعلى، ومن هذه المسؤوليات تحقيق أهداف إجتماعية قد تكون مباشرة أو غير مباشرة يقتضي تحقيقها وضع الخطط والسياسات والبرامج الكفيلة برسم طريق واضح ودقيق في كيفية إدارتها بطريقة رشيدة ومتابعة نتائج اعمالها من خلال نظام رقابي يكشف الإنحرافات والصعوبات والعراقيل التي واجهتها والسبل اللازمة لمعالجتها في الوقت المناسب ويمكن للمؤسسة تحقيق ذلك من خلال تدقيق جانب المسؤولية الإجتماعية للمنظمات، والتدقيق الإجتماعي ضرورة حتمية في ظل محيط يتميز بعدم الاستقرار على كافة المستويات ومن خلال تحقيق مبادئ المسؤولية الإجتماعية للمنظمات تدفع للتدقيق بأنه يكون أكثر شمولية من خلال قيامه بتقييم ممارسات تحقيق المسؤولية الإجتماعية في تحقيق الفعالية الشاملة وهو صعب المنال إذا لم تكن للمؤسسة مسؤولية إجتماعية بمصلحة جميع الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

يعتبر الإهتمام بموضوع التدقيق الإجتماعي حديثا نوعا ما في الآونة الأخيرة لكن توجد بعض الإسهامات والمبادرات التي عاجلت هذا الموضوع من بعض الجوانب سواء كانت دراسات اجنبية أو محلية واعطت لهذا المتغير اهمية كبيرة وسوف نذكرها من خلال الدراسات العربية المحلية و العربية الأجنبية والدراسات الأجنبية على النحو الآتي:

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية المحلية و الأجنبية

سوف نتطرق إلى ذكر الدراسات المحلية العربية أي على مستوى داخل الوطن والأجنبية العربية خارج الوطن (العربية) بحيث يتم التعرض إليها في ما يلي :

الفرع الأول: الدراسات العربية المحلية والأجنبية

سوف نعرض من خلال هذا الفرع الدراسات العربية المحلية أي على مستوى الجزائر والعربية الاجنبية على مستوى دولة عربية اخرى.

أولاً: الدراسات العربية المحلية

سننتقل إلى دراستين عربية محلية في ما يلي :

1-عبودة رجاء " دور التدقيق الإجتماعي في ادارة مخاطر التوظيف " دراسة حالة مؤسسة مامي، مذكرة ماستر تخصص ادارة الموارد البشرية وعلاقات العمل ، ،قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة سطيف 2014 -2015 وكانت الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة هي : **مادور التدقيق الإجتماعي في إدارة مخاطر التوظيف بمؤسسة مامي ؟** حيث هدفت الدراسة إلى إبراز مخاطر التوظيف بمؤسسة مامي وكيفية إدارتها ومعرفة مساهمة التدقيق الإجتماعي في إدارة مخاطر التوظيف ومساعدة المؤسسة على إستخدام التدقيق الإجتماعي وتوظيفه في إدارة مخاطر التوظيف حيث تناولت هذه الدراسة دور المدقق الإجتماعي في إدارة مخاطر التوظيف لمؤسسة مامي للمشروبات الغازية وغير الغازية ، وتم التطرق إلى التوظيف نظرا لأنه من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية ثم المخاطر المتعلقة به في مختلف المراحل من استقطاب واختيار وتعيين وادماج ثم كيفية إدارة هذه الخاطر ومساهمة المدقق الإجتماعي في إدارة مخاطر التوظيف وقد إعتمد على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة بالإعتماد على أداة المقابلة والتحليل المستندي . ومن خلال الدراسة تم التوصل إلى ضرورة إعطاء أهمية للتدقيق الإجتماعي في المنظمة، خاصة ما تعلق بالموارد البشرية لأنها تمثل الميزة التنافسية لها، وهي أهم مورد يجب الحفاظ عليه ؛ أهمية وجود مدقق إجتماعي في المؤسسة للوقوف على أهم المخاطر التي تتعرض لها، حيث يكون له دور أساسي في تحديد، تقييم ، معالجة ومتابعة مخاطر التوظيف بالمؤسسة.

2-دراسة مراد سكاك،2005م بعنوان " التدقيق الإجتماعي كمنهج عملي تطبيقي واستراتيجي في تحسين اداء الموارد البشرية "دراسة قدمت إلى مجلس جامعة عباس سطيف للحصول على شهادة الماجستير في المحاسبة. كأن الهدف من الدراسة هو اظهار مدى اهمية التدقيق الإجتماعي وسيلة تطبيقية، إستراتيجية وعلمية في

التحكم بمجال اداء الموارد البشرية، وبينت الدراسة أن المكانة المرموقة التي حظي بها الجانب الإجتماعي ناتجة عن الدور الكبير للعنصر البشري في رفع الإنتاجية، وأن ظهور التدقيق الإجتماعي ضرورة حتمية ناتجة عن التطور الذي شهدته التدقيق في المجالين المالي والمحاسبي، ومن أهم استنتاجات الدراسة أن التدقيق الإجتماعي يؤدي دورا مهما في تنمية وتطوير أداة الموارد البشرية ويمكن أن يمثل بديلا شاملا في عملية القياس، والتحكم والتنبؤ بوضع منهج علمي عملي استراتيجي متكامل لتشخيص اسباب الظواهر باستخدام مزيج من التقنيات العلمية والعملية وتحليلها بموجب مؤشرات ومعايير للوصول إلى تخفيض المخاطر، كما أنه يساهم في وضع الخطط والبرامج ورسم الأهداف الاستراتيجية في ميدان ادارة الموارد البشرية. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة الاعتماد على التدقيق الإجتماعي من المؤسسات الوطنية حتى تتمكن من اتخاذ الاجراءات التصحيحية .

ثانيا: الدراسات العربية الاجنبية :

1- "قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الإجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة":
مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات العدد السابع والعشرون حزيران 2012 من إعداد الباحثين الدكتور (خليل محمود الرفاعي وخالد راغب الخطيب بعنوان "قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الإجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة" حيث تناول اشكاليتين حول مامدى قيام الشركات الأردنية بأنشطة اجتماعية ؟ وما مدى ممارسة المدققين الاردنيين للتدقيق الإجتماعي ؟ وتوصلت الدراسة إلى أن الشركات تتبنى العديد من المسؤوليات الإجتماعية والمدققين الأردنيين لايطبقون مفهوم التدقيق الإجتماعي عند فحص البيانات المالية كجزء من عملية التدقيق ويؤيد المدققين الأردنيين أن فحص الأداء الإجتماعي يعد جزء من عناصر جودة اداء مكاتب التدقيق ويوصي الباحثين في الأخير على ضرورة أن تولي الشركات الأردنية اهتماما أكبر في الأنشطة الإجتماعية , وأن يقوم المدقق الحسابات بوضع خطة تتضمن برنامجا لتدقيق الإجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشامل، وأن تلتزم جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين بعقد العديد من الندوات والدورات من أجل التوعية بأهمية التدقيق الاجتماعي.

2- دراسة (العقدة، صالح وسعادة، 2007 م) بعنوان "مدى ادراك المدققين الاردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي" لنيل درجة دكتوراه فلسفة في المحاسبة . أن بروز الحاجة إلى التدقيق الإجتماعي جاء لعدة أسباب، من أهمها ظهر المحاسبة الإجتماعية أداة لقياس الأداء الإجتماعي لوحدها وإهتمامها بإعداد تقارير وقوائم إجتماعية من جهة، ومن جهة أخرى قصور وسائل الرقابة التقليدية عن القيام بمهمة التحقق وتقويم الأداء

الإجتماعي للمنشآت وأن ماتوصلت اليه الدراسة هو أن مكاتب التدقيق الاردنية تتبنى رؤية واضحة ومتكاملة للتدقيق الإجتماعي وتدرك إدارات ومكاتب التدقيق الأردنية، لا توجد دلالة احصائية في تطبيق ادارات ومكاتب التدقيق الاردنية معايير التدقيق الإجتماعي عند فحص البيانات المالية لزيائنها ولا توجد دلالة احصائية في افصاح إدارات ومكاتب التدقيق الأردنية عن نتائج التدقيق الإجتماعي لزيائنها في التقارير السنوية. وأوصت الدراسة بضرورة افصاح مكاتب التدقيق الأردنية عن النواحي الإجتماعية للشركة موضع التدقيق ضمن القوائم المالية التي تقرها الشركة .

المطلب الثاني: الدراسات الاجنبية

الدراسة الأولى:

Rodolph, COLLE et Souyane FRIMOISS, "la diversite international des enjeux de L' audit social" UNIVERSITE DE DROIT D ECONOMIE ET DES SCIENCES D'AIX MARSEILLE UNIVERSITE PAUL CEZANNE INSTIUIT DADMINISTRATION DES ENTREPRISES Centre Detudes et de recherche sur les organisations et la Gestion, France 2006 W,P n 762 mai 2006*Etudiant en Doctorat de Sciences de Gestion.

هذه الدراسة من اعداد: ردولف كول وسفيان فريموز بعنوان "التنوع الدولي لقضايا التدقيق الاجتماعي" بحيث أوضحت هذه الدراسة أنه مع فتح الحدود وظهور المعايير الدولية الإجتماعية والأخلاقية جعل الطلب متزايد على التدقيق الإجتماعية وفي مواجهة لهذا الطلب المتزايد لها لذا يبدو من الضروري أن تكون الأثر المرجعية مكيفة ومناسبة لفهم واقع الأعمال التجارية. أو الشركة ولهذا هدفت الدراسة للتواصل مع المؤسسات عن طريق دراسة ميدانية اجريت لمدرء الموارد البشرية في البلدان المغاربية الثلاثة وكان عددهم 71 مدير، وهذا من أجل تقصي رؤاهم وتصوراتهم فيما يتعلق بالتدقيق الإجتماعية . وخلصت الدراسة إلى أن التدقيق الإجتماعي هي الوسيلة للمضي قدما لأفضل الممارسات لإدارة الموارد البشرية والمسؤولية الإجتماعية للشركات، ولكن لا يمكن أن يتحقق هذا الدور على ارض الواقع الا بإنتهاج ادوات مصممة وفقا للسياقات الوطنية أو الدولية أو إطار وطني محدد. وأن نقل المسؤولية الإجتماعية للشركات تكشف ممارسات ايجابية وأن الشركات الإفريقية تجد أن المراجعة تنفيذ الطلب الإجتماعي يرفع من تطوير إدارة مواردها إذا كانت تحبذ التدقيق الملائم لسياقها، ولقد استعملت الدراسة.

الدراسة الثانية :

L'audit social de reprise enjeu pour la transmission d'entreprise, Andre Carolin mémoire de master management strategique des orgnisation, Parcours, Gestion des Ressources Humaines, Presente par Bertrand duc, Universit de remis champagne *Ardenne*, UFR de sciences economiques. Sociales et de gestion. Institut emois de gestion 2013. La problematique de Cette etude été de formaliser de la manire suivante :L'audit social peut il jour un role primordial pour fovariser la transmission,

هدفت الدراسة إلى تحديد دور التدقيق الإجتماعي في تعزيز نقل الشركات ودراسة الوضعية الإجتماعية لكافة العمال و المرؤوسين سواء بعد التقاعد أو بعد الأنتقال وبالابتعاد على المنهج الوصفي خلصت الدراسة إلى نتائج التالية وهو أن إنتقال الأعمال التجارية خطوة جد معقدة وصعبة لذلك لا بد من وجود التدقيق الإجتماعي كأداة لإثبات رأس المال بحيث تعمل على تقييم افضل لقيمة الشركة، كما أنها تعطي وجهة نظر موثوق بها واقعيا للحالة الإجتماعية للشركة وبالتالي فهي أداة دعم اتخاذ القرار ولها أهمية بالغة في تعزيز الأداء الإجتماعي لكافة العمال والمرؤوسين بالشركة، مما تجعل كافة الشركات دائما في امكانية التحسين الأمثل للأداء الأجتماعي.

المطلب الثالث: مايميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

سوف نتطرق من خلال هذا المطلب مقارنة بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء المتعلقة بالدراسات داخل الوطن وخارجه من خلال أوجه الشبه والاختلاف بينهما.

أولا: أوجه الشبه

- كل الدراسات التي تم التطرق اليها استخدم فيها دراسة حالة أي الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات في الدراسة.
- فيما يخص المتغير المستقل هناك تشابه في كل الدراسات ألا وهو التدقيق الاجتماعى. إلا في دراسة العقدة وصالح سعادة, ودراسة الدكتور خليل محمود الرفاعي وخالد راغب الخطيب، وأن كل الدراسات تختلف في طرح دراستها.

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجماعي والمسؤولية الإجتماعية

ثانياً: أوجه الاختلاف: في ما يلي سوف نتطرق إلى ذكر الاختلاف من خلال الجدول الموالي

الجدول رقم (1_2): يوضح الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

دراسات السابقة	دراسة الحالية
<ul style="list-style-type: none"> - من حيث المكان والزمان: بيئات مختلفة في دراسات محلية واجنبية "2005،2015،2012،2007،2006،2013" - عينة الدراسة: أن اغلب الدراسات في مؤسسات، ومدراء لاسيما الدراسات الاجنبية. - المنهجية الدراسة: المنهج الوصفي في دراسة الأجنبية الثانية الاخيرة. - عينة الدراسة: الدراسات السابقة أكثر عينة من الدراسة الحالية حيث نجد في الدراسة الأجنبية بلغت 71 من المدراء. - اسلوب التحليل: طريقة التحليل الوصفي للبيانات والدراسة الميدانية في معظم الدراسات. - نتائج المتوصل اليها: سوف نعرض أهم النتائج الدراسة محلية واخرى أجنبية: 	<ul style="list-style-type: none"> - تمت الدراسة الحالية بولاية غرداية سنة 2017-2018. - عينة الدراسة هي مديرية التوزيع والكهرباء والغاز بولاية غرداية. - أعتمد في هذه الدراسة على دراسة حالة . - شملت الدراسة على 60 عامل في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية - اسلوب المنهج تحليل دراسة حالة في هذه الدراسة. نتائج الدراسة الحالية: - إهتمام الإدارة بالتدقيق الإجماعي في المؤسسة التجارية مديرية التوزيع بغرداية لما له من أهمية بالغة في تحقيق المسؤولية الإجتماعية ؛ - التدقيق الإجماعي يؤثر على المسؤولية الإجماعي حسب عينة الدراسة في المؤسسة التجارية وكالة غرداية لتوزيع الكهرباء والغاز، حسب معطيات هذه الدراسة؛ - وجود علاقة بين أبعاد التدقيق الإجماعي والمتغير التابع المسؤولية الإجتماعية في مؤسسة التجارية
<ul style="list-style-type: none"> الدراسة المحلية: التدقيق الإجماعي يؤدي دورا مهما في تنمية وتطوير أداة الموارد البشرية ويمكن أن يمثل بديلا شاملا في عملية القياس، والتحكم والتنبؤ بوضع منهج علمي عملي استراتيجي متكامل. الدراسة الاجنبية: لا بد من وجود التدقيق الإجماعي كأداة لإثبات رأس المال بحيث تعمل على تقييم أفضل لقيمة الشركة. 	

الفصل الأول: الإطار النظري لتدقيق الإجماعي والمسؤولية الإجتماعية

محل الدراسة؛	
--------------	--

مصدر: من اعداد الطالب بناء على الدراسات السابقة

يتميز دراستنا عن الدراسات السابقة بحيث تعالج التدقيق الإجماعي والمسؤولية الإجتماعية من خلال تقييم ممارسات المسؤولية الإجتماعية وكذا الربط بين التدقيق الإجماعي ومعرفة التأثير الذي يكتسبه هذا الأخير في تحقيق المسؤولية الإجتماعية وواقع المعاش في المؤسسات التجارية الجزائرية وذلك من خلال مؤسسة محل الدراسة ، وهذا ما لم تتطرق اليها الدراسات الأنفة الذكر.

خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل مفهومين بالغ الأهمية المسؤولية الإجتماعية والتدقيق الاجتماعي، والأخير يعتبر كمنهج عملي من حيث التطبيق، و ناتج عن التطور الذي شهدته التدقيق في مجال المالي والمحاسبي، وقد عرف التدقيق الإجتماعي بأنه وسيلة من وسائل التسيير وأداة مساعدة للقيام بكافة الملاحظات التي يتم من خلالها التقييم المستمر للمؤسسة، مما يضمن فاعليتها ويحسن أدائها اتجاه الموظفين، وإن أهمية المسؤولية الإجتماعية على نشاط المؤسسة وتحسين سمعتها وصورتها في البيئة .

ولقد تبين في الفصل النظري أن التدقيق الإجتماعي ضرورة حتمية للمؤسسة لكشف الإنحرافات والصعوبات التي تواجه المؤسسة ويمكن أن يعتبر التدقيق الإجتماعي أكثر شمولية من خلال تقييم وتحقيق ممارسة المسؤولية الإجتماعية داخل المؤسسة, ولقد لخص الجانب النظري من الدراسة لتوضيح بعض المفاهيم حول التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية من حيث الأثر وفي الأخير تم التطرق إلى عرض بعض الدراسات السابقة وإجراء المقارنة بينها وبين الدراسة الحالية.

الفصل الثاني

الجانب التطبيقي

تمهيد:

بعدها عرض الجانب النظري للأهم المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية حيث تم التطرق إلى مفهوم التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية بشكل مبسط ومختصر بصفة عامة في هذين المفهومين ومن هذا المفاهيم التي تم التطرق اليها في فصل الأول الدراسة النظرية لتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية، بحيث نسلط الضوء على واقع هذه المفاهيم في المؤسسة التجارية وهي مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية من خلال توزيع استبانة مكونة من مجموعة من العبارات المتعلقة بمحورين الدراسة، وذلك من اجل إثبات صحة الفرضيات المقترحة في هذه الدراسة ، باستخدام الأساليب الإحصائية لمعالجة من خلال تحليل هذا الفصل، وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

سيتم التطرق في المبحث إلى اهم الإجراءات المنهجية، مجتمع الدراسة وعينته، وأدوات الدراسة ومصادر الحصول على المعلومات والمعالجات الإحصائية المستخدمة ومعرفة صدق وثبات أداة الدراسة.

المطلب الأول: المجتمع وعينة الدراسة

تم اختيار في هذه الدراسة بالمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز مديرية توزيع الكهرباء والغاز ولاية غرداية التابعة لتوزيع الوسط (SDCDDGH) وهذا من خلال اجراء مقابلة لتوزيع الإستمارة بغية تحقيق أهداف الدراسة.

الفرع الأول: نشأة المؤسسة و مراحل شركة سونلغاز:

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى نشأة ومراحل الشركة الأم سونلغاز¹:

أولا: نشأة مؤسسة سونلغاز

تأسست سنة 1929 والتي جسدها الشبكة الكهربائية بين 1927 و1929 بمجموع قدره 600 كلم وهذا الخط بين المتوسط والعالي والمنخفض HT،BT وبهذا اعتبرت سونلغاز عاملا تاريخيا في مجال تمويل الكهرباء والغاز في الجزائر.

ثانيا: مراحل شركة سونلغاز

– سنة 1947 تم إنشاء كهرباء وغاز الجزائر (EGA) تبعا لقرار رقم 471002 المؤرخ في 1947/10/05 وهي مكلفة بإنتاج الكهرباء والغاز وهي عبارة عن مجمع لأقدم شركات الإنتاج وتوزيع الطاقة الكهربائية ذات الطابع الخاص التي سقطت بصدور قانون التأميم في سنة 1971 الصادر عن السلطة الجزائرية .

¹ شنيبي امال، هوارى حياة، دور التدقيق الداخلي الإداري في تفعيل أداء إدارة الموارد البشرية ، (ماستر اكاديمي)، جامعة غرداية، 2018، ص2.

التطورات التي حدثت سنة 1962 تبنت السلطات الجزائرية (EGA) بعد الإستقلال في بضع سنوات فضلا عن جهود تكوينية للموارد البشرية التي تضمن تسيير هذه المؤسسة .

- سنة 1969 تم إنشاء المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بمرسوم رقم 69/59 في يوم 1969/07/26 الصادر عن الجريدة الرسمية في أول 1969 تحول إسم EGA إلى سونلغاز التي أصبحت المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز وفي هذا الوقت كانت المؤسسة من الحجم الكبير أين تجاوز عدد 600 موظف، وقد حدد المرسوم مهمة رئيسية لها تتمثل في الإندماج منسجمة في سياسة الطاقة الداخلية للبلاد.

- سنة 1975 في هذه المرحلة تم الفصل بين نشاطات الميدانية والنشاطات القاعدية وكذا إنشاء وحدات كهرباء والتركيب .

- سنة 1983 إعادة الهيكلة سونلغاز، والذي نتج عنه 6 مؤسسات حيث أصبحت شركة سونلغاز مؤسسة ذات خدمات عمومية.

الفرع الثاني: وظائف وأهداف شركة سونلغاز

في هذا الفرع سوف نتناول وظائف وأهداف شركة سونلغاز¹:

أولا : وظائف شركة سونلغاز

من خلال التطورات التي عرفتها سونلغاز أصبحت تقوم مجموعة من الوظائف والمهام من خلال المادة 6 من الجريدة الرسمية في ديسمبر 1995 وفي إطار الأهداف المسطرة والخدمات العمومية تقوم المؤسسة بمجموعة من الوظائف والمهام نذكر منها مايلي :

- ضمان نوعية إنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية وكذا توزيع الطاقة الكهربائية وكذا توزيع الغاز في اطار احترام شروط الحماية والأمن وبأقل التكاليف.

1 المرجع سابق ، شنيني امال هواري حياة، ، ص4.

- تركيب تصليح وصيانة وإعادة تجديد مراكز الإنتاج ونقل وتوزيع الطاقة الكهربائية بالإضافة إلى مراكز التوزيع العمومي للغاز الطرق الجديدة في تسيير المؤسسة.

ثانيا : أهداف شركة سونلغاز

سعي شركة سونلغاز من خلال الوظائف التي تمارسها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والنتائج ولقد حددت سونلغاز مجموعة من الأهداف تسعى إلى بلوغها وهي كما يلي¹:

- الحكم مع الإستعمال الأمثل للوسائل والتقنيات بهدف ترقية والتحسين الدائم لصورة علاماتها التجارية وتلبية الحاجات الوطنية .

- توصيل التكامل الوطني بتفوييم الدعم للقواعد الصناعية وتنويع منتجاتها .

- المشاركة في الإنجازات الصناعية والتجارية في الخارج حتى تكون أقرب من الزبون .

- إستقلالية التسيير وإدخال القواعد ذات الطابع التجاري وكذا تطوير وتقديم الخدمات الطاقوية وترقيتها وتنميتها والحصول على حصة في السوق المحلي .

عموما فإن هدفها هو أن تصبح أكثر تنافسية والتمكن من مواجهة المنافسة المحتملة في المستقبل حيث تعتبر من أحسن شركة توزيع الكهرباء والغاز في حوض البحر الأبيض المتوسط .

الفرع الثالث: تعريف بالمؤسسة محل الدراسة

من خلال هذا الفرع سوف نتطرق لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية

أولا: تاريخ ظهور المديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية:

تأسست مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية بمقتدى القرار 478 المعد من طرف المديرية العامة المؤرخة في 16 ماي 2007 المتضمن أنشاء المديرية الجهوية للتوزيع التابعة للفرع الخاصة (شركة توزيع الوسط، شركة توزيع الغرب،

1 رئيسة مصلحة الموارد البشرية، وثائق المديرية مصلحة الموارد البشرية

شركة توزيع الشرق التي تأسست بمقتدى القرار رقم 463 المؤرخ في جوان 2004 وتدخل المديرية الجهوية للتوزيع بغرداية ضمن شركة توزيع الوسط وكانت في السابق المديرية الجهوية غرداية تابعة مندوبية تابعة لمديرية الأغواط في سنة 1996 أصبحت تابعة جهويا لولاية ورقلة. وهي الآن أكثر إستقلالية لكونها أضحت اليوم مديرية جهوية بحد ذاتها تابعة وبشكل مباشر للمديرية العامة بالبلدية. وتعتبر مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بغرداية مؤسسة تجارية تقوم بشراء الكهرباء والغاز واعادة بيعه. كما تعمل على توصيل الكهرباء والغاز إلى كامل التراب الولاية (ولاية غرداية) وهناك من يعتبر أن تاريخ 01 جانفي 2005 تقرر فيه فصل مؤسسة التوزيع سونلغاز بغرداية عن مركز الأغواط وذلك بدءا من تاريخ الذي ذكرناه، وبعد قرار مديرية العامة لمجمع سونلغاز اعادة الهيكلة أصبح مركز غرداية يسمى بالمديرية الولائية لتوزيع غرداية وهو تابع لفرع سونلغاز الوسط والتي مقرها بالبلدية ولها عدة فروع بدوائر الولاية.

ثانيا: بطاقة فنية عن مديرية توزيع الكهرباء والغاز غرداية:

مديرية غرداية : منذ 2006 إلى غاية سنة 2011 كانت تسمى بالمديرية الجهوية لتوزيع الكهرباء والغاز بغرداية أما بعد 2011 إلى غاية الآن فهي تسمى مديرية توزيع الكهرباء والغاز.

- مقرها: بوهراوة بمحاذاة الطريق رقم واحد.
- طبيعتها القانونية : فرع من فروع شركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط .
- تاريخ إنشائها : بدأت مديرية توزيع بغرداية العمل سنة 2006 وذلك بمقرها في بوهراوة وقد كلفت أشغال أنجازها إلى 93 مليار دينار جزائري .
- تصنيفها : فرع من فروع مؤسسة كبيرة (مؤسسة سونلغاز الام)
- رأسمالها : في 2018 بلغ رأسمالها 64000.000.000 دينار جزائري هذا رأسمال غير مستقل لمديرية توزيع بغرداية بل تابعة في رأسمال إلى مديرية توزيع الوسط التابع سونلغاز.
- تنظيمها الإداري : شركة تضامن SPA .
- توزيعها الجغرافي: تمتد مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بغرداية لتشمل بمحدماتها جميع مناطق ولاية غرداية، ومقرها الرئيسي بوهراوة، وهي تقع بمحاذاة الطريق رقم 1.
- نشاطها : تقديم خدمة الكهرباء والغاز (تجاري) لجميع سكان ولاية غرداية .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

الجدول رقم(1_2) توزيع عمال سونلغاز بمديرية غرداية خلال السنوات

السنة	عدد العمال مديريةية توزيع الكهرباء والغاز
2014	422
2015	448
2016	482
2017	493
2018	525

مصدر: من اعداد الطالب بناء على وثائق مصلحة موارد البشرية

الفرع الرابع: أبرز مهام وهيكل مديريةية توزيع كهرباء والغاز بغرداية:

أولاً: مهام مديريةية توزيع الكهرباء والغاز

ويمكن إجمال أهم مهامها في النقاط التالية:

- المساهمة في سير سياسة المديرية العامة لتوزيع الوسط في مجال : الخدمات المقدمة تعظيم المبيعات , تحصيل الديون، وتطبيق السياسة التجارية للشركة على اكمل وجه..
- توفير كل الشروط اللازمة أو الملائمة بطلبات الزبائن في المواعيد المحددة وبالتكاليف المحددة أيضا وإرشادهم وتوعيتهم وضمن التسيير لشبكات الكهرباء والغاز وتطويرها ومختلف عمليات الصيانة بها.
- وضع برامج الأشغال وضمن تنفيذها وتسيير الموارد البشرية وتوفيرهم بكل الإمكانيات المادية الضرورية لسير مهامهم.
- ضمان أمن الأشخاص والممتلكات التي لها علاقة بالتوزيع وتوعية المواطنين بالقواعد الأمنية الضرورية وضمن أحسن تمثيل للشركة على المستوى المحلي .
- تطوير شبكات الكهرباء والغاز وتسويق الجيد لهما .
- استغلال وصيانة الشبكة توزيع كهرباء والغاز، وضمن ظروف افضل من حيث السلامة والأمن ونوعية الخدمة وبتكلفة أقل.

- دراسة وتطوير إنجاز شبكات اشغال. وتقديم مساعدات ودعم لنشاطات مراكز توزيع الصلاحيات
- الإنخراط ضمن إطار تطوير المنطقة وذلك من خلال تطوير وتجديد الشبكات لإشباع الحاجات المستقبلية وذلك بعد جمع المعلومات من هيئات عمومية، ودراسة إنجاز أشغال التوزيع وذلك بإستخدام الوسائل الخاصة بالمنطقة.
- تمثيل المؤسسة لدى سلطات والإدارات في قضايا القانونية ومنازعات، وتنشيط المراقبة والربط بين نشاطات مراكز توزيع .
- تنشيط وإعداد برامج على المستوى ولايات منخرطة تحتها.

ثانيا: هيكل مديرية توزيع الكهرباء والغاز بمديرية غرداية¹:

الملحق رقم (11) : يبين الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية

- 1 مهام المديرية: المساهمة في سير سياسة المديرية العامة للتوزيع الوسط
- 2 دراسة مختلف اقسام المديرية: ينقسم هذا الى مجموعة من الأقسام:
 - قسم إستغلال الكهرباء والغاز: اعداد صيانة الشبكة الكهربائية ومتابعتها.
 - قسم استغلال الغاز: ضمان تسيير الشبكة الغازية ومراقبتها وتطويرها واعداد برنامج الصيانة.
 - قسم الدراسات وتنفيذ أشغال الكهرباء والغاز: يتكون هذا القسم من مجموعة من المصالح (مصلحة الدراسات) من بين البرامج التي تقوم بها معظم المصالح هي: وضع البرامج انجاز الأشغال، والتحكم فيها.
 - قسم العلاقات التجارية: يتكون هذا القسم من الوكالات التجارية , مصلحة المبيعات... الخ.
 - قسم الإدارة والصفقات: يتكون هذا القسم من مصلحة الاستثمارات وتسيير المنشآت... الخ دوره إعداد الصفقات.
 - قسم تسيير انظمة الإعلام آلي : يتكون من برامج التسيير.
 - قسم المالية والمحاسبة: يتكون من مصلحة الميزانية ومراقبة التسيير... الخ
 - قسم الوسائل العامة: يتكون من قسم التوثيقو الأرشيف... الخ

¹ مقدم من مصلحة الموارد البشرية بمديرية سونلغاز غرداية

- قسم الموارد البشرية: يتكون من مصلحة الموارد البشرية... الخ
- قسم لجنة التدقيق الداخلي: هي لجنة في اعلى الهرم التنظيمي للمديرية متصلة مباشرة مع المدير .

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

لمعالجة هذا الموضوع وتحليله فقد تم الإعتماد على طرق للحصول على المعلومات اللازمة، من بينها اللجوء إلى جمع البيانات الأولية، والإستبانة كأداة رئيسية للبحث، حيث تم تصميمها خصيصا ووزعت على مستوى مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية. بالإضافة إلى ذلك تم اجراء مقابلة مع رئيسة مصلحة إدارة الموارد البشرية وتم توجيهي إلى المكلف بإعطاء المعلومات المتعلقة بالمديرية التوزيع بغرداية .

الفرع الأول: ادوات الدراسة

اولا: الاستبيان

يعتبر الإستبيان اداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة, وقد اعتمدت على الجانب النظري في بناء اسئلة الإستبيان وقد تم الإعتماد على الدراسة السابقة: ندى اولاد سالم *التدقيق الإجتماعي ودوره في تحسين المورد البشري* ماستر اكايمي، جامعة ورقلة، 2016/2015 كما تم الإعتماد على دراسة زقيب خيرة * دور التدقيق الإجتماعي في تحسين اداء ادارة الموارد البشرية* مذكرة ماستر جامعة غرداية 2014/2013 وقد صمم هذا الإستبيان وفق طريقة مبسطة تتناسب مع طبيعة الدراسة كما أن الإجابة على الأسئلة المفتوحة والمغلقة من اجل تسهيل عملية تحليل النتائج وعملية التفسير والملحق رقم (2): يوضح نموذج الإستبيان.

وقد تمت خطوات واعداد الإستبيان على نحو النقاط الآتية:

- جمع المعلومات من دراسات سابقة المتعلقة بالموضوع من أجل إعداد إستبيان أولي؛

عرض الإستبيان على المشرف من أجل قياس مدى ملائمته لتجميع البيانات؛

- تعديل الإستبيان بشكل أولي حسب ما اقترحه المشرف؛

- تم عرض الإستبيان إلى مجموعة من الأساتذة المحكمين الآتية اسمائهم في (الملحق رقم 1) وقد قاموا بدورهم بمجموعة من الإرشاد والتوجيه وتعديل وزيادة من عبارات كل محور من الإستبانة؛
 - وقد تم التوصل إلى الصيغة النهائية بعد التعديلات والتصحيحات المقدمة من طرف الأساتذة المحكمين والمشرف، كما يوضحه (الملحق رقم 2).
 - توزيع الإستبيان على جميع افراد العينة لتجميع البيانات اللازمة للدراسة.
- وقد وزع الإستبان مباشرة للموظفين عن طريق توكيل شخص في هذه المديرية بتوزيع الإستبانة.

ثانيا: محتوى الإستبانة

لقد تم تحديد محاور الإستبيان إنطلاقا من فرضيات الدراسة والمعلومات المحصل عليها، كما وضعت في الإستبيان فقرة تعرف كل جزء من الإستبيان لإحاطة القارئ أو المستقصي بالموضوع والتشجيع على المشاركة في الموضوع. لتليها معلومات متعلقة بالمعلومات الشخصية، الجنس، المؤهل العلمي، الاقدمية، الوظيفة.

وقد تم تقسيم الإستبيان إلى ثلاث أجزاء:

الجزء الأول: المعلومات الشخصية: (الجنس، المؤهل العلمي، الأقدمية ، الوظيفة).

الجزء الثاني : جزء خاص بالتدقيق الإجتماعي تضمنت 21 فقرة وقد قسم الى ثلاث ابعاد:

البُعد الأول: أهمية التدقيق الإجتماعي للمؤسسة، ويتكون من 12 فقرات.

البُعد الثاني: مدى إهتمام الإدارة بالتدقيق الإجتماعي, ويتكون من 4 فقرات من 13 إلى 16 ؛

البُعد الثالث: تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي في المؤسسة، ويتكون من 5 فقرات من 17 إلى 21،

الجزء الثالث: فيتضمن العبارات المتعلقة بالمسؤولية الإجتماعية ويتكون من 16 فقرة:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

احتوى الإستبيان على أربع صفحات وقد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس ليكارت الخماسي والتي تحتل خمس إجابات، وهذا حتى يتسنى لنا تحديد درجة توافق فقرات الإستبيان بأكثر دقة. كما هو مبين في جدول التالي:

جدول رقم (2_2): توزيع مقياس ليكارت الخماسي (خمس إجابات)

الإجابات	الوسط	المتوسط المرجح	المستوى الموافق له
غير موافق تماما	1	من 1 إلى 1.79	ضعيف جدا
غير موافق	2	من 1.80 إلى 2.59	ضعيف
محايد	3	من 2.60 إلى 3.39	متوسط
موافق	4	من 3.40 إلى 4.19	مرتفع
موافق تماما	5	من 4.20 إلى 5	مرتفع جدا

ثالثا: طريقة جمع المعلومات ومجتمع الدراسة

تم توزيع الإستبانة من طرف الطالب والتسليم كان مباشرة إلى الموظفين ، مع وجود سرية التامة لمختلف الإجابات وهذه الإجابات لا تستخدم إلى لغرض علمي.

يتكون مجتمع الدراسة من موظفين الإداريين في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) ولاية غرداية، فقد تم الإعتماد على العينة العشوائية التي بلغ عددها 60 موظف ، كما تم اختيار تطبيق موضوع الدراسة في المؤسسة التجارية على اعتبار أنها تتميز بأساليب إدارية حديثة ،وقد تم توزيع حوالي 60 استبيان، و تم توزيعها من خلال الزيارات الميدانية، و أعيدت بعض الإستمارات التي تم توزيعها على عينة الدراسة. قام الطالب بتوزيع 60 إستبانة على جميع أفراد العينة المتمثلة في مديرية الكهرباء والغاز بغرداية SDC حيث تم إلغاء 5 إستبانات من مجموع 60، فكان مجموع الإستبانات الصالحة الإحصائية 55 استبانة. وهذا راجع لحرص الشديد للأفراد الذين تم الإعتماد عليهم لتوزيع الإستبيان وراجع لتعود أفراد واهتمام العينة على هذا النوع الدراسات.

جدول رقم(2_3): يوضح الإحصاءات الخاصة باستمارة الإستبيان

الإستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100%	60	عدد الإستمارات الموزعة و المعلن عنها

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

عدد الإستثمارات المفقودة و المهملة	2	3,34%
عدد الإستثمارات الملغاة	3	5%
عدد الإستثمارات الصالحة	55	91.66%

مصدر: من اعداد الطالب وفق معطيات spss

رابعا: أداة الدراسة

عرض الإستبيان على بعض الأساتذة الأكاديميين من أجل الأسترشاد بأراهم حول الأسئلة والفقرات التي تضمنتها استبانة الدراسة، وقد أخذ بأرائهم حيث تم حذف وتعديل وإضافة بعض الفقرات الدراسة التي لا ترتبط بالموضوع، وصياغتها حسب فرضيات المطروحة وفي الأخير تم التوصل إلى الصورة النهائية للإستبانة في الملحق (2).

خامسا: متغيرات الدراسة

تم الإعتماد على متغيرين للدراسة وهما المتغير المستقل والمتغير التابع، وذلك موضح في الجدول.

جدول رقم(2_4): يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	إسم المتغير
المتغير المستقل	التدقيق الاجتماعي
المتغير التابع	المسؤولية الاجتماعية

مصدر: من إعداد الطالب

خامسا: قياس ثبات الإستبانة

لقد قام الطالب بالتحقق من ثبات الإستبانة من خلال حساب ألفا كرونباخ معامل الثبات Cornback Alpha ، يأخذ قيمة الفا كرونباخ قيم تتراوح بين الصفر والواحد، وإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس اذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح وكلما اقتربت قيمة المعامل من الواحد كان الثبات مرتفعا وكلما اقتربت قيمة المعامل من الصفر كان الثبات منخفضا.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

ويقيس معامل الفاكرونباخ الارتباط بين كل فقرة من الإستبيان على الثبات الكلي لجميع الفقرات في الإستبيان، وقد بلغت قيمة المعامل في هذا الإستبيان الموزع على عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية 0.823 أي 82% وهو مرتفع وموجب الإشارة وهذا يدل على ثبات الأداة المستخدمة والجدول التالي يوضح ذلك، و(الملحق رقم 3):

جدول رقم (2_5): يوضح إختبار صدق والثبات

عدد الفقرات	الفاكرونباخ Cornback Alpha
37	0.823

مصدر: من اعداد الطالب برنامج SPSS ملحق رقم (3)

سادسا: اداة القياس

- للإجابة على أسئلة الدراسة وإختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وادخال المعطيات بإستخدام برنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية (SPSS نسخة 20) للتوصل إلى مايلي:
- اختبار التوزيع الطبيعي: تم استخدام اختبار كولمنحروف_سمرنوف لتأكيد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أو لا.
 - النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة؛
 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وهذه اساليب تدخل في مقاييس الإحصاء الوصفي لوصف عينة الدراسة؛
 - معامل الفاكرونباخ (Cornback Alpha) لقياس ثبات وصدق الإستبانة؛
 - معامل الارتباط بيرسون؛
 - مصفوفة الارتباطات سبيرمان لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقل والتابع؛
 - تحليل الإنحدار المتعدد لإختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل التدقيق الإجتماعي على المتغير التابع المسؤولة الإجتماعية ؛
 - تحليل التباين الاحادي One Way Anova لإختبار تاثيرات المتغير المستقل على المتغير التابع والفروق بين المتغير التابع والحالة الشخصية؛

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

سابعاً: توزيع البيانات: تم إجراء اختبار كولمنجروف_سمرنوف لمعرفة هل تتبع البيانات التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لأن معظم الإختبارات الإحصائية المعلمية تشترط أن يكون التوزيع الإحتمالي للبيانات المستخدمة هو التوزيع الطبيعي (Normal Distribuion) بحيث يعتبر من أهم التوزيعات في علم الإحصاء سنفترض مايلي:

_الفرضية الصفرية H_0 : البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

_الفرضية البديلة H_1 : البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي.

الجدول رقم (2_6) نتائج اختبار كولمنجروف_سمرنوف في توزيع البيانات

الرقم	المحور	عدد الفقرات	قيمة Z	قيمة مستوى الدلالة
01	التدقيق الإجتماعي	21	1,04	0,230
02	المسؤولية الاجتماعية	16	0,841	0,617

المصدر: من اعداد الطالب بناء على SPSS والملحق رقم(10)

من خلال الجدول رقم (20) يتضح أن قيمة Z لمحور التدقيق الإجتماعي تساوي (1,04) وأن مستوى الدلالة يساوي (0,230) أي أنها دالة إحصائياً أكبر من (0,05), وأن محور المسؤولية الاجتماعية قيمة Z يساوي (0,841) وأن مستوى الدلالة (0,617) أكبر من (0,05) حيث أن مستوى الدلالة لجميع الفقرات أكبر من (0,05) أي ($Sig < 0,05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي, وبناءً عليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 حيث يتجه التحليل نحو الطرق المعلمية.

المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.

سنستطرق في هذا المبحث إلى التحليل الإحصائي للمعطيات الخاصة بالإستبانة أي بالمجيب، والبيانات الخاصة بمحورين الدراسة ومعالجتهما إحصائياً لإثبات صحة فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: تحليل فقرات الدراسة

من خلال هذا المطلب سنقوم بتحليل الأجزاء الثلاثة لهذا الإستبيان وهي (المتغيرات الشخصية والمحور المستقل التدقيق الإجتماعي والمحور الثاني المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية):

الفرع الأول: تحليل معلومات الحالة الشخصية لعينة الدراسة

من خلال الجوانب الأساسية الأربعة المتغيرات الشخصية والتي تتمثل في (الجنس، المؤهل العلمي، الأقدمية، الوظيفة)، لمعرفة نتائج متغير الدراسة. كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (2_7): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

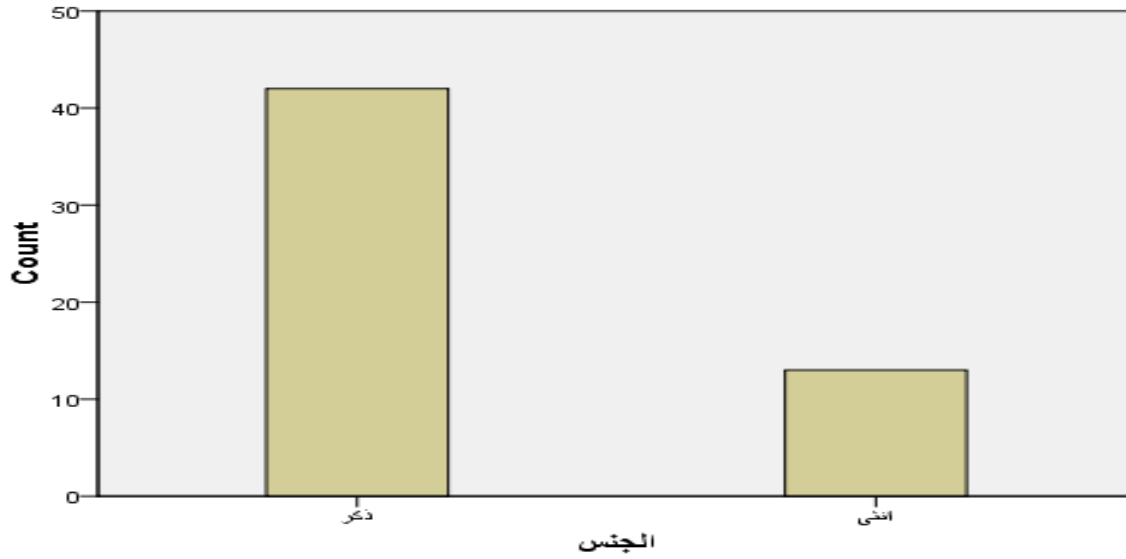
الرقم	المتغير	الفئة	ترتيب	التكرار	النسبة %
أولا	الجنس	ذكر	1	42	76.4%
		أنثى	2	13	23.6%
ثانيا	المؤهل العلمي	ثانوي	1	8	14.5%
		بكالوريا	2	13	23.6%
		جامعي	3	25	45.5%
		دراسات عليا	4	9	16.4%
ثالثا	الأقدمية	اقل من 5 سنوات	1	20	36.4%
		من 5 إلى 10 سنوات	2	18	32.7%
		أكثر من 10 سنوات	3	15	27.3%
رابعا		اطار	1	32	58.2%

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

الوظيفة	عون تحكم	2	13	%23.6
	عون تنفيذ	3	10	%18.2

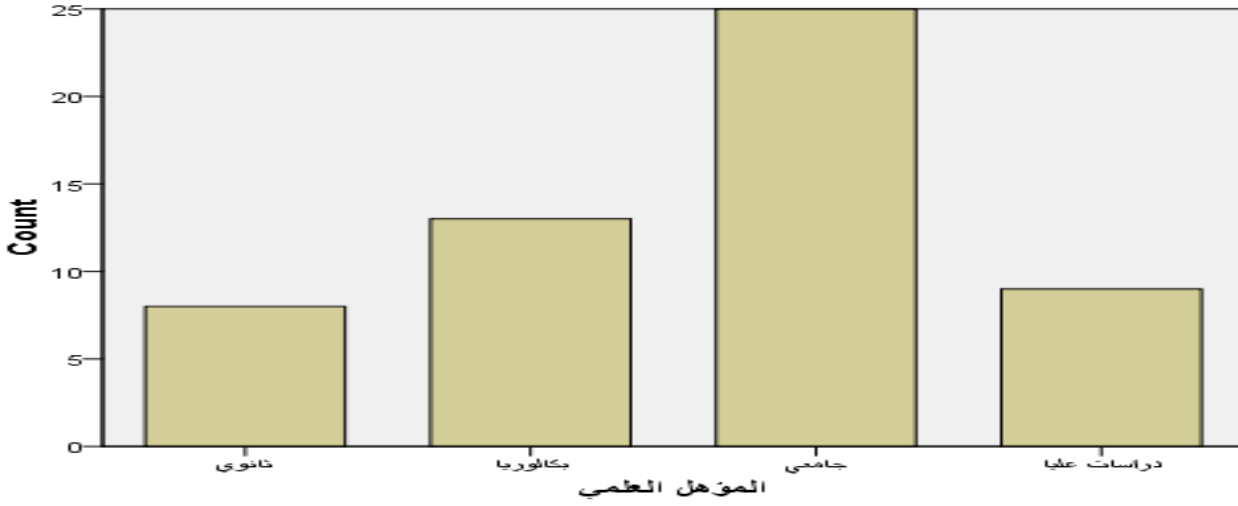
مصدر: من اعداد الطالب وفق معطيات و(الملحق رقم 4) spss

الشكل رقم (1_2): توزيع المتغير الشخصي (الجنس)



يتضح من خلال معطيات الجدول رقم(2_6) والشكل رقم (1_2): أن أغلبية أفراد عينة الدراسة كانوا من الذكور بنسبة (76.4%) وفي المقابل بلغت نسبة الإناث (23.6%) من مجموع أفراد عينة الدراسة وهذا راجع إلى أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية تعتمد على الذكور في الوظائف بحكم طبيعة نشاطها التجاري ونظام العمل في المؤسسة.

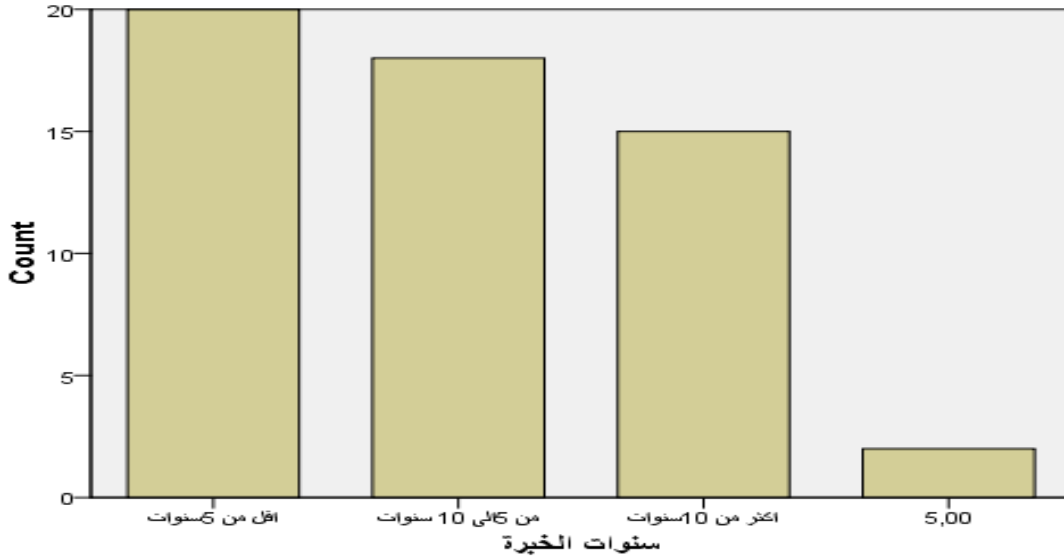
الشكل رقم (2_2): توزيع المتغير الشخصي (المؤهل العلمي)



مصدر: من اعداد الطالب بناء على SPSS

اما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي بأن اغلبية عينة الدراسة أي موظفين مديرية التوزيع بغرداية ذوي مستوى جامعي بنسبة تقدر (45.5%) ثم تلي هذه النسبة نسبة مستوى بكالوريا (23.6%) أما مستوى دراسات عليا فقد بلغت (16.4%) وآخر نسبة هي نسبة مستوى ثانوي (14.5%) ومن الملاحظ أن نسبة الجامعيين تطغى على عينة الدراسة في مديرية التوزيع بغرداية لأن طبيعة الوظيفة تحتاج إلى مستوى جامعي، وأن المؤسسة تبحث أو تستقطب الكفاءات البشرية ذوي خبرة ومعارف مؤهلة وفق عينة هذه الدراسة.

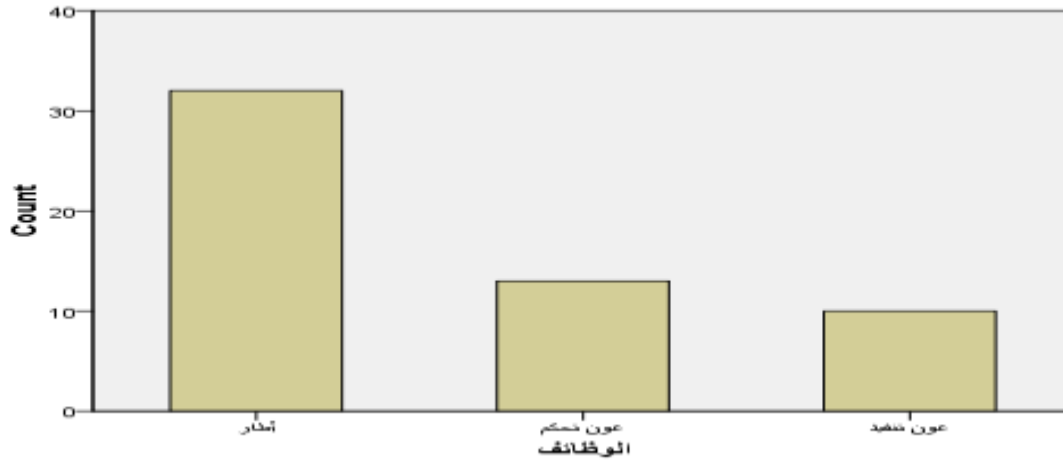
الشكل رقم(2_3): توزيع المتغير الشخصي (الأقدمية)



مصدر : من اعداد الطالب بناء على SPSS

اما في ما يخص متغير الاقدمية حيث نجد اعلى نسبة (36.4%) من أفراد عينة الدراسة في مديرية التوزيع بغرداية و لديهم خبرة أقل من 5 سنوات وهي الفئة الغالبة وعدد موظفيها 20 من عينة الدراسة ، ثم تليها نسبة (32.7%) خبرة عمل من 5 إلى 10 سنوات والبالغ عددهم 18 موظف من عينة الدراسة، والنسبة الأقل هي (27.3%) خبرة عمل اكثر من 10 سنوات وعددهم 15 موظف من عينة الدراسة وحسب ما هو ملاحظ من النتائج هذه العينة أن المؤسسة تعتمد على الكفاءات الشابة والدليل هو إرتفاع نسبة الموظفين لأقل من خمس سنوات وهذا يعزز في استمرارية النشاط بوجود طاقة بشرية فتيّة التي تحقق للمؤسسة التقدم والإزدهار وفق عينة الدراسة.

شكل رقم(2_4): توزيع المتغير الشخصي (الوظيفة)



مصدر: من اعداد الطالب بناء على SPSS

أما في ما يخص المتغير الوظيفي فنجد نسبة العمال الذين يشغلون منصب إطار بنسبة (58.2%) أما في يخص منصب عون تحكم بلغت نسبة (23.6%) بينما أقل نسبة توجد في منصب عون تنفيذ (18.2%)، ومن الملاحظ أن منصب إطار أكبر نسبة بدرجة كبيرة وهذا يدل على أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز تعتمد على الإطارات في العمل وفق عينة هذه الدراسة .

الفرع الثاني: دراسة وتحليل محور المتغير المستقل

في هذا الفرع نقوم بتحليل المحور الأول التدقيق الإجتماعي

- تحليل فقرات الجزء الأول المتغير المستقل

من خلال هذا الفرع نقوم بتحليل فقرات المتغير المستقل التدقيق الإجتماعي من خلال الجدول رقم (2_8)

أولا: نتائج المتعلقة بدراسة محور المتغير المستقل التدقيق الإجتماعي

جدول رقم (2_8) يوضح تحليل فقرات محور التدقيق الإجتماعي

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الأنحراف المعياري	ترتيب المستوى

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

مرتفع	–	1,22775	3,4166	المتوسط العام لبعدها أهمية التدقيق	
أهمية التدقيق الاجتماعي للمؤسسة					
مرتفع	1	1,06900	3,9273	يساهم التدقيق الاجتماعي في التنسيق بين استراتيجية الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة.	1
مرتفع	7	1,38535	3,5455	بفضل عملية التدقيق توجد هناك برامج لتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للأفراد	2
مرتفع	4	1,15557	3,6727	يقوم المدقق بتدقيق الأهداف الإستراتيجية لأنشطة التوظيف_الترقية_.	3
مرتفع	8	1,25851	3,4364	يقوم المدقق الاجتماعي بتدقيق الخدمات الاجتماعية المختلفة المقدمة للأفراد_التكوين_	4
متوسط	12	1,31092	3,2000	. يقوم المدقق بتدقيق الأهداف الإستراتيجية لأنشطة التوظيف_ سياسة الاجور_	5
متوسط	11	1,36453	3,0909	يعمل التدقيق الاجتماعي على تحقيق العوامل والظروف المناسبة للعمل لتعميق حالة الرضا والولاء وتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للعاملين.	6
متوسط	10	1,38462	3,1636	يقوم التدقيق بمراقبة مدى اعتماد المؤسسة عملية التقييم بصفة دورية للتأكد من مدى تنفيذ وفق المطلوب..	7
متوسط	2	1,40705	2,7273	يسعى التدقيق لتنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان	8
متوسط	9	1,18122	3,2909	. يساعد التدقيق في التسيير الموضوعي للحياة الوظيفية للفرد مع تحقيق فرص عادلة للترقية لتحسين المستوى الاجتماعي.	9
مرتفع	5	1,09237	3,6545	يوفر التدقيق كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق	10

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

				حالة الولاء وإنتماء العاملين كإهتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي وهذا لتعزيز المسؤولية الإجتماعية.	
مرتفع	3	1,17149	3,6727	يساهم التدقيق الإجتماعي في دعم المسيرين عند اتخاذ القرارات.	11
مرتفع	6	,95240	3,6182	تتم عملية التدقيق الإجتماعي وفق للاجراءات المنهجية المتعارف عليها من طرف المدقق الخارجي او الداخلي.	12
مرتفع	—	1,34374	3,4182	متوسط العام لُبعد اهتمام الإدارة بالتدقيق	
مدى اهتمام الإدارة بالتدقيق الإجتماعي					
مرتفع	13	1,12006	3,5091	تقوم المؤسسة دوريا بتغيير طرق ومعايير التدريب لمواكبة التطور في تحسين الأداء من خلال التدقيق الإجتماعي.	13
مرتفع	15	1,20325	3,8182	تسعى المؤسسة بالإستعانة بمدققين ذوي خبرة وكفاءة بالتدقيق الإجتماعي.	14
متوسط	14	1,56820	3,2000	تقوم المؤسسة بإخضاع موظفيها لدورات تدريبية حول التدقيق والرقابة.	15
متوسط	16	1,48347	3,1455	للمؤسسة القدرة على توفير كافة البيانات والمعلومات والوثائق التي تساعد المدقق الإجتماعي .	16
متوسط	17	1.30285	2,9563	متوسط الحسابي العام لُبعد تقييم ممارسات التدقيق	
تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي في المؤسسة					
متوسط	20	1,32903	2,5818	تمتلك المؤسسة موظفين لقسم المالية والمحاسبة لديهم المعرفة الكافية باجراءات التدقيق	17

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

				الإجتماعي.	
مرتفع	19	1,33409	3,6727	اعتقد بأن المؤسسة ملزمة قانونيا بتدقيق نشاطاتها التجارية.	18
مرتفع	18	1,25261	3,3636	هناك ادلة موضوعية بالمؤسسة مستوفية للشروط القانونية اللازمة للإعتماد عليها في التدقيق.	19
متوسط	21	1,22048	2,2545	يتم الإفصاح عن الأنشطة الإجتماعية بالمؤسسة وفق مبادئ مقبولة قبولاً عاماً.	20
متوسط	14	1,37804	2,9091	يتم الإفصاح بشكل واضح وسليم عن الوضعية المالية للأنشطة التي تقوم بها المؤسسة.	21
متوسط	-	50101	3,3074	المتوسط العام لمحور التدقيق الإجتماعي	

مصدر: من اعداد الطالب بناء على spss ملحق رقم(5)

ثانيا: تحليل النتائج وتفسيرها

يتضح من خلال قياس بُعد اهمية التدقيق الإجتماعي في المؤسسة، وأن الأوساط الحسابية للفقرات من (1 و 2 و 3 و 4) في عينة الدراسة في توافق تام ويزداد هذا التوافق في الفقرة رقم (1) ذات الوسط الحسابي (3,9273) والتي احتلت المرتبة الأولى من اجابات افراد عينة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية، وهذا يدل على أهمية التدقيق الإجتماعي في المؤسسة، وهذا من خلال التناسق بين استراتيجية الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة، اما الفقرات (2 و 3 و 4) ذات المتوسطات اقل من الفقرة (1) إلى أنه يوجد توافق في معظم الفقرات بأن التدقيق الإجتماعي يحقق من الخدمات الإجتماعية (تحسين مستوى المعيشي، التوظيف، التكوين،). ومما سبق من اجابات الفقرات نلخص بأن اهمية التدقيق الإجتماعي للمؤسسة يؤثر ويحقق المسؤولية الإجتماعية.

ومن خلال هذا يمكن أن نثبت أن الفرضية الأولى: هناك اهمية للتدقيق الإجتماعي في المؤسسة حسب وجهة نظر العاملين" صحيحة وذلك لوجود توافق تام بدرجة مرتفعة في عبارات البعد الخاص باهمية التدقيق الإجتماعي للمؤسسة الذي لاينفي صحة هذه الفرضية من خلال عينة الدراسة.

أما في الفقرات من (10 إلى 14) فهذه الفقرات تقيس بُعد اهتمام الإدارة بالتدقيق الإجتماعي وكان هذا التوافق مجسد في هذه الفقرات وكانت النسبة الأكبر في الفقرة رقم (14) ذات الوسط الحسابي (3,8182) ومن هذه الفقرات نستنتج أن اهتمام الإدارة بالتدقيق راجع إلى أن التدقيق يوفر مجموعة من العوامل اللازمة والإجراءات التي تساعد المدقق والمسيرين في دعم اتخاذ قراراتهم الإدارية وفق إستراتيجية محكمة من خلال هذه المعايير (تعيين مدققين ذوي كفاءة عالية، القدرة على توفير كافة البيانات والمعلومات، تقوم المؤسسة بإخضاع موظفيها لدورات تدريبية حول التدقيق الإجتماعي .

ومن خلال ذلك يمكن أن نقول أن الفرضية الثالثة " هناك اهتمام للإدارة بالتدقيق الإجتماعي في مؤسسة محل الدراسة " صحيحة لأن معظم اجابات العينة مرتفعة حسب متوسط الحسابي العام لبُعد اهتمام الإدارة بالتدقيق الإجتماعي لما له همة كبيرة في المؤسسة وهذا البُعد لاينفي صحة هذه الفرضية حسب عينة الدراسة .

ومن خلال فقرات (17 و 18 و 19) فهي تقيس بُعد تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي في المؤسسة، ونجد النسبة الأكبر في الفقرة رقم (18) ذات الوسط الحسابي (3,6726) من الملاحظ أن أغلبية الفقرات تدل على وجود اتفاق بين أفراد عينة الدراسة، وهذا يدل على أن مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية ملزمة بعملية التقييم يعني أنها ملزمة قانونيا بتدقيق نشاطاتها التجارية.

وعلى هذا يمكن أن نقول أن الفرضية الرابعة " تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي في مؤسسة محل الدراسة " صحيحة وذلك لوجود اجابات بدرجة متوسطة من خلال بُعد تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي الذي لا ينفي صحة هذه الفرضية حسب عينة الدراسة.

ثالثا: مقارنة الأبعاد الثلاثة لمحور التدقيق الإجتماعي

ومن خلال ما سبق ذكره سوف نقارن بين الأبعاد الثلاثة للتدقيق الإجتماعي وهذه الأبعاد هي (الأهمية بالتدقيق ، و الإهتمام الإدارة بالتدقيق وتقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي).

الجدول رقم (2_9) يوضح مقارنة بين الأبعاد الثلاثة للتدقيق الإجتماعي الاتي:

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

بُعد اهمية التدقيق الإجتماعي في المؤسسة	بُعد اهتمام الإدارة بالتدقيق الإجتماعي	بُعد تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي في المؤسسة
- متوسط حسابي العام لجميع الفقرات بلغ (3,4166) - فقرات (1 و2 و3 و4 و10 و11 و12) من هذا البُعد لخصت على توافق تام على اهمية التدقيق من اصل 12 فقرة	- متوسط حسابي العام لجميع الفقرات (3,4182) - فقرتين (13 و 14) من هذا بُعد اجمعت على وجود توافق تام ومرتفع على أن الإدارة تهتم بالتدقيق الإجتماعي من اصل 4 فقرات.	- متوسط حسابي العام للفقرات (2,9563) - فقرتين (18 و 19) توافق تام ومرتفع من قبل الفقرتين على وجود قوانين إلزامية تخص تقييم التدقيق الإجتماعي من اصل 5 فقرات.

مصدر: من اعداد الطالب وفق الجدول السابق

من جدول المقارنة نستنتج أن البُعد الأول المتعلق بأهمية التدقيق الإجتماعي والبُعد الثاني مدى إهتمام الإدارة بالتدقيق الإجتماعي قد احتلى المرتبة الأولى, في توافق تام بالإهتمام وأهمية التدقيق الإجتماعي من قبل مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية وقد إحتل البُعد الثالث المرتبة الأخيرة وعلى المؤسسة إعادة النظر في هذا البُعد لما له أهمية كبيرة من أجل تقييم أحسن لتلك الممارسات الخاصة بالتدقيق الإجتماعي في المؤسسة.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لمحور التدقيق الإجتماعي بلغ (3,3074) و بالإختلاف المعياري (50101), وكما يظهر في الجدول أن متوسطات الأبعاد الثلاثة لمحور التدقيق الإجتماعي جاءت مرتفعة (البُعد الأول فقرات مرتفعة من اصل 12 فقرة، والبُعد الثاني فقرتين مرتفعة من اصل 4 فقرات، والبُعد الثالث فقرتين مرتفعة من اصل 5 فقرات)، إلا أن قيمة المتوسط العام للتدقيق الإجتماعي متوسط مقارنة بالمستوى المعمول به وهذا الإختلاف الطفيف راجع إلى البُعد الأخير من الأبعاد الثلاثة للمتغير المستقل التدقيق الإجتماعي لعينة هذه الدراسة.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

وفي الأخير نستنتج أن مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية تطبق التدقيق الإجتماعي حسب معطيات تحليل محور الدراسة المستقل (التدقيق الإجتماعي) وهذا يبين أن التدقيق الإجتماعي يؤثر في تحقيق المسؤولية الإجتماعية من خلال عينة الدراسة.

الفرع الثالث: دراسة وتحليل محور المتغير التابع

من خلال هذا الفرع ستحلل معطيات محور التابع المسؤولية الاجتماعية من خلال الجدول رقم (2_9)

أولاً: نتائج المتعلقة بدراسة محور المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

الجدول رقم (2_10) : تحليل فقرات محور المسؤولية الاجتماعية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
الجانب الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية					
1	تقوم المؤسسة باستخدام لتقنيات حديثة لتجنب حدوث تلوث التربة والماء والهواء.	3,0000	1,21716	9	متوسط
2	توجد بالمؤسسة قوانين عقابية تضبط أي سلوك غير أخلاقي في المؤسسة .	2,8727	1,49139	10	متوسط
3	يوجد بالمؤسسة دليل أخلاقي أو مرسوم عقابي واضح ومعلنة لجميع للعاملين.	3,4909	1,33156	2	مرتفع
4	تلائم رسالة المؤسسة وأهدافها مع أهداف والقيم المجتمع .	3,6727	1,18719	1	مرتفع
5	تمنح المؤسسة هبات وتبرعات لدعم المؤسسات الخيرية	2,8000	1,44530	11	متوسط
	المتوسط الحسابي العام للبعد الاخلاقي	3,16726	4,4484		متوسط
المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين					

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

مرتفع	4	1,13559	3,4545	تحرص المؤسسة على تحقيق العدالة الوظيفية.اتجاه موظفيها.	6
متوسط	7	1,39310	3,2000	توظف المؤسسة عاملين من ذوي الإحتياجات الخاصة.	7
متوسط	6	,76233	3,2182	تعمل المؤسسة على توفير الأمن الصناعي وتفادي حوادث العمل.	8
متوسط	12	1,28629	2,7091	توفر المؤسسة البرامج التدريبية اللازمة من اجل تنمية المهارات الإدارية.	9
متوسط	5	1,09237	3,2545	تسمح المؤسسة للعاملين عند كافة المستويات الإدارية بالمشاركة في اتخاذ القرارات الهامة.	10
مرتفع	3	1,33156	3,4909	تلتزم المؤسسة بالقوانين التي توفر الرعاية الصحية والطبية للعاملين.	11
متوسط	8	1,12367	3,1818	يوجد بالمؤسسة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف في المؤسسة	12
متوسط		8,12491	3,2128	المتوسط الحسابي العام للمسؤولية الإجتماعية اتجاه العاملين	
المسؤولية الإجتماعية اتجاه المجتمع					
متوسط	10	1,45921	3,0182	تسعى المؤسسة إلى منح الموظفين التدريب الكافي والتأهيل المهني والعلمي لإيصالهم إلى درجة المهارة التي تحقق اهداف المؤسسة .	13
مرتفع	9	1,42205	3,4000	تقدم المؤسسة المساعدة المادية في حالة الكوارث الطبيعية.	14
متوسط	13	1,55743	2,6182	تلتزم المؤسسة بتوفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع من اجل التخفيف من البطالة.	15
متوسط	14	,81773	2,6727	تساهم المؤسسة في إنجاز مشاريع الأساسية للمجتمع من مدارس ومستشفيات وطرق	16

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

				وبرامج إسكان..
متوسط	—	5,25642	2,9272	المتوسط الحسابي العام للمسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع
متوسط	—	5,025	3,1284	المتوسط العام للمسؤولية الاجتماعية

مصدر: من اعداد الطالب باستخدام معطيات SPSS ملحق رقم (6)

ثانيا : تحليل النتائج وتفسيرها

تظهر نتائج المتعلقة بالبُعد الأول الجانب الأخلاقي أن جميع الفقرات في هذا البُعد يغلب عليه توافق حيث نجد الفقرات (1 و 2 و 5) ذات المتوسطات الحسابية على التوالي (3,0000 ، 2,8727 ، 3,6727) يعني أن معظم الفقرات الثلاثة، درجة من التوسط في الإجابة على العبارات والتي تضمنت أن المؤسسة تستخدم تقنيات لتجنب تلوث البيئة، توجد بالمؤسسة قوانين عقابية تضبط أي سلوك غير أخلاقي في المؤسسة، حيث لا يوجد توجه إيجابي أو سلب اتجاه الفقرات، وهذا يبين أن ممارسة متوسطة للمسؤولية الاجتماعية في هذه الفقرات الثلاثة وهي تعكس عدم الإهتمام الإيجابي بالبيئة .

اما في ما يتعلق بالفقرة (3 و4) ذات المتوسطات الحسابية (3,6727 ، 3,4909) على توافق تام بأنه يوجد بالمؤسسة دليل اخلاقي واضح ومعلن للجميع، وأن رسالة المؤسسة تلائم أهدافها مع أهداف قيم المجتمع، وهذا دليل واضح على أن مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية تحترم وتطبق القوانين المعلنة، وأن تحسن صورتها من خلال تناسق بين بيئتها أي استراتيجيتها وقيم المجتمع.

من خلال المتوسط العام لبُعد الجانب الأخلاقي (3,16726) أن معظم الفقرات تعكس على أنه يوجد توافق بحيث نجد توسط في ممارسة المسؤولية الاجتماعية، وبانحراف معياري (4,4484) مما يعني أن الإجابات بخصوص هذا البُعد كانت متجانسة نسبيا.

اما في ما يخص بُعد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين من الفقرة 6 إلى 12، حيث نجد في الفقرتين (6 و 11) أنه يوجد توافق تام ومرتفع بمتوسط حسابي (3,4545 ، 3,4909) حيث تحرص المؤسسة على تحقيق العدالة الوظيفية للعاملين، وأن المؤسسة تلتزم بالقوانين التي توفر الرعاية الصحية والطبية للعاملين وهذا المتوسط للفقرتين

يعكس درجة جيدة من الموافقة، ومسؤولية المؤسسة بالإهتمام بالعاملين بإعتباره مورد أساسي من الموارد المختلفة. أما فقرات البُعد الثاني (7 و 8 و 9 و 10 و 12) ذات المتوسطات الأقل التي تعبر على وجود توافق نسبي لمسؤولية المؤسسة إتجاه العاملين .

كما تظهر نتيجة المتوسط العام لبُعد المسؤولية الإجتماعية إتجاه العاملين على وجود ممارسة متوسطة للمسؤولية الإجتماعية، من طرف المؤسسات التجارية (عينة الدراسة) حسب متوسط حسابي (3,2128) وبإنحراف معياري بلغ (8,12491) والإجابات كانت متجانسة قليلا حسب عينة الدراسة.

اما البعد الأخير المسؤولية الإجتماعية إتجاه المجتمع من محور المتغير التابع فقد بلغت ممارسة المسؤولية الإجتماعية درجة متوسطة فقد كانت معظم الاجابات ذات متوسط حسابي توافق قليل حسب مستوى الدراسة، على غرار الفقرة رقم (14) ذات المتوسط (3,4000) يوجد في هذه الفقرة توافق تام على أن المؤسسة تقدم المساعدة المالية في حالة الكوارث الطبيعية حسب عينة الدراسة، أما الفقرات المتبقية (13 و 15 و 16) ذات المتوسطات المتوسطة يمكن أن نقول أن المؤسسة تهتم نوعا ما بمسؤوليتها الإجتماعية إتجاه المجتمع حسب عينة الدراسة.

ومن الملاحظ في الجدول أن متوسط بُعد المسؤولية الإجتماعية إتجاه المجتمع قد بلغ (2,9272) وهذه القيمة تدل على ممارسة المسؤولية الإجتماعية إتجاه المجتمع من طرف مؤسسة محل الدراسة وبإنحراف معياري قدر (5,25642) حسب تجانس الإجابة وفق هذا المعيار في المؤسسة من خلال عينة الدراسة.

وفي الأخير حسب المتوسط العام للمسؤولية الإجتماعية الذي بلغ (3,1284) فنجد أن معظم الفقرات المتعلقة بمحور الدراسة المتغير التابع تؤكد على وجود توافق حسب الإجابات وبأنحراف معياري في الفقرات بلغ (5,025) وهذا ما يعكس تجانس في اجابات العبارات افراد عينة الدراسة.

ومن خلال ماسبق يمكن أن نثبت على أن الفرضية الخامسة: " توجد ممارسة للمسؤولية الإجتماعية للمؤسسة محل الدراسة" صحيحة وذلك لوجود اجابات بدرجة متوسطة من خلال الأبعاد الثلاثة(البُعد الأخلاقي ، البُعد إتجاه العاملين ، البُعد إتجاه المجتمع) للمسؤولية الإجتماعية التي لا تنفي صحة هذه الفرضية .

الفرع الرابع: اختبار فرضيات الإرتباطات بين المتغيرات

سوف نتطرق في هذا الفصل إلى حساب جميع المتغيرات الدراسة والعلاقة بين المتغير المستقل والتابع والمتغير التابع والحالة الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، الأقدمية، الوظيفة،).

- العلاقة الإرتباطية بين المتغيرات

جدول رقم (2 _ 11) : يوضح العلاقة الإرتباطية بين جميع المتغيرات

Corrélations		
المسؤولية الاجتماعية	التدقيق الإجتماعي	العلاقة
,702**	1	المسؤولية الاجتماعية : معامل الإرتباط بيرسون Corrélation de Pearson
55	55	مستوى المعنوية (bilatérale) Sig. N عينة الدراسة
,493	_	R Square Change الدقة في التغيير المتغير التابع
1	,702**	التدقيق الإجتماعي : معامل الإرتباط بيرسون Corrélation de Pearson
0,000	55	مستوى المعنوية (bilateral) Sig.
,493	_	R Square Change الدقة في التغيير المتغير التابع
55	55	N عينة الدراسة

مصدر: من إعداد الطالب بناء على برنامج SPSS

يتبين من الجدول (رقم 2_11) أن العلاقة الإرتباطية الخطية بين التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الاجتماعية هو (70,02%) وهذه العلاقة قوية تؤكد على أن التدقيق الإجتماعي يؤثر في تحقيق المسؤولية الاجتماعية داخل مؤسسة محل الدراسة أي دور الكبير الذي يلعبه التدقيق الإجتماعي في تجسيد المسؤولية الاجتماعية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

من خلال (الملحق رقم 6): يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع: يظهر لنا تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى الدلالة 0,05 حيث المتغير المستقل هو التدقيق الإجتماعي والمتغير التابع هو المسؤولية الإجتماعية، وأنه يوجد علاقة قوية بين هذين المتغيرين حيث يمكن أن نقول أن التدقيق الإجتماعي يؤثر تأثير مباشر على المتغير التابع، بحيث بلغت قوة العلاقة (70,02%) ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هي (49,03%) وهذا يعود إلى المتغير المستقل وفق معطيات عينة الدراسة لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية.

- تبين خط الانحدار

إن تحليل تبين خط الانحدار يدرس مدى ملائمة خط الانحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص أن "خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة كما موضح:"

الفرضية الصفرية **H0**: خط الانحدار لا يلائم المعطيات.

الفرضية البديلة **H1**: خط الانحدار يلائم المعطيات .

جدول رقم (2 _ 12) يوضح تحليل تبين خط الانحدار

النوع	مجموع مربعات الانحدار	درجة حرية الانحدار	مربعات الانحدار	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
Regression	7,763	1	7,763	51,440	,000 ^b
Residual	7,998	53	,151		
Total	15,761	54			

b. Predictors: (Constant), a. Dependent Variable: المسؤولية. الإجتماعية.

التدقيق الإجتماعي

- تحليل تبين خط الانحدار

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

يتضح من الجدول رقم (2_11) أن مجموع مربعات الإنحدار يساوي (7,763) ومجموع البواقي هي (7,998) ومجموع المربعات الكلية يساوي (15,761) درجة حرية الإنحدار تساوي 1 ودرجة حرية البواقي تساوي 53 ومعدل مربعات الإنحدار (7,998) ومعدل مربعات البواقي يساوي (151), وقيمة اختبار تحليل التباين لخط الإنحدار هو (51,440).

وفي الأخير فإن نجد من الجدول أن مستوى الدلالة للفرضية الصفرية تساوي 0,00 وفي الأخير نقول على أن خط الإنحدار يلائم المعطيات المقدمة في عينة الدراسة.

- قيم معاملات خط الإنحدار

جدول رقم (2 _ 13): يوضح قيم معاملات خط الإنحدار

قيم معامل خط الإنحدار^a (Coefficients)

المعطيات العلاقة		Model	
		المتغير	
		المسؤولية الإجتماعية	التدقيق الإجتماعي
Unstandardized Coefficients	B	,625	,757
Std. Error		,353	,106
Standardized Coefficients	Beta		,702
T		1,773	7,172
Sig		,082	,000

المسؤولية الإجتماعية. Dependent Variable

- تحليل قيم معامل خط الإنحدار

من الجدول رقم (2_13) نبيّن أن خط الإنحدار يساوي (0,75) ميل خط الإنحدار للمتغير المستقل وقيمته هي (0,000) وميل خط الإنحدار للمتغير التابع بلغ قيمته (0,082).

- معاملات الانحدار البسيط

جدول رقم (2 _ 14) يوضح قيم معاملات الانحدار البسيط

النموذج	معامل الانحدار	مستوى الدلالة Sig
القيم الثابتة	1,773	,082
التدقيق الإجتماعي	,702	,000

مصدر: من اعداد الطالب بناء على spss

- تحليل قيم معامل الانحدار البسيط

من الواضح أن مستوى الدلالة لكل من القيمة الثابتة 0,082, أكبر من مستوى المعنوية 0,05 والمتغير المستقل تساوي 0,00 وهي اقل من مستوى المعنوية 0,05, ولهذا سيكون له دلالة عند المستوى.

ومنه يمكن أن نقول: نموذج الانحدار = قيمة ثابتة (1,773) + التدقيق الإجتماعي (0,72)

$$Y = 0,72X + 1,773$$

$$Y = 0,72X + 1,773$$

- العلاقة الارتباطية بين ابعاد التدقيق الإجتماعي والمتغير التابع المسؤولية الإجتماعية

سوف نتطرق في العلاقة الارتباطية إلى قياس أبعاد التدقيق بالمتغير التابع المسؤولية الإجتماعية

أولاً: العلاقة الارتباطية بين بُعد اهمية التدقيق الإجتماعي والمتغير التابع المسؤولية الإجتماعي

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

جدول رقم (2_15) : يوضح العلاقة بين البعد الأول والمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

مصدر: من اعداد الطالب بناء على برنامج SPSS

معطيات		Model		
		متغير تابع	البعد الأول	
		المسؤولية الاجتماعية	(اهمية التدقيق)	
Unstandardized	Coefficients	B	1,701	,418
	Std. Error		,427	,123
	Standardized Coefficients	Beta		,422
	T		3,982	3,384
	Sig.		,000	,001
	R		—	,422

a. Dependent Variable: المسؤولية الاجتماعية

مصدر: من اعداد الطالب بناء على SPSS

توجد علاقة لأن مستوى الدلالة 0,01 أي اقل من 0,05 وهذا ما يؤكد معامل الارتباط القوي (0,422)

- ومنه يتم اثبات صحة الفرضية الأولى: "هناك اهمية للتدقيق الاجتماعي في المؤسسة حسب وجهة نظر العاملين" وأنه توجد علاقة بين ابعاد التدقيق الاجتماعي الثلاثة.

ثانيا: العلاقة الارتباطية بين بُعد الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي والمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

الجدول ادناه يبين العلاقة بين البعد الثاني والمتغير التابع من خلال مستوى الدلالة والانحراف المعياري

جدول رقم (2 _ 16) يوضح الارتباط بين البعد الثاني والمتغير التابع

المعطيات	Model		
	المتغير التابع	البعد الثاني	
	المسؤولية الإجتماعية	الإهتمام بالتدقيق	
Unstandardized Coefficients	B	1,453	,490
	Std. Error	,174	,049
Standardized Coefficients	Beta		,807
T		8,362	9,953
Sig.		,000	,000
R			,807

Dependent Variable: المسؤولية الإجتماعية

مصدر: من اعداد الطالب بناء على برنامج SPSS

توجد علاقة لأن مستوى الدلالة 0,00 اقل من 0,05 وهذا ما يؤكد معامل الارتباط القوي (0,807).

ومنه يتم اثبات صحة الفرضية الثانية: "هناك اهتمام الإدارة للتدقيق الإجتماعي في المؤسسة محل الدراسة".

ثالثا: العلاقة الارتباطية بين بُعد تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي والمتغير التابع المسؤولية الإجتماعية

من خلال الجدول ادناه نبين العلاقة بين البعد الثالث والأخير للتدقيق الإجتماعي والمتغير التابع المسؤولية الإجتماعية

من خلال مستوى الدلالة والانحراف المعياري ووضوح درجة ارتباط العلاقة بين البعد الثالث والمتغير التابع.

جدول رقم (2_ 17) يوضح الارتباط بين البعد الثالث والمتغير التابع

المعطيات	Model	
	1	
	المسؤولية الاجتماعية	بعد. الثالث
Unstandardized Coefficients	B	,365
	Std. Error	,090
Standardized Coefficients	Beta	,487
T		4,055
Sig		,000
R		1,000

a. Dependent Variable : الإجتماعية.المسؤولية

مصدر: من اعداد الطالب بناء على SPSS

توجد علاقة لأن مستوى الدلالة 0,00 اقل من 0,05 وهذا ما يؤكد معامل الارتباط القوي (0,487).

ومنه يتم اثبات صحة الفرضية الرابعة: "تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي في المؤسسة محل الدراسة".

- تحليل التباين الأحادي (One way Anova) لاختبار تأثيرات الفروق (الجنس،) باستخدام المتغير التابع

أولا: عرض نتائج المتعلقة بالفروقات الإحصائية

نتطرق في من خلال هذا العنوان إلى مجموعة من الفروقات الحالة الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، الأقدمية، والوظيفة) وذلك باستخدام المتغير التابع المسؤولية الإجتماعية من خلال اثبات او نفي فرضية العدم والفرضية البديلة كما يوضحه الملحق .

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

الجدول رقم (2_ 18) يوضح الفروق بين المتغير التابع و الجنس

البيان	مجموع مربعات الإنحدار	درجة حرية الإنحدار	مربعات الإنحدار	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
Between Groups	1,889	1	1,889	7,218	,010
Within Groups	13,872	53	,262		
Total	15,761	54			

مصدر: من اعداد الطالب بناءا على SPSS

نلاحظ من الجدول (2_17) أن تحليل الفروق لمتغير الجنس أن قيمة المعنوية بلغت (0,01) أي اقل من مستوى الدلالة (0,05). وبالتالي توجد فروقات ذات دلالة احصائية على افراد عينة الدراسة بين الجنسين الذكر والأنثى. وبالتالي صحة الفرضية البديلة ونفي فرضية العدم.

جدول رقم (2_19): يوضح فروق بين المتغير التابع و المؤهل العلمي

البيان	مجموع مربعات الإنحدار	درجة حرية الإنحدار	مربعات الإنحدار	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
Between Groups بين مج	,180	3	,060	,197	,898
Within Groups داخل مج	15,581	51	,306		
Total	15,761	54			

مصدر: من اعداد الطالب بناءا على spss

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

نلاحظ من الجدول اعلاه أن تحليل الفروق لمتغير المؤهل العلمي أن قيمة المعنوية بلغت (0,898) أي أكبر من مستوى الدلالة (0,05). وبالتالي لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية على أفراد عينة الدراسة بين المؤهل العلمي . وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونثبت فرضية العدم.

جدول رقم (2_20): يوضح الفروق بين المتغير التابع و الأقدمية

البيان	مجموع مربعات الإنحدار	درجة حرية الإنحدار	مربعات الإنحدار	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
Between Groups بين مج	,413	3	,138	,457	,713
Within Groups داخل مج	15,348	51	,301		
Total	15,761	54			

مصدر: من اعداد الطالب بناء على SPSS

نلاحظ من الجدول (2_19) أن تحليل الفروق لمتغير الأقدمية أن قيمة المعنوية بلغت (0,713) أي أكبر من مستوى الدلالة (0,05). وبالتالي لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية على افراد عينة الدراسة بين الأقدمية . وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونثبت فرضية العدم .

جدول رقم (2_21): يوضح الفروق بين المتغير التابع و الوظيفة

البيان	مجموع مربعات الإنحدار	درجة حرية الإنحدار	مربعات الإنحدار	F المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
Between Groups بين مج	,286	2	,143	,480	,621
Within Groups داخل مج	15,475	52	,298		
Total	15,761	54			

مصدر: من اعداد الطالب بناء على SPSS

نلاحظ من الجدول اعلاه أن تحليل الفروق لمتغير الوظيفة أن قيمة المعنوية بلغت (0,621) أي أكبر من مستوى الدلالة (0,05). وبالتالي لا توجد فروقات ذات دلالة احصائية على افراد عينة الدراسة بين الوظائف . وبالتالي نرفض الفرضية البديلة ونثبت فرضية العدم.

وبناء على ما سبق نثبت صحة الفرضية السابعة: "هناك فروق دالة احصائية في المسؤولية الإجتماعية الا في متغير الجنس توجد هذه الفروق .و(الملحق رقم7،: يوضح هذه الفروق .

المطلب الثاني: استنتاجات الدراسة

من خلال الدراسة التي قمنا بها على عينة البحث في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية ومن الوثائق المحصل عليها توصلنا إلى جملة من الإستنتاجات:

- يمكن أن نقول أن المؤسسة التجارية محل الدراسة تعتمد على عنصر الذكور أكبر من الإناث وذلك لطبيعة النشاط المعتمد في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية؛
- أن اغلب موظفين هذه المؤسسة التجارية إطارات وحملة شهادات الجامعية، وفق معطيات عينة الدراسة حيث كانت النسبة الأكثر في العينة المدروسة؛
- اهتمام الإدارة بالتدقيق الإجتماعي في المؤسسة التجارية مديرية التوزيع بغرداية لما له من اهمية بالغة في تحقيق المسؤولية الإجتماعية؛
- التدقيق الإجتماعي يؤثر على المسؤولية الإجتماعي حسب عينة الدراسة في المؤسسة التجارية وكالة غرداية لتوزيع الكهرباء والغاز، حسب معطيات هذه الدراسة؛
- وجود علاقة بين أبعاد التدقيق الإجتماعي والمتغير التابع المسؤولية الإجتماعية في مؤسسة التجارية محل الدراسة؛
- من اختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع تبين أنه لا توجد فروقات بين اجابات الموظفين تبعاً للمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي و الاقدمية والوظيفة) لا يوجد اثر في حين أن المتغير الشخصي (الجنس) هو من توجد فيه هذه الفروق أي يؤثر على المتغير التابع والمستقل؛

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية

- هناك توافق تام ومرتفع في ابعاد التدقيق الإجتماعي (اهمية والاهتمام وتقييم ممارسات التدقيق) ومثبت من خلال الفرضيات المتعلقة في عينة الدراسة في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية؛
- مؤسسة محل الدراسة توفر كافة الخدمات الإجتماعية وتحسين مستوى المعيشي ومبدا تكافئ الفرص للموظفين وقد جاء في عينة الدراسة توافق تام من خلال هذه النقاط التي ذكرت في البعد الأول والثاني للتدقيق الإجتماعي؛

خلاصة الفصل:

اشتمل هذا الفصل التطبيقي على دراسة الحالة التي قمنا بها حول اثر التدقيق الإجتماعي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية، والأدوات المستخدمة في الدراسة تحليل نتائج الإستبانة الموزعة على عينة الدراسة وركزنا في هذا الإستبانة على الإجابة على جميع فقرات أو العبارات المتعلقة في كل محور والتي أكدت بعد التحليل أن العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل قوية في ما بينهما وأن التدقيق الإجتماعي يؤثر في تحقيق المسؤولية الإجتماعية.

الخاتمة

لقد تطرقنا من خلال هذه الدراسة بالبحث على أثر التدقيق الإجتماعي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية، من خلال حتمية وجوده أو ضرورته في المديرية التجارية محل الدراسة وذلك بالتطرق إلى الجانب النظري وإرتباطه بالواقع أي على الجانب التطبيقي، من أجل الإجابة على الأسئلة المطروحة من خلال اشكالية البحث التي تتمحور حول " ماهو أثر التدقيق الإجتماعي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية في مديرية التوزيع الكهرباء والغاز بغرداية " وقد تم اختيار المديرية التجارية "توزيع الكهرباء والغاز: لكونها تمارس التدقيق الإجتماعي، ومدى اهتمام المديرية بتوفير كامل سبل الراحة للموظفين وتحقيق الرفاهية بأقصى حد ممكن من خلال ممارستها للمسؤولية الإجتماعية اتجاه عمالها.

بعد التطرق إلى الفصل النظري والتطبيقي والإمام بمحتوى البحث توصلنا لإختبار الفرضيات والنتائج والإقتراحات التالية:

أولاً: اختبار الفرضيات

من خلال دراستنا الميدانية تأكد لنا أنه يوجد إهتمام للتدقيق الإجتماعي واهميته من قبل المؤسسة بتطبيق التدقيق الإجتماعي لأن التدقيق يوفر مزايا للأفراد تجعلهم يثقون ويمارسون أعمالهم على أكمل وجه مما يدل على رضاهم التام مما تقدمه المديرية من أنشطة إجتماعية، وأهمية التدقيق الإجتماعي للمؤسسة بإعتباره حتمية ضرورية لها وذلك لتعزيز وتحقيق المسؤولية الإجتماعية. وهذا ما تثبته الفرضية الأولى والفرضية الثالثة على التوالي " هناك أهمية للتدقيق الإجتماعي في نظر العاملين"،. "هناك إهتمام للإدارة بالتدقيق الإجتماعي في مؤسسة محل الدراسة" . وهذا من خلال قيم المتوسطات الحسابية العام لبعد الأول والثاني للتدقيق الإجتماعي التي كانت قيمهم على التوالي 3,4166 ، 3,4182 وهما في مستوى مرتفع بالنسبة للفقرات التي ينتمي إليها كل بُعد من هذين البعدين.

من خلال الدراسة تبين أن المؤسسة لها وعي وإدراك بتقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي وبإعتبار أن المؤسسة ملزمة قانونياً بتدقيق أنشطتها التجارية من خلال وجود أدلة موضوعية مستوفية الشروط القانونية اللازمة للإعتماد عليها في التدقيق وهذا ما تثبته الفرضية الرابعة " تقييم ممارسات التدقيق الإجتماعي في مؤسسة محل الدراسة" من خلال بُعد الثالث للتدقيق الإجتماعي الذي بلغ متوسط الحسابي العام 2,9563 بقيمة متوسطة وهذا راجع الى أن جميع فقرات هذا البعد اتخذت توافق نسبي في الإجابة على الأسئلة من قبل موظفين مديرية محل الدراسة.

من خلال تحليل الدراسة تبين أن هناك علاقة اهتمام بالتدقيق الإجتماعي في تحقيق المسؤولية الإجتماعية وهذا ما تثبته الفرضية الخامسة " هناك علاقة دالة احصائية بين الإهتمام بالتدقيق الإجتماعي على المسؤولية الاجتماعية. وذلك من خلال قيمة المتوسط العام لبعده الثاني من ابعاد التدقيق الإجتماعي والمتوسط العام للمتغير التابع للمسؤولية الإجتماعية على التوالي 3,4182 ، 3,2128 ونلاحظ من متوسط العام للإهتمام بالتدقيق الإجتماعي هو أكبر قيمة وهذا يدل على أن مؤسسة محل الدراسة تميل الكفة إلى الإهتمام بالتدقيق الإجتماعي من اجل تحقيق وممارسة مسؤوليتها الإجتماعية.

من خلال الفرضية السادسة توجد علاقة بين المتغيرين المستقل التدقيق الإجتماعي والتابع المسؤولية الإجتماعية في المؤسسة التجارية محل الدراسة ، ويمكن أن نقيس هذه العلاقة بمعامل الارتباط الذي بلغت قيمته 70,02% وهو إرتباط قوي ويحقق ويعزز من المسؤولية الإجتماعية وهذا ما تثبته الفرضية السادسة: " توجد علاقة دالة إحصائية بين المتغيرين " الدراسة.

توصلت الدراسة إلا أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للمسؤولية الإجتماعية لكل من (المؤهل العلمي، الوظيفة، الأقدمية) وقد بلغت قيمهم على التوالي (0,898 . 0,621 . 0,713) حيث نجد أن هذه القيم أكبر من مستوى دلالة المحسوب 0,05. وفي المقابل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المسؤولية الإجتماعية تعزى في الجنس حيث بلغت القيمة (0,01) أي أصغر من مستوى دلالة المعلوم (0,05) وبالتالي توجد فروقات ذات دلالة إحصائية على أفراد العينة بين الجنس (الذكر) وهذا ما أثبتته الفرضية السابعة: " هناك فروق دالة إحصائية في المسؤولية الإجتماعية تعرف بالمتغيرات الشخصية والوظيفية".

ثانيا: الإستنتاجات

- من خلال دراسة عينة البحث ومن الوثائق المحصل عليها توصلنا إلى جملة من الإستنتاجات:
- يمكن أن نقول أن المديرية التجارية محل الدراسة تعتمد على عنصر الذكور أكبر من الإناث وذلك لطبيعة النشاط المعتمد في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية؛
 - إن اغلب موظفين مديرية التجارية إطارات وحملة شهادات الجامعية، وفق معطيات عينة الدراسة حيث كانت النسبة الأكثر في العينة المدروسة؛

- إهتمام الإدارة بالتدقيق الإجتماعي في المؤسسة التجارية مديريةية التوزيع بغرداية لما له من أهمية بالغة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية؛
- وجود علاقة بين أبعاد التدقيق الإجتماعي والمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية في مؤسسة التجارية محل الدراسة؛
- من خلال فروق المتغيرات الشخصية على المتغير التابع، تبين أنه لا توجد فروقات بين اجابات الموظفين تبعاً للمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي و الاقدمية والوظيفة) لا تؤثر في حين أن الجنس هو من توجد فيه هذه الفروق أي يؤثر على المتغير التابع و المستقل؛
- هناك توافق تام ومرتفع في أبعاد التدقيق الإجتماعي(اهمية والإهتمام وتقييم ممارسات التدقيق) ومثبتة من خلال الفرضيات المتعلقة في عينة الدراسة في مديريةية التوزيع الكهرياء والغاز بغرداية؛
- مديريةية محل الدراسة توفر كافة الخدمات الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشي ومبدأ تكافئ الفرص للموظفين وقد جاء في عينة الدراسة توافق تام من خلال هذه النقاط التي ذكرت في البعد الأول والثاني للتدقيق الإجتماعي؛

ثالثاً: الإقتراحات

- الإهتمام بدراسة وتحليل البيئة الخارجية خصوصاً الاجتماعية منها؛
- وضع خطط وبرامج مشتركة من قبل الأطراف المعنية وذلك بهدف نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية؛
- ضرورة الإهتمام بالمسؤولية الاجتماعية نحو فئة العاملين بالمديرية؛
- ضرورة تدعيم النصوص القانونية بالزامية تطبيق وممارسة التدقيق الإجتماعي؛
- الإهتمام بالتدقيق الإجتماعي بإعتباره ضرورة حتمية لكل مؤسسة من حيث تحقيق المسؤولية؛
- إشراك الفئات التنظيمية من حيث إدراك لأهمية التدقيق في اعداد الأهداف العامة للمديرية، وهذا من خلال المقابلة الميدانية لتحديد الأهداف ومحاولة توفير جميع الوسائل الضرورية لتحقيقه؛
- إنشاء لجنة من قبل المديرية تحرص على مراقبة وتقييم ممارسة التدقيق الإجتماعي لتحديد اهم الإختلالات التي تحول دون ذلك من اجل ممارسة مسؤوليتها الاجتماعية؛
- أهمية وضع مؤشرات داخل المؤسسة لتقييم الأداء تجاه المسؤولية الاجتماعية ؛
- تنظيم دورات تكوينية لإطارات المديرية من أجل تعريفهم بالمفهوم الصحيح للمسؤولية الاجتماعية؛

- جمع المعلومات المتعلقة بالمبادرات التي تقوم بها المديرينات في مجال المسؤولية الإجتماعية؛

رابعاً: آفاق الدراسة

من خلال دراسة موضوع التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية في المؤسسات وهو من المواضيع الملفت في الآونة الأخيرة لما لها من أهمية ، لكن للأسف الشديد تكاد تغيب في مؤسساتنا سواء كانت إجتماعية أو تجارية... الخ في الجزائر لأن ثقافة المسؤولية الإجتماعية والتدقيق الإجتماعي لم تلقى اهتماماً من قبل الدولة أو الباحثين، ولهذا يجب أن نراعي تطوير ممارسات هذين المفهومين لما لهم من أهمية كبيرة في المؤسسات التجارية والإقتصادية في الجزائر .

ولقد إرتببت إلى اقتراح بعض مواضيع لعلها تكون مواضيع مستقبلية مقترحة تدرس أحد متغيرين دراسة

لتكون آفاق دراسية :

- واقع المسؤولية الإجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- دور التدقيق الإجتماعي الداخلي في تفعيل اداء ادارة الموارد البشرية؛

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1: المراجع باللغة العربية

اولا: الكتب

- 1) أمين السيد أحمد لطفي، فلسفة المراجعة، ط1، الدار الجامعية مصر 2009.
- 2) تامر ياسر البكري، التسويق والمسؤولية الإجتماعية. دار وائل للنشر، طبعة 2001، عمان، الأردن.
- 3) صالح عقدة، يوسف سعادة، مدى إدراك المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الإجتماعي، الأردن.
- 4) ظاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الإجتماعية واخلاقيات الأعمال. دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، عمان، الأردن، 2005.
- 5) عايد عبد الله العصيمي، المسؤولية الإجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة. دار اليازوري العلمية، ط2015، عمان، الاردن.
- 6) ناصر جرادات، عزام ابو الحمام، المسؤولية الأخلاقية والإجتماعية للمنظمات. دار الإثراء للنشر والتوزيع ط2013، عمان، الاردن .
- 7) نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006.
- 8) نعمة عباس الخفاجي وظاهر محسن الغالي، قراءات في الفكر الإداري. دار الباروني العلمية، طبعة، 2008 عمان، الأردن .
- 9) هبة نصار، المسؤولية الإجتماعية لقطاع الأعمال الخاص: دراسة استطلاعية، مركز البحوث والدراسات الإقتصادية والمالية بجامعة القاهرة، العدد 14، 2000.

ثانيا: الأطروحات والمذكرات

- 10) بن اودينة عبد الباسط، اثر المسؤولية الإجتماعية على الأداء المالي للمؤسسة الإقتصادية. (ماستر اكاديمي)، جامعة غرداية، 2015-2016.

- 11) جادلي سمير ، " تسيير الأجور في المؤسسة دراسة حالة البنك الفرنسي "، مذكرة ماجستير ، غير منشورة ، علوم التسيير ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري .قسنطينة ، 2008 ،
- 12) الزغودي محمد السايح، مراجعة ادارة الموارد البشرية ودورها في تحسين أداء المؤسسات الإقتصادية. مذكرة ماستر، , تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2011.
- 13) سكاك مراد ، دور التدقيق الإجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة ، أطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف.
- 14) منصف شرفي، دور المسؤولية الإجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال. (مذكرة ماجستير) جامعة منتوري، قسنطينة، 2014.
- 15) ندى أولاد سالم، التدقيق الإجتماعي ودوره في تحسين أداء المورد البشري. مذكرة ماستر أكاديمي، غرداية 2015
- 16) شنيبي أمال، هواري حياة، دور التدقيق الداخلي الإداري في تفعيل أداء ادارة الموارد البشرية ، (ماستر أكاديمي)، جامعة غرداية، 2018.
- 17) ضيافي نوال، المسؤولية الإجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية. (مذكرة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة أبو بكر بالقايد، تلمسان، 2009-2010.
- ثالثا: المقالات والملتقيات :**
- 18) ابراهيم محمد جاسم و سرمد غانم صالح، تدقيق الموارد البشرية أداة فاعلة في حوكمة الموارد. مجلة جامعة الموصل، التنمية البشرية/ المجلد (2)، العدد (2) جويلية، 2016، العراق.
- 19) أحمد الكردي، المسؤولية الإجتماعية للإجتماعي للإجتماعية للشركات. التحديات والآفاق من اجل التنمية، مجلة العلوم الإجتماعية على الرابط التالي:
- [http://www.swmsanet/articles.php?action=showid=19572018/02/25,](http://www.swmsanet/articles.php?action=showid=19572018/02/25)
- 20) إدارة عالم التطوع العربي 14:25 2018/04/12 WWW.Arovolunteering. orge
- الإقتصادية وعلوم التسيير جامعة ابو بكر بالقايد، تلمسان، 2009-2010، ص 31.

- 21) جبار ياسر عبيد، دور المدقق الخارجي في التدقيق الاجتماعي. ،2018،09/04/2،
www.accounting.net
- 22) رقية غيران، المسؤولية الاجتماعية بين الواجب الوطني الاجتماعي والمبادرات التطوعية. منشورات منتدى
إدارة عالم التطوع العربي 25:14 2018/04/12- WWW.Arovolunteering. orge

2: مراجع الفرنسية

23) Candau.Laudit Social methodes et Techniques pour un mangement efficace, Vuibert Gestion Paris, 1985, p 40.

24) World bank.opportunities and options for governments to promote corporate social response in Europe and central Asia: evidence from; Bulgaria Coroatia, working paper march 2005 p 1.

25) Rodolph, COLLE et Souyane FRIMOUSS, "**la diversite international des enjeux de L' audit social**" UNIVERSITE DE DROIT D ECONOMIE ET DES SCIENCES D'AIX MARSEILLE UNIVERSITE PAUL CEZANNE INSTIUT DADMINISTRATION DES ENTREPRISES

الملاحق

الملحق رقم (1) قائمة الاساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
1	شرع مريم	أستاذة محاضرة	جامعة غرداية
2	يوسف رحماني	أستاذ محاضر	جامعة غرداية
3	طالب احمد نورالدين	أستاذ مساعد_أ_	جامعة غرداية
4	هتهات المهدي	أستاذ محاضر	جامعة غرداية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



اخواني اخواتي الاعزاء السلام عليكم اما بعد :تهدف هذه الدراسة الى تبيان الاثر الذي يلعبه التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة.

وذلك لغرض استخدام هذه الاستبانة في اطار التحضير لاعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ادارة الاعمال تحت عنوان: " التدقيق الاجتماعي واثره في تحقيق المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة " - مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية

مع العلم ان هذه الاستبانة تستخدم لاغراض البحث العلمي ولا تستخدم لاغراض اخرى، لذا نطلب من سيادتكم الموافقة الاجابة على هذه الاسئلة بموضوعية دون تحيز وبدقة ووضوح للتوصل الى نتائج سليمة واهداف البحث المرجوة حيث يعتمد بشكل كبير على صدق اجاباتكم ومعلوماتكم المقدمة البنا، وفي الاخير تقبلوا منا اسمى عبارات الشكر و التقدير والاحترام.

تحت اشراف الدكتور: خنيش يوسف

اعداد الطالب: درمشاكي حمزة

الجزء الاول: معلومات شخصية ضع علامة (X) أمام

المناسبة:

الاجابة

دراسات عليا	الجامعة	بكالوريا	ثانوي

2المؤهل العلمي:

ذكر	انثى

1الجنس:

اقل من 5سنوات	من 5 الى 10سنوات	اكثر من 10 سنوات

3- الاقدمية:

اطار	عون تحكم	عون تنفيذ

الجزء الاول : محور التدقيق الاجتماعي

التدقيق الاجتماعي:هو عبارة عن فحص مهني محايد للبيانات و القوائم الاجتماعية لإبداء رأي حول مصداقية و عدالة تلك القوائم و التقارير الاجتماعية و هذا للتأكد من مد مساهمة المؤسسة في الاهتمام بالشؤون الاجتماعية وتحقيق ال رفاهية الاجتماعية .مثل : التوظيف ،التدريب ، التكوين، الترقية ، الضمان الاجتماعي...الخ

الرقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
اهمية التدقيق الاجتماعي للمؤسسة						
1	يساهم التدقيق الاجتماعي في التنسيق بين استراتيجية الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة.					
2	بفضل عملية التدقيق توجد هناك برامج لتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للأفراد					
3	يقوم المدقق بتدقيق الاهداف الاستراتيجية لانشطة التوظيف_الترقية_.					
4	يقوم المدقق الاجتماعي بتدقيق الخدمات الاجتماعية المختلفة المقدمة للأفراد_التكوين_					
5	. يقوم المدقق بتدقيق الاهداف الاستراتيجية لانشطة التوظيف_سياسة الاجور_					
6	يعمل التدقيق الاجتماعي على تحقيق العوامل والظروف المناسبة للعمل لتعميق حالة الرضا والولاء وتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للعاملين.					
7	يقوم التدقيق بمراقبة مدى اعتماد المؤسسة عملية التقييم بصفة دورية للتأكد من مدى تنفيذ وفق المطلوب..					
8	يسعى التدقيق لتنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان					

					9 . يساعد التدقيق في التسيير الموضوعي للحياة الوظيفية للفرد مع تحقيق فرص عادلة للترقية لتحسين المستوى الاجتماعي .
					10 يوفر التدقيق كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالاهتمام بمحلتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي وهذا لتعزيز المسؤولية الاجتماعية
					11 يساهم التدقيق الاجتماعي في دعم المسيرين عند اتخاذ القرارات
					12 تتم عملية التدقيق الاجتماعي وفق للإجراءات المنهجية المتعارف عليها من طرف المدقق الخارجي او الداخلى
مدى اهتمام الادارة بالتدقيق الاجتماعي					
					13 تقوم المؤسسة دوريا بتغيير طرق ومعايير التدريب لمواكبة التطور في تحسين الاداء من خلال التدقيق الاجتماعي .
					14 تسعى المؤسسة بالاستعانة بمدققين ذوي خبرة وكفاءة بالتدقيق الاجتماعي .
					15 تقوم المؤسسة بإحضار موظفيها لدورات تدريبية حول التدقيق والرقابة .
					16 للمؤسسة القدرة على توفير كافة البيانات والمعلومات والوثائق التي تساعد المدقق الاجتماعي .
تقييم ممارسات التدقيق الاجتماعي في المؤسسة					
					17 تمتلك المؤسسة موظفين لقسم المالية والمحاسبة لديهم المعرفة الكافية باجراءات التدقيق الاجتماعي .
					18 اعتقد بان المؤسسة ملزمة قانونيا بتدقيق نشاطاتها التجارية .
					19 هناك ادلة موضوعية بالمؤسسة مستوفية للشروط القانونية اللازمة للاعتماد عليها في التدقيق .
					20 يتم الافصاح عن الانشطة الاجتماعية بالمؤسسة وفق مبادئ مقبولة قبولاً عاماً .
					21 يتم الافصاح بشكل واضح وسليم عن الوضعية المالية للانشطة التي تقوم بها المؤسسة

الجزء الثاني: محور المسؤولية الاجتماعية :المسؤولية الاجتماعية على أنها جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المؤسسات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية مختلفة.

رقم	العبارات	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير تماما
الجانب الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية						
1	تقوم المؤسسة باستخدام لتقنيات حديثة لتجنب حدوث تلوث التربة والماء والهواء.					
2	توجد بالمؤسسة قوانين عقابية تضبط أي سلوك غير اخلاقي في المؤسسة .					
3	يوجد بالمؤسسة دليل اخلاقي او مرسوم عقابي واضح ومعلنة لجميع للعاملين.					
4	تلائم رسالة المؤسسة واهدافها مع اهداف والقيم المجتمع .					
5	تمنح المؤسسة هبات وتبرعات لدعم للمؤسسات الخيرية					
المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين						
6	تحرص المؤسسة على تحقيق العدالة الوظيفية.نجاه موظفيها.					
7	توظف المؤسسة عاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة.					
8	تعمل المؤسسة على توفير الامن الصناعي وتفادي حوادث العمل.					
9	توفر المؤسسة البرامج التدريبية اللازمة من اجل تنمية المهارات الادارية.					
10	تسمح المؤسسة للعاملين عند كافة المستويات الادارية بالمشاركة في اتخاذ القرارات الهامة.					
11	تلتزم المؤسسة بالقوانين التي توفر الرعاية الصحية والطبية للعاملين.					
12	يوجد بالمؤسسة مبدا تكافؤ الفرص في التوظيف في المؤسسة					

المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع					
				تسعى المؤسسة الى منح الموظفين التدريب الكافي والتاهيل المهني والعلمي لايصالهم الى درجة المهارة التي تحقق اهداف المؤسسة .	13
				تقدم المؤسسة المساعدة المادية في حالة الكوارث الطبيعية.	14
				تلتزم المؤسسة بتوفير فرص عمل متكافئة لافراد المجتمع من اجل التخفيف من البطالة.	15
				تساهم المؤسسة في انجاز مشاريع الاساسية للمجتمع من مدارس ومستشفيات وطرق و برامج اسكان..	16

مخرجات برمامج: SPPS

الفاكرومباخ

الملحق رقم (3)

Reliability
Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	2

البيانات الشخصية

الملحق رقم (4)

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	42	76,4	76,4	76,4
انثى	13	23,6	23,6	100,0
Valid Total	55	100,0	100,0	

العلمي المؤهل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ثانوي	8	14,5	14,5	14,5
بكالوريا	13	23,6	23,6	38,2
جامعي	25	45,5	45,5	83,6

دراسات عليا	9	16,4	16,4	100,0
Total	55	100,0	100,0	

الخبرة سنوات

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
سنوات 5 من اقل	20	36,4	36,4	36,4
10 الى 5 من سنوات	18	32,7	32,7	69,1
Valid من اكثر سنوات 10	15	27,3	27,3	96,4
5,00	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

الوظائف

	Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
أطار عون	32	58,2	58,2	58,2
Valid تحكم عون	13	23,6	23,6	81,8
تنفيذ	10	18,2	18,2	100,0
Total	55	100,0	100,0	

المتغير المستقل التدقيق الاجتماعي

Statistics

	N		Mean	Median	Std. Deviation	Sum
	Valid	Missing				
في الاجتماعي التدقيق يساهم الموارد استراتيجية بين التنسيق المؤسسة واستراتيجية البشرية توجد التدقيق عملية بفضل المستوى لتحسين برامج هناك للأفراد والمعيشي الاجتماعي الاهداف بتدقيق المدقق يقوم	55	0	3,9273	4,0000	1,06900	216,00
التوظيف لانشطة الاستراتيجية -الترقية - بندقيق الاجتماعي المدقق يقوم المختلفة الاجتماعية الخدمات -التكوين -للأفراد المقدمة الاهداف بتدقيق المدقق يقوم	55	0	3,6727	4,0000	1,15557	202,00
سياسة- لانشطة الاستراتيجية الاجور على الاجتماعي التدقيق يعمل المناسبة والظروف العوامل تحقيق الرضا حالة لتعميق للعمل المستوى وتحسين والولاء للعاملين والمعيشي الاجتماعي اعتماد مدى بمراقبة التدقيق يقوم	55	0	3,4364	4,0000	1,25851	189,00
بصفة التقييم عملية المؤسسة تنفيذ مدى من للتأكد دورية ..المطلوب وفق	55	0	3,2000	3,0000	1,31092	176,00
	55	0	3,0909	4,0000	1,36453	170,00
	55	0	3,1636	3,0000	1,38462	174,00

السياسات لتنفيذ التدقيق يسعى شأنها من التي والممارسات الأساسية الحقوق احترام للإنسان	55	0	2,7273	3,0000	1,40705	150,00
التسيير في التدقيق يساعد للفرد الوظيفية للحياة الموضوعي للترقية عادلة فرص تحقيق مع الاجتماعي المستوى لتحسين العوامل كافة التدقيق يوفر	55	0	3,2909	4,0000	1,18122	181,00
الولاء حالة وتعميق لخلق اللازمة كالاهتمام العاملين وانتماء وتكوينهم الصحية بحالتهم في الاجتماعي التدقيق يساهم القرارات اتخاذ عند المسيرين دعم الاجتماعي التدقيق عملية تتم المنهجية للاجراءات وفق طرف من عليها المتعارف الداخل او الخارجي المدقق	55	0	3,6545	4,0000	1,09237	201,00
طرق بتغيير دوريا المؤسسة تقوم التطور لمواكبة التدريب ومعايير خلال من الاداء تحسين في الاجتماعي التدقيق	55	0	3,6727	4,0000	1,17149	202,00
بالاستعانة المؤسسة تسعى وكفاءة خبرة ذوي بمدققين الاجتماعي بالتدقيق موظفيها بإخضاع المؤسسة تقوم التدقيق حول تدريبية لدورات والرقابة	55	0	3,6182	4,0000	,95240	199,00
توفير على القدرة للمؤسسة والمعلومات البيانات كافة المدقق تساعد التي والوثائق الاجتماعي	55	0	3,5091	3,0000	1,12006	193,00
	55	0	3,8182	4,0000	1,20325	210,00
	55	0	3,2000	3,0000	1,56820	176,00
	55	0	3,1455	3,0000	1,48347	173,00

لقسم موظفين المؤسسة تمتلك المعرفة لديهم والمحاسبة المالية التدقيق باجراءات الكافية الاجتماعي.	55	0	2,5818	2,0000	1,32903	142,00
قانونيا ملزمة المؤسسة بان اعتقد . التجارية نشاطاتها بتدقيق بالمؤسسة موضوعية ادلة هناك القانونية للشروط مستوفية في عليها للاعتماد اللازمة التدقيق.	55	0	3,6727	4,0000	1,33409	202,00
الانشطة عن الافصاح يتم وفق بالمؤسسة الاجتماعية .عاما قبولاً مقبولة مبادئ واضح بشكل الافصاح يتم المالية الوضعية عن وسليم المؤسسة بما تقوم التي للانشطة	55	0	2,2545	2,0000	1,22048	124,00
	55	0	2,9091	3,0000	1,37804	160,00

الملحق رقم(6) المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية

Statistics

	N		Mean	Median	Std. Deviation	Sum
	Valid	Missing				
باستخدام المؤسسة تقوم حدوث لتجنب حديثة لتقنيات .والهواء والماء التربة تلوث عقابية قوانين بالمؤسسة توجد اخلاقي غير سلوك أي تضبط المؤسسة في . اخلاقي دليل بالمؤسسة يوجد ومعلنة واضح عقابي مرسوم او للعاملين لجميع	55	0	3,0000	3,0000	1,21716	165,00
	55	0	2,8727	4,0000	1,49139	158,00
	55	0	3,4909	4,0000	1,33156	192,00

واهدافها المؤسسة رسالة تلائم المتجمع والقيم اهداف مع	55	0	3,6727	4,0000	1,18719	202,00
وتبرعات هبات المؤسسة تمنح الخيرية للمؤسسات لدعم	55	0	2,8000	3,0000	1,44530	154,00
تحقيق على المؤسسة تحرص موظفيها نجاح.الوظيفية العدالة	55	0	3,4545	3,0000	1,13559	190,00
من عاملين المؤسسة توظف الخاصة الاحتياجات ذوي	55	0	3,2000	3,0000	1,39310	176,00
الامن توفير على المؤسسة تعمل حوادث وتفادي الصناعي	55	0	3,2182	3,0000	,76233	177,00
العمل.						
التدريبية البرامج المؤسسة توفر المهارات تنمية اجل من اللازمة	55	0	2,7091	3,0000	1,28629	149,00
الادارية.						
عند للعاملين المؤسسة تسمح الادارية المستويات كافة	55	0	3,2545	4,0000	1,09237	179,00
القرارات اتخاذ في بالمشاركة الهامة.						
توفر التي بالقوانين المؤسسة تلتزم والطبية الصحية الرعاية	55	0	3,4909	4,0000	1,33156	192,00
للعاملين.						
تكافؤ مبدا بالمؤسسة يوجد المؤسسة في التوظيف في الفرص	55	0	3,1818	3,0000	1,12367	175,00
منح الى المؤسسة تسعى الكافي التدريب الموظفين						
والعلمي المهني والتاهيل التي المهارة درجة الى لا يصلحهم	55	0	3,0182	4,0000	1,45921	166,00
المؤسسة اهداف تحقق المادية المساعدة المؤسسة تقدم	55	0	3,4000	4,0000	1,42205	187,00
الطبيعية الكوارث حالة في عمل فرص بتوفير المؤسسة تلتزم						
اجل من المجتمع لافراد متكافئة البطالة من التخفيف	55	0	2,6182	2,0000	1,55743	144,00

مشاريع إنجاز في المؤسسة تساهم مدارس من للمجتمع الاساسية وبرامج وطرقا ومستشفيات ..اسكان	55	0	2,6727	3,0000	,81773	147,00
---	----	---	--------	--------	--------	--------

a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,763	1	7,763	51,440	,000 ^b
Residual	7,998	53	,151		
Total	15,761	54			

a. Dependent Variable: الاجتماعية.المسؤولية

b. Predictors: (Constant), الاجتماعي.التدقيق

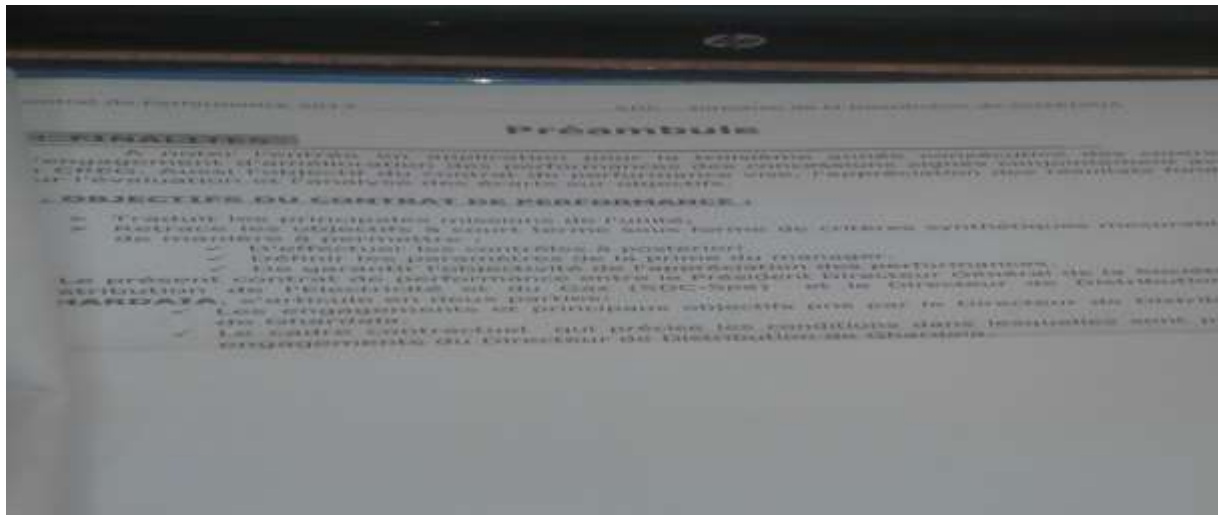
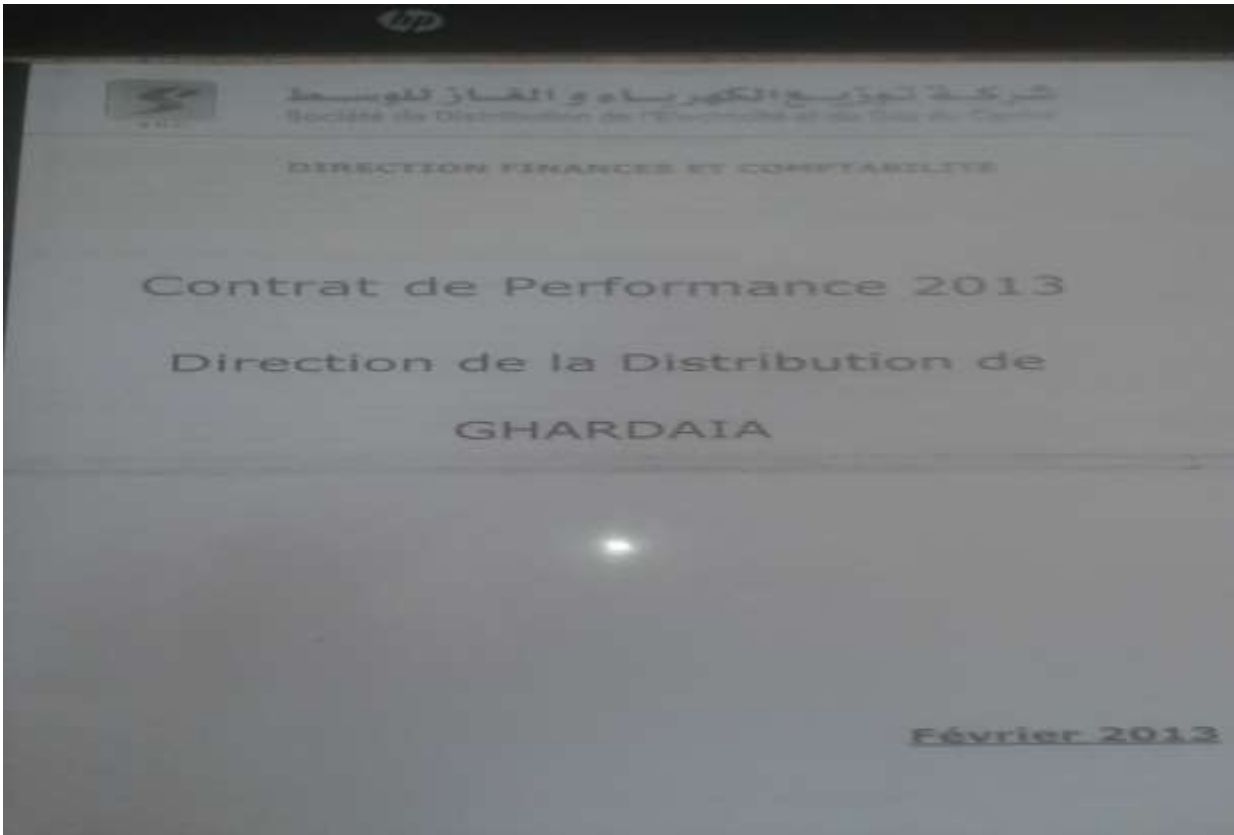
الملحق رقم (7) جدول يوضح الفروق بين الجنس والمسؤولية الاجتماعية

Group Statistics

	الجنس	Statistic	Bootstrap ^a			
			Bias	Std. Error	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
المسؤولية الاجتماعية	ذكر	N	42			
	Mean	3,0253	,0003	,0785	2,8750	3,1738
	Std. Deviation	,53034	-	,05885	,40867	,63655
	Std. Error Mean	,08183				
	انثى	N	13			

Mean	3,4615	-,0032	,1188	3,2217	3,6937
Std. Deviation	,44160	-,02379	,06664	,28408	,54650
Std. Error Mean	,12248				

a. Unless otherwise noted, bootstrap results are based on 1000 bootstrap samples



المصدر: من وثائق المؤسسة

الملحق رقم (9): كشف التقييم

The image shows a blank evaluation form with the following text and fields:

FORMULAIRE D'EVALUATION
 CADRES SANS RESPONSABILITE HIERARCHIQUE

ANNEE :

NOM

PRENOMS

مصدر: من وثائق المؤسسة

الملحق رقم (10): توزيع اختبار كولمنجروف_سمرنوف لتحديد طبيعة العينة

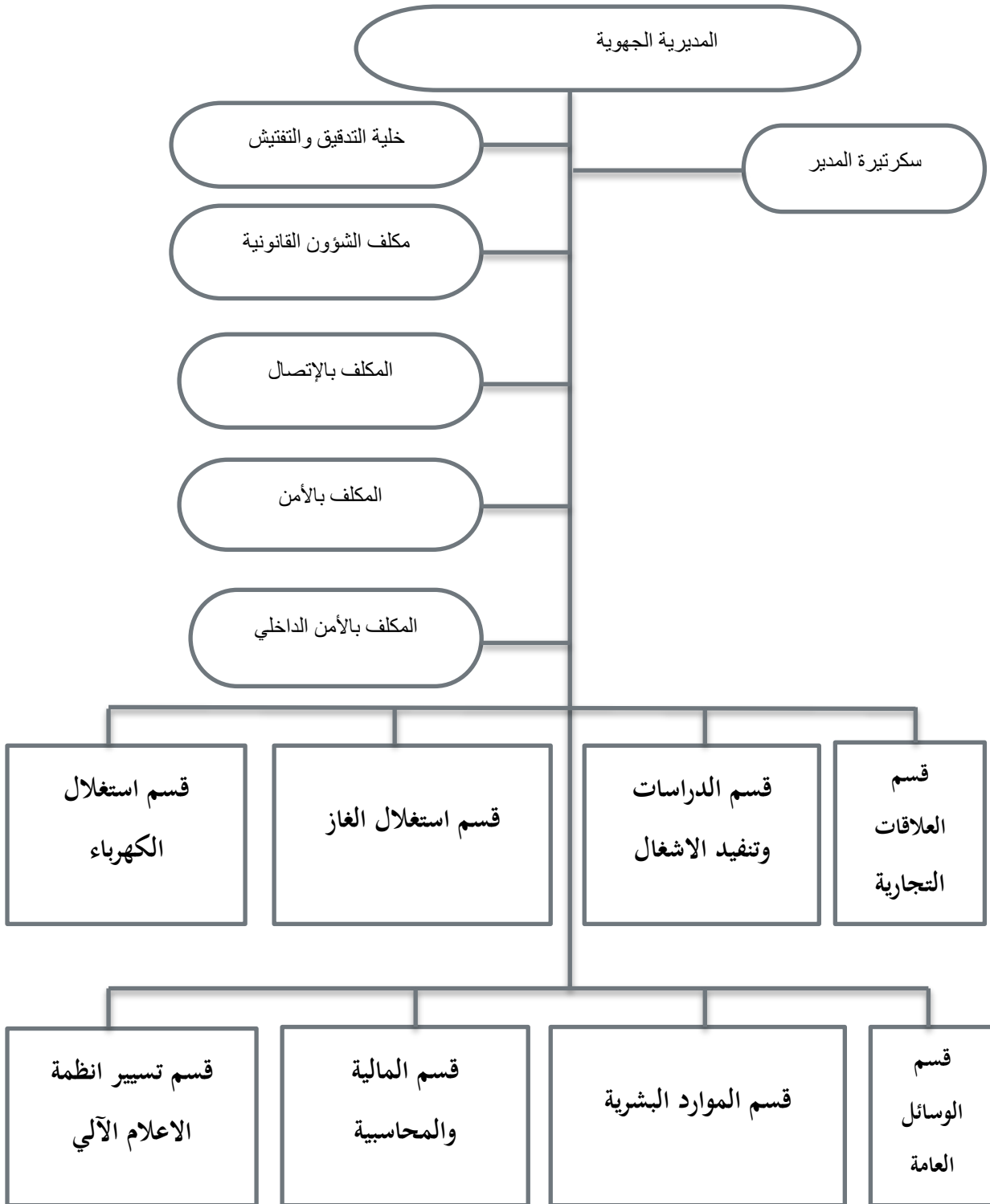
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		الاجتماعي.التنسيق	الاجتماعية.المسؤولية
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,3074	3,1284
	Std. Deviation	,50101	,54025
Most Extreme Differences	Absolute	,140	,083
	Positive	,116	,069
	Negative	-,140	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,040	,617
Asymp. Sig. (2-tailed)		,230	,841

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

الملحق رقم(11): الهيكل التنظيمي لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية



مصدر: من وثائق المؤسسة

الفهرس

الفهرس

الصفحة	الموضوع
أ	الإهداء.....
ب	شكر.....
ج	ملخص الدراسة.....
د	قائمة المحتويات.....
هـ	قائمة الجداول.....
و	قائمة الاشكال البيانية.....
ز	قائمة الملاحق.....
9696	المقدمة.....
—	الفصل الأول: الإطار النظري للتدقيق الإجتماعي والمسؤولية الإجتماعية.
2	تمهيد.....
3	المبحث الأول: مفاهيم حول التدقيق الإجتماعي والمسؤولية الاجتماعية.....
3	المطلب الأول: ماهية التدقيق الإجتماعي.....
3	الفرع الاول: مفهوم التدقيق والتدقيق الإجتماعي.....
4	الفرع الثاني: أهداف وأركان التدقيق الإجتماعي.....
5	الفرع الثالث: أنواع وخطوات التدقيق الإجتماعي.....
7	الفرع الرابع: خصائص ومستويات التدقيق الإجتماعي.....
8	الفرع الخامس: منهجية ووسائل عمل المدقق.....
9	الفرع السادس: معايير و متطلبات و مزايا التدقيق الإجتماعي.....
11	المطلب الثاني: ماهية المسؤولية الاجتماعية.....
11	الفرع الأول: البلورة التاريخية ومراحل تطور التاريخي للمسؤولية الاجتماعية.....
13	الفرع الثاني: مفهوم وأهمية المسؤولية الاجتماعية.....
15	الفرع الثالث: فوائد وابعاد المسؤولية الاجتماعية.....
16	الفرع الرابع: اسباب ظهور ومبادئ المسؤولية الاجتماعية.....

19	الفرع الخامس: مداخل وركائز ونظريات المسؤولية الاجتماعية.....
22	الفرع السادس : المواقف المتباينة اتجاه المسؤولية والاطراف ذات العلاقة بالمسؤولية الاجتماعية.....
25	المطلب الثالث: التدقيق الاجتماعي وأثره على المسؤولية الاجتماعية
26	المبحث الثاني: الدراسات السابقة.....
26	المطلب الاول: الدراسات باللغة العربية والأجنبية.....
26	الفرع الاول: الدراسات العربية المحلية والعربية الأجنبية
28	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
30	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات الحالية والدراسات السابقة.....
32	خلاصة الفصل.....
—	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمديرية التوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بغرداية
33	تمهيد.....
34	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.....
34	المطلب الاول: المجتمع وعينة الدراسة.....
34	الفرع الاول :نشأة المؤسسة ومراحل شركة سونالغاز.....
35	الفرع الثاني: وظائف وأهداف شركة سونالغاز.....
36	الفرع الثالث:تعريف بمؤسسة محل الدراسة مديرية توزيع الكهرباء والغاز بغرداية
38	الفرع الرابع : أبرز مهام وهيكل مديرية توزيع كهرباء والغاز.....
39	المطلب الثاني: ادوات جمع البيانات.....
40	الفرع الأول: ادوات الدراسة.....
45	المبحث الثاني: تحليل نتائج الدراسة الميدانية.....
45	المطلب الأول:تحليل فقرات الدراسة

46 الفرع الأول: تحليل معلومات الحالة الشخصية لعينة الدراسة.....
50 الفرع الثاني: دراسة وتحليل محور المتغير المستقل التدقيق الاجتماعي.....
56 الفرع الثالث: دراسة وتحليل محور المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية.....
60 الفرع الرابع: اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات الدراسية.....
69 المطلب الثاني: استنتاجات الدراسة.....
71 خلاصة الفصل.....
72 الخاتمة.....
76 المراجع.....
79 الملاحق.....
95 الفهرس.....