



جامعة الجيلالي بونعاما بخميس مليانة.
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
قسم علوم التسيير.



الموضوع :

دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المؤسسة العمومية الاقتصادية - صيدال - المدية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذ :

د. حديد مروان

إعداد الطلبة:

- موسى خالد

- مردف عبد الرحمان

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من :

أ/..... (الدرجة العلمية - جامعة الجيلالي بونعاما) رئيسا

أ/..... (- جامعة الجيلالي بونعاما) مشرفا

أ/..... (- جامعة الجيلالي بونعاما) ممتحنا

السنة الجامعية: 2019 - 2020



جامعة الجيلاي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



الموضوع :

دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة المؤسسة العمومية الاقتصادية - صيدال - المدية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذ :

د. حايدي مروان

إعداد الطلبة:

- موسى خالد

- مردف عبد الرحمان

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من :

أ/..... (الدرجة العلمية - جامعة الجيلاي بونعامة) رئيسا

أ/..... (- جامعة الجيلاي بونعامة) مشرفا

أ/..... (- جامعة الجيلاي بونعامة) ممتحنا

السنة الجامعية: 2019 - 2020

الإهداء

الحمد لله عدد ما كان

الحمد لله عدد ما يكون

الحمد لله عدد الحركات والسكون

والصلاة والسلام على حبيبي وقره عيني محمد ﷺ

اهدي ثمرة جهدي وعملي هذا

إلى من تتضاءل الكلمات أمامهما، لأنه لا توجد كلمة توفيهما حقهما والدي العزيزين برا وإحسانا

وأحبة قلبي إخوتي

وكل الأقارب، إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات

والى كل من جمعتني بهم المحبة والصدقة والأخوة

إلى كل من جمعتني بهم مقاعد الدراسة ومجالس العلم

إلى كل من علمني أول الحروف

إلى من أنار لي دربا من الطور الابتدائي إلى الجامعي

إلى كل دفعتنا إدارة الموارد البشرية

إلى كل الطاقم الجامعي بخميس مليانة

وكل من ساعدني ودعا لي بالتوفيق.

شكر وتقدير

احمد الله تعالى على أن وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل من غير حول مني ولا قوة فهو الذي له الفضل أولاً وأخيراً .

ثم أتقدم بعميق شكري وفائق امتناني واحترامي للأستاذ الدكتور "حايـد مروان" على تفضله بالإشراف على هذا البحث وعلى ما قدمه لي من تصويبات قيمة وتوجيهات سديدة ، وعلى ما بذله من جهد ووقت في سبيل انجاز وإتمام هذا البحث وأسأل الله العظيم أن يبارك له في علمه ويوفقه لكل خير .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كافة الأساتذة الذين أسهموا في تقديم النصـح والتوجيه والإرشاد وجزاهم الله عنا خير الجزاء .

واشكر كل من ساعدني بشكل مباشر أو غير مباشر في إنهاء هذا البحث .

المخلص:

تزداد أهمية التدقيق الاجتماعي في الوقت الراهن أكثر فأكثر لما له من تأثير كبير على تنمية إدارة الموارد البشرية وتحسين نوعية الخدمات التي تقدمها لضمان الاستخدام الأمثل لطاقتها وكل مواردها .

يعتبر التدقيق الاجتماعي مفهوم معقد نوعا ما وهذا لارتباطه بالعنصر الإنساني ، وبالتالي فهو يشمل كل أنشطة إدارة الموارد البشرية المتعددة بالمؤسسة ، حيث انه يسعى إلى تحليل وتقييم مدى قدرة المؤسسة على التحكم الصحيح في مواردها البشرية ومعالجة كل المشاكل التي تعاني منها بطريقة صحيحة ، ويخلص المدقق في نهاية عمله إلى تحديد نقاط القوة والضعف الموجودة فعلا مع تقديم التوصيات اللازمة التي تؤدي إلى رفع مستوى الأداء المؤسساتي وتحسين نوعية التسيير مع تدعيم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة مع تحقيق مستوى الرضا الوظيفي اللازم .

الكلمات المفتاحية: التدقيق ، التدقيق الاجتماعي ، إدارة الموارد البشرية ، أداء إدارة الموارد البشرية .

Abstract: Social auditing is becoming increasingly important because of its significant impact on the development of human resources management , to improve the quality of their services to ensure optimal use of their energy and all their resources.

Social auditing is a rather complex concept because it relates to the human element , and therefore encompasses all management activities, it seeks to analyze and evaluate the organization's ability to properly control their humans resources and address all the problems they are experiencing properly . and the auditor concludes at the end of his work to identify points strengths and weaknesses already present , with the necessary recommendations that lead to raise the level of institutional performance and improve the quality of management with the strengthening of human resources management in achieving its objectives and thus achieve the objectives of the institution with the reach of satisfaction level necessary career.

Keywords: auditing , social auditing , human resources management , performances of human resources management .

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
IV	الإهداء
IV	الشكر
IV	ملخص الدراسة
IV	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال البيانية
IV	قائمة الملاحق
أ - ج	المقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.....
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية
3	المطلب الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي.....
16	المطلب الثاني: الإطار النظري لتقييم أداء إدارة الموارد البشرية
23	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري
23	المطلب الأول: الدراسات السابقة
24	المطلب الثاني: القيمة المضافة للدراسة
25	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية - دراسة حالة مؤسسة صيدال - فرع انتيبوتيكال - المدية
27	تمهيد
28	المبحث الأول: مراحل إعداد استمارة استبيان الدراسة
28	المطلب الأول: تحضير استمارة الاستبيان
29	المطلب الثاني: هيكل استمارة الاستبيان
30	المطلب الثالث: اختبار صدق وثبات الاستبيان
32	المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
33	المطلب الأول: التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة
37	المطلب الثاني: التحليل الوصفي لاتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة واختبار الفرضيات
50	خلاصة الفصل

52 الخاتمة
56 المراجع
60 الملاحق
68 الفهرس

قائمة الجداول

رقم	عنوان الجدول	الصفحة
1-1	مستويات التدقيق (التشخيص) الاجتماعي	14
1-2	أوزان الإجابات والأهمية النسبية للوسط الحسابي المرجح	30
2-2	يوضح قياس ثبات الاستبانة	31
3-2	توزيع الأفراد حسب المستوى الوظيفي	33
4-2	توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي	34
5-2	توزيع الأفراد حسب الخبرة	35
6-2	توزيع الأفراد المستفيدين من الترقية والتكوين	36
7-2	تحليل فقرات إدارة الموارد البشرية	37
8-2	تحليل فقرات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية تجاه العمال	39
9-2	تحليل فقرات التدقيق الاجتماعي	42
10-2	تحليل فقرات مدى الاستفادة من خدمات التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدماته على المسؤولية الاجتماعية للإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة	44
11-2	نتيجة اختبار الفرضية الأولى	48
12-2	نتيجة اختبار الفرضية الثانية	48
13-2	نتيجة اختبار الفرضية الثالثة	48
14-2	نتيجة اختبار الفرضية الرابعة	49

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	العنوان	الرقم
12	النموذج المقترح لتقرير المدقق عن المسؤولية الاجتماعية	1-1
33	توزيع الأفراد حسب المستوى الوظيفي	2-1
34	توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي	2-2
35	توزيع الأفراد حسب الخبرة	3-2
36	توزيع الأفراد المستفيدين من الترقية والتكوين	4-2

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
60	الاستبيان	1-2
66	أسئلة مقابلة مع رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية	2-2
66	أسئلة مقابلة مع مدير إدارة الموارد البشرية	3-2

المقدمة

تتوقف فعالية وكفاءة المؤسسة على الأسلوب المنتهج في تسييرها ،ويمكن القول أن معظم المشكلات الرئيسية التي تعاني منها تكمن في الجانب البشري ،ومن ذلك أصبحت الإدارة الحديثة على اقتناع تام بأنه إذا كان نجاح الإدارة مرهون بتحقيق أهدافها ،فان الموارد البشرية هي الوسيلة الأساسية لتحقيق الأهداف المسطرة ،وان الرقابة ،التقييم والتدقيق هي أدوات مواجهة الإختلالات والتغيرات التي قد تحدث .

خلال السنوات الأخيرة ،وتحت ضغط التشريعات والتنظيمات ،توسع مجال استعمال التدقيق في جميع أنشطة المؤسسة بأنواعها المختلفة :الخاصة ،العامة ،الخدمية والإنتاجية وبالنظر بما حققه التدقيق في المجال المالي والمحاسبي من نتائج صادقة عمد الباحثين إلى تكثيف البحوث والدراسات من اجل إدخال تقنياته ومنهجيته في المجال الاجتماعي الذي يعتبر من المجالات المهمة بالنسبة للمؤسسة ويتميز بخصوصيات تميزه عن باقي المجالات لأنه يقيس عوامل نوعية وسلوكية يصعب في بعض الحالات تحويلها إلى أرقام ومن اجل تجاوز هذه الصعوبات ،ظهر التدقيق الاجتماعي بتقنيات منهجية صارمة ومتميزة .

ومن اجل مواكبة التغيرات السريعة فرضت اتجاهات العولمة المتعددة والتطورات المتلاحقة في عالم إدارة الأعمال العديد من التحديات مما فرض على الكثير من المؤسسات إحداث تغيرات عميقة في اتجاهاتها وأفكارها وإدارتها نحو رسم خطط إستراتيجية تتواءم مع التطورات الحاصلة وتستجيب للبيئة الجديدة وتدفعها لكسب مكانة في الساحة الدولية وضمان ميزة تنافسية تؤهلها للبقاء والاستمرار .

وأدى ذلك بالمؤسسات إلى إيجاد تنظيم حديث خاص بإدارة الموارد البشرية باعتبارها الدعامة والركيزة الأساسية لها وللأنشطة التي تقوم بها وهذا لا يكون إلا بتحقيق الجودة والرفع من مستوى الإنتاج والإنتاجية .

وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية والذي يؤدي بالإدارة الموارد البشرية إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة ورغم الجهود المبذولة إلا انه يبقى هناك عراقيل تحول دون تحقيق (انجاز) الأعمال.

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

أ- إشكالية الدراسة :

إن استعمال التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية على مستوى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية يؤهلها لخوض المنافسة في إطار اقتصاد السوق من خلال قياس مدى فعالية مهمة الموارد البشرية على مستوى المؤسسات وكيف يتم تطبيق هذه الأداة لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية ،وبغية الإطاحة بالموضوع من مختلف جوانبه ،والخوض فيه بصورة أكثر تفصيل قمنا بطرح الإشكالية الرئيسية التالية :

إلى أي مدى يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة ؟

وهو ما يدفعنا لطرح الأسئلة والتي يمكن تلخيصها في أربعة أسئلة فرعية وهي :

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

فرضيات الدراسة: للإجابة على الأسئلة الفرعية نضع الفرضيات التالية :

الفرضية الرئيسية : إن اعتماد المؤسسة على التدقيق الاجتماعي واعترافها به وسيلة للتحسين من أداء إدارة الموارد البشرية .

- **الفرضية الأولى :** يعمل التدقيق الاجتماعي على نشر الوعي وإلزام المؤسسة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية.
- **الفرضية الثانية :** هناك تأثير ايجابي بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية .
- **الفرضية الثالثة:** مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة جيد .
- **الفرضية الرابعة :** توجد علاقة بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة .

ميررات اختيار موضوع الدراسة :

- أسباب ذاتية :

- ✓ الميول الشخصي للموضوع والفضول العلمي للتعلم فيه وفهم التدقيق وتسيير الموارد البشرية
- ✓ موضوع حديث وجدير بالدراسة والبحث خاصة في جانب التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.
- ✓ بحكم التخصص الذي درسناه وبقيننا الشخصي بأهمية هذا الموضوع .

- أسباب موضوعية:

- ✓ أهمية الموضوع في الوقت الراهن نظرا للتطور الحاصل في مجال الاقتصاد وتسيير الموارد البشرية .
- ✓ الغموض الذي يحيط بموضوع التدقيق الاجتماعي بحيث أن الأغلبية لا يدركون المعنى الحقيقي له ويخلطون بينه وبين التدقيق المالي والمحاسبي .
- ✓ ضرورة تفعيل نشاط التدقيق الاجتماعي لأنه بمثابة الاهتمام الكبير لكثير من الباحثين والمتخصصين في هذا المجال .
- ✓ محاولة لفت نظر المؤسسات الجزائرية لفوائد وجود التدقيق الاجتماعي ومدى وعيهم بتطبيقه.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من أهمية وحداثة موضوع التدقيق الاجتماعي بشكل عام وذلك من خلال :

▪ من الجانب النظري :

1- تبرز أهمية هذه الدراسة كونها تكشف العلامة بين بعدين مهمين في حياة المؤسسات ألا وهما التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية .

▪ من الجانب التطبيقي :

1- إن المؤسسة الوطنية الاقتصادية صيدال قطاع مهم وان التدقيق الاجتماعي يعتبر أداة رقابية فعالة لا يمكن الاستغناء عنها في المؤسسة .

أهداف الدراسة :تتمثل أهداف الدراسة في :

- ✓ معرفة المساهمة الفعالة التي يقدمها التدقيق الاجتماعي للرفع والتحسين من أداء إدارة الموارد البشرية .
- ✓ إيضاح دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية
- ✓ أهمية التعرف على مدى إدراك وتطبيق التدقيق الاجتماعي من قبل المؤسسة .
- ✓ إثراء رصيد الثقافة للباحث حول هذا الموضوع .
- ✓ تسليط الضوء على التدقيق الاجتماعي وإبراز تطبيقاته وأهدافه ومعرفة مدى أهمية الأداء واهم محدداته وأبعاده.
- ✓ إعطاء صورة مجسدة للعمليات التي يقوم بها المدقق الاجتماعي خلال عمله والطرق التي يتخذها في تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية .

حدود الدراسة :ويتضمن

- ✓ حدود مكانية:أجريت الدراسة على مستوى المؤسسة العمومية الاقتصادية - انتيبوتيكال- صيدال -المدية .
- ✓ حدود زمانية : مدة الدراسة الميدانية استغرقت 2020/02/01 الى 2020/03/01 .
- ✓ حدود بشرية : اشتملت الدراسة على عينة من العاملين على (رئيس إدارة الموارد البشرية ، مساعد رئيس إدارة الموارد البشرية ، رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية ، ورؤساء مصالح الشؤون والخدمات الاجتماعية ، والمحاسبين) في المؤسسة المدروسة .

منهج الدراسة :

للإجابة على الإشكالية المطروحة ودراسة الفرضيات ، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الفصل الأول لدراسة التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية من خلال عرض المعلومات وتحليلها والتوصل إلى النتائج ، أما الفصل الثاني المتعلق بالدراسة الميدانية فقد تم استخدام منهج دراسة الحالة وذلك عن طريق استخدام الملاحظة

العلمية والمقابلة الشخصية مع الاستعانة بالوثائق الرسمية للمؤسسة وتم توزيع الاستبيان في المؤسسة الاقتصادية- انتيبوتيكال - صيدال - المدينة ومعالجته باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية للبحوث الاجتماعية SPSS نسخة 17 . وهذا من أجل الحصول على المعلومات بدقة لإسقاط الدراسة النظرية على واقع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة .

مرجعية الدراسة :

- مصادر ثانوية : تشمل مسحا مكتبيا للدراسات النظرية سابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة .
- مصادر أولية : شملت تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة بهدف تجميع البيانات المتعلقة بآراء الفئة المبحوثة .

وفي دراستنا لهذا الموضوع تم الاعتماد على مجموعة من المراجع المتمثلة في الكتب والمجلات بالإضافة إلى الملتقيات والرسائل الجامعية ، مواقع الانترنت في الجانب النظري أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على المقابلة ووثائق المؤسسة المتضمنة موضوع البحث كما تم تصميم استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة بهدف تجميع البيانات المتعلقة بآراء الفئة المبحوثة .

صعوبات الدراسة:

- واجهتنا عدة صعوبات نذكر منها :
- صعوبة الحصول على المعلومات والوثائق من مصادر موثوقة وصعوبة المقابلة مع المسؤولين بهذه المؤسسة .
- صعوبة في توزيع واسترجاع الاستمارات .

هيكل الدراسة :

لمعالجة إشكالية البحث قسم البحث كما يلي :

للتوصل إلى الأهداف المرجوة من الدراسة قسم البحث إلى فصلين ،الفصل الأول الخاص بالأدبيات النظرية والتطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية ،بحيث في المبحث الأول تطرقنا إلى التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية (مفاهيم حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية)،ثم في المبحث الثاني الأدبيات التطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري (الدراسات السابقة)بحيث تم التطرق فيه لمختلف الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع ،بعد الانتهاء من الفصل الأول نتطرق إلى الفصل الثاني والأخير من الدراسة الميدانية لمؤسسة صيدال -فرع انتيبوتيكال -المدينة والذي يتضمن مبحثين :

في المبحث الأول :يتم التطرق لمراحل إعداد استمارة استبيان الدراسة وفي المبحث الثاني :يتم تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة .

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية حول التدقيق
الإجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية

تمهيد:

إن الموارد البشرية تعتبر من أثنى أصول المؤسسة ومستودعا هاما للجهود الكامنة التي يمكن تطويرها واستثمارها كسلاح تنافسي لا يمكن تقليده وان الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية هي الآن مطلب الساعة ،مما استلزم عليه اضطلاعها بمهام ومسؤوليات أكثر أهمية واستخدامها لوسائل تسييرية أكثر تعقيدا ووسائل رقابية وتشخيصية أكثر تطورا كالتدقيق الاجتماعي الذي يمكن من خلاله تحسين أداء المورد البشري .

ويبرز الدور الفعال للتدقيق الاجتماعي نتيجة الأهمية البالغة التي يكتسبها المورد البشري بالمؤسسات ،حيث تسعى كل المؤسسات إلى الحفاظ على الكفاءة البشرية التي لديها والعمل على تنميتها وتطويرها باستمرار ،لهذا تقوم بتقييم مستمر لمدى كفاءتها للعمل على تحسينها بشكل متواصل كون العنصر البشري هو المسؤول عن تحقيق كل الخطط والأهداف التي تروجو المؤسسات بلوغها .

ويعتبر التدقيق الاجتماعي همزة وصل مهمة بين كل من العنصر البشري بالمؤسسات وتفعيل دوره بها ،حيث يسعى إلى تحديد نقاط قوته وضعفه مع تقديم التوصيات اللازمة والتي من خلالها تستطيع المؤسسة سد الثغرات الموجودة على مستوى إدارة الموارد البشرية لديها ومساعدتها على التكيف مع الظروف الخارجية المختلفة .

لذا خصص هذا الفصل لفهم التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية .

من هذا المنطلق سوف نتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين :

المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري

المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية

سيتم من خلال هذا المبحث عرض المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية من خلال التطرق لمداخل التدقيق الاجتماعي وكذا الأداء.

المطلب الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي

أصبح مفهوم المسؤولية الاجتماعية القضية الأكثر أهمية لإدارات المؤسسات، فهو مرتبط بعلاقات ومتغيرات عديدة سواء كانت داخل المؤسسة أو خارجها، وبالتالي فلا يمكن معالجتها من خلال إجراءات عامة أو اجتهادات شخصية لمديري المؤسسات .

ونظرا لتطور مفهوم المحاسبة بظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية والتكاليف الناجمة عن تحمل المؤسسات لمسئوليتها الاجتماعية اتجاه العمال والبيئة والمجتمع، جاء التطور في التدقيق فظهر تدقيق التكاليف الناجمة عن الأنشطة الاجتماعية للمؤسسات، حتى يمكن للأطراف أصحاب العلاقة التأكد من مصداقية وشفافية التكاليف الاجتماعية المفصح عنها، من خلال طرف آخر مستقل يعطي رأي فني محايد ويضفي المصداقية على هذه التكاليف المفصح عنها، وهذا ما يسمى بالتدقيق الاجتماعي¹.

أولاً: مفهوم، أهداف وخصائص التدقيق الاجتماعي

سنحاول التطرق إلى التدقيق الاجتماعي بصفة خاصة من خلال تبيان مفهومه وأهدافه وكذا خصائصه.

التدقيق الاجتماعي:

أ- تعريف التدقيق الاجتماعي:

ومن المفيد هنا أن نعرض لتعريف التدقيق قبل التطرق إلى مفهوم التدقيق الاجتماعي:

- **تعريف التدقيق:** " هو عبارة عن فحص انتقادي يسمح بتدقيق المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة والحكم على العمليات التي جرت والنظم المقامة التي أنتجت تلك المعلومات ". ويشمل التدقيق ثلاثة مراحل تتمثل في:

- **الفحص** : ويقصد به فحص البيانات والسجلات المحاسبية للتأكد من صحة وسلامة العمليات التي تم تسجيلها وتحليلها وتبويبها .
- **التحقيق** : ويقصد به الحكم على صلاحية القوائم المالية الختامية كأداة للتعبير السليم لنتيجة أعمال المؤسسة، وعلى مدى تمثيل المركز المالي للوضع الحقيقية للمؤسسة في فترة زمنية محددة.

¹ خلادي راضية، علي عبد الصمد عمر، **متطلبات تطبيق التدقيق الاجتماعي في بيئة الأعمال الجزائرية حسب آراء المدققين الخارجيين**، مجلة الاقتصاد الجديد، جامعة يحي فارس- المدينة، المجلد 11، العدد 1 (الجزء 1)، 2019، ص 76.

• **التقرير:** يقصد به التقرير الملخص النهائي لإبداء الرأي من اجل بلورة نتائج الفحص والتحقيق في شكل مناسب ومتعارف عليه ،يقدم على الأطراف سواء كانت داخل المؤسسة أو خارجها ¹.

ظهرت محاولات لإبراز أهمية إيجاد نوع من التقييم للأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية ،وهذا باستخدام أسلوب التدقيق الاجتماعي ،غير انه يعاب على هذه المحاولات عدم تحديدها الواضح لمفهوم التدقيق الاجتماعي .

ومن اجل معالجة هذه النقائص كانت هناك محاولات لتعريف التدقيق الاجتماعي حيث عرفه **John Humble** في كتابه "تدقيق المسؤولية الاجتماعية" على انه "مراجعة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة فيما يتعلق بالبيئة الداخلية (علاقات الموظفين) وبيئتها الخارجية (العلاقات مع المساهمين والمستثمرين) وهناك فكرتين رئيسيتين أتى بها المفهوم الأمريكي يحفز دعم المسؤولية الاجتماعية فضلا عن المسؤولية الاقتصادية .

ويمكن القول بان أول من أشار إلى اصطلاح التدقيق الاجتماعي بالمفهوم الصحيح لها والمستقل عن مفهوم المحاسبة الاجتماعية هو **Howard R Bowen** وكان ذلك في سنة 1953 ،فقد ذكر انه طالما أن المؤسسة تخضع لتدقيق مالي مستقل على أنشطتها الاقتصادية ،فانه يجب أن تخضع أيضا لتدقيق مستقل يهدف إلى تقييم أدائها من وجهة نظر اجتماعي .

كما يعرفه **نبيل فهمي سلامة** بأنه "عملية فحص فني محايد للبيانات المحاسبية المتعلقة بالنشاط الاجتماعي للمؤسسة ،بغرض التحقق من جديتها وصحتها ودقتها ،وذلك بقصد إبداء الرأي فيما تتضمنه القوائم الاجتماعية ،ومدى تعبيرها بصدق ودلالة عن نتيجة النشاط الاجتماعي للمؤسسة ومركزها الاجتماعي في نهاية الفترة المحاسبية ،حتى يمكن تقييم أدائها الاجتماعي".

وعلى ضوء ما سبق يمكن تعريف التدقيق الاجتماعي على انه عملية تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة ،من اجل إعطاء رأي فني محايد عن ما تتضمنه القوائم والتقارير الاجتماعية لها ،في مدى تنفيذها لمسئوليتها الاجتماعية ومساهمتها في رفاهية المجتمع ،مع مراعاة مجموعة من المعايير المتعارف عليها التي تضمن جدية الأداء من طرف المدققين ².

يعتبر التدقيق الاجتماعي احد أنواع التدقيق الحديثة النشأة خلال القرن العشرين ،وذلك لتعلقه بمجالات تسيير الموارد البشرية وأنشطتها (كالتوظيف ،التكوين ،التدريب ،الترقية ،الأجور وعلاقات العمل الجماعية والفردية والظواهر المرتبطة بذلكالخ).

¹ احمد قايد نور الدين ،دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات ،الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ،جامعة محمد خيضر – بسكرة ،06-07 ماي 2012 .

² خلادي راضية ،علي عبد الصمد عمر ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 77-78

ترجع أهمية التدقيق الاجتماعي لكونه يعمل على تقييم أهم عنصر تقوم عليه كل المؤسسات والمتمثل في العنصر البشري ،لذلك كان من المهم عرض أهم التعاريف التي تعبر عن أهميته وهي كالآتي :

عرفه **Peretti** بأنه : "امتحان مهني يعتمد على مرجعيات ملائمة يسمح بإعطاء رأي حول مختلف مظاهر مشاركة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة ومنه صياغة توصيات لتحسين نوعية تسيير الموارد البشرية " .

كما يعرفه بأنه : "تلك السيرة من الملاحظات والتحليل ،التي تسمح بتحديد نقاط القوة والمخاطر في مجال تسيير الموارد البشرية ،والتي من خلالها يتم التمكن من تشخيص أسباب المشاكل واقتراح الحلول " .

من التعريفين السابقين يمكننا أن نستخلص أن التدقيق الاجتماعي هو عبارة عن :

عملية فحص وتقييم ← للسياسات والإجراءات المتعلقة ← بإدارة الموارد البشرية ← لتحديد نقاط ضعفها وقوتها ← بهدف اقتراح ← التوصيات التحسينية اللازمة ← لتحسين أداء المؤسسة وتعزيز عملية تحقيقها لأهدافها.¹

وعلى اعتبار أن التدقيق الاجتماعي يعكس مدى الجودة الاجتماعية وهو ينقسم إلى مفهومين :

المفهوم الأول : التدقيق الاجتماعي هو عبارة عن تحليل وتدقيق السياسات والتطبيقات المتعلقة بالموارد البشرية أي الأفراد ،فالجانب البشري أصبح يعكس أداء المؤسسة الاجتماعي لان الأفراد وأداء أعمالهم يؤثر على مستوى الإنتاج وبالتالي على النتيجة المالية المحققة .

فالتدقيق الاجتماعي يهتم بتدقيق البرامج الاجتماعية مثل التدريب والتكوين المقرر من طرف المؤسسة ،حيث يقوم المدقق بالتأكد من صحة تطبيق الإجراءات ومعدل نجاح التكوين مقارنة بالأهداف الموضوعية ،كما يقوم المدقق بتدقيق جانب نظام الحوافز والترقية والأجور وظروف العمل ،لان بعض المؤسسات تتهاون في مجال تحفيز عمالها رغم ارتفاع قدراتها المالية .

يعمل التدقيق الاجتماعي أيضا على تقييم مدى قدرة المؤسسة على التحكم في المشاكل الخاصة بالجانب البشري مثل تدقيق العلاقات الاجتماعية والفردية والظواهر المرتبطة بالحوادث والغيابات ،بمعنى آخر التدقيق الاجتماعي هو عبارة عن عملية منظمة تهتم بفحص الجوانب المختلفة المتعلقة بالموارد البشرية وينتهي بتقديم تقرير يعكس الوضعية الحقيقية مع مجموعة من التوصيات لتحسين أسلوب إدارة الموارد البشرية من اجل تحقيق ما يعرف بالجودة الاجتماعية .

¹ طالب حسين سهام ،مساهمة التدقيق الاجتماعي في تفعيل دور العنصر البشري بالمؤسسات ،المجلة الجزائرية للموارد البشرية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي -الجزائر ،المجلد 4، العدد 2 ، 2019 ، ص 77.

المفهوم الثاني: المفهوم الثاني للتدقيق الاجتماعي يتعلق بالمحيط الخارجي للمنظمة أي تدقيق مدى اهتمام المؤسسة بتحقيق رفاهية المجتمع ويتم ذلك من خلال نظرة ورأي المجتمع نحو المنتجات المقدمة من طرف المؤسسة محل التدقيق ومدى ملائمتها لأفراد المجتمع من حيث السعر والجودة (الوظيفية والبيئية) كذلك مدى صحة المعلومات المتعلقة بالمنتج سواء الظاهرة على الغلاف أو المعلن عنها في الإشهار .

بمعنى أوسع التدقيق الاجتماعي يعكس مدى تماشي المؤسسة مع القيم الأخلاقية وتحسين المسؤولية الاجتماعية من أجل كسب عملاء جدد وبالتالي تحسين النتيجة وضمان الاستمرار في السوق .

فالتدقيق الاجتماعي يعتبر "فحص انتقادي لوظيفة إدارة الموارد البشرية من أجل تقديم نظرة مبررة للوضعية الحالية لهذه الوظيفة "ويجب أن يتمتع المدقق بالاستقلالية التامة أثناء عملية الفحص والتقييم وإعداد التقرير .

أو بتعريف آخر التدقيق الاجتماعي هو "عملية فحص لإدارة الموارد البشرية المتمثلة في التوظيف ، والتدريب ، وغياب الأفراد ، ونظام التعويض وعلاقات العمل والتواصل الاجتماعي ، وفي حالات أخرى يمكن أن يشمل التدقيق حالة معينة أو خاصة لتقييم تماسك السياسة الاجتماعية وخاصة في حالة الاندماج أو إعادة الهيكلة أي العلاقات الإستراتيجية مع الجهات الداخلية أو الخارجية للمنظمة " .

يمكن تقديم تعريف آخر للتدقيق الاجتماعي "هو وسيلة لقياس وفهم الوضع الحقيقي، وإعداد التقارير لتحسين الأداء الاجتماعي والأخلاقي للمؤسسة "ويساعد التدقيق الاجتماعي في تضيق الفجوات بين الرؤية والهدف والواقع الحقيقي، وتحقيق الكفاءة والفعالية.¹

أما ببار كاندو Pierre Candau فيرى بأنه "المنهج الموضوعي المستقل عن طريق الملاحظة ، التحليل ، التقييم ، التوصيات و بالاعتماد على منهجية صارمة و استعمال تقنيات بالمقارنة مع مرجعيات صريحة وواضحة للتعرف على نقاط القوة والضعف كمرحلة أولية والعراقيل والعقبات على شكل أخطار وتكاليف كمرحلة ثانية وكل هذا يستلزم تشخيص الأسباب الخاصة بالمشاكل المترتبة والمتوصل إليها وتقدير أهميتها ثم التوصل إلى تكوين اقتراحات وتوصيات للحد من هذه النقائص .

وبصفة عامة يمكن القول بان التدقيق الاجتماعي هو الفحص الإنتقادي والاحترافي للوضعية الاجتماعية من أجل إصدار حولها رأي مسؤول ومحايد ومستقل بالرجوع إلى معايير مما يؤدي إلى زيادة الثقة في صحة وسلامة المعلومات وبالتالي أهميتها .

يسمح هذا التعريف باستخراج مجموعة من العناصر المتمثلة في :

- جمع المعلومات من المصادر المتاحة داخل وخارج المؤسسة.

¹ سليمان مليكة ، التدقيق الاجتماعي كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية ، المجلة الجزائرية للموارد البشرية ، جامعة مصطفى اسطبولي - معسكر ، المجلد 3 ، العدد 1 ، 2019 ، صص 47- 48 .

- تحليلها بالاعتماد على المرجعيات والمعايير وفق تشخيص دقيق للأسباب .
- استخراج الاختلالات والانحرافات .
- تقديم النصائح والتوصيات لتصحيح الانحرافات¹ .

ب- أهداف التدقيق الاجتماعي :

- تتعدد أهداف التدقيق الاجتماعي بتعدد الجهات التي تطلب خدماته وبصورة عامة فهو يسعى إلى تحقيق مايلي :
- ✓ يعمل على ضبط فعالية وفاعلية التشغيل .
 - ✓ تقييم مدى نجاعة أنشطة وسياسات إدارة الموارد البشرية للمؤسسة .
 - ✓ تدعيم إستراتيجية المؤسسة من خلال تفعيل الجانب الذي يخص الموارد البشرية .
 - ✓ تحليل العوامل المؤثرة في تطوير الموارد البشرية ،وتقديم تقرير تصحيحي للاخطاء التي يجب تلافيها .
 - ✓ يضمن للمؤسسة التأثير الايجابي على أدائها وسلوكيات مواردها البشرية وسياساتها المستقبلية.
- كما يسمح كذلك التدقيق الاجتماعي حسب ما جاء به المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والأخلاقية بتحقيق ما يلي:

- ✓ يسمح التدقيق الاجتماعي للمؤسسة بفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية ،وفهم تكلفة ومضامين الآثار البيئية والاجتماعية والثقافية لنشاطاتها للاختيار من بين الأولويات ، وتعديل التطبيق في ظل النتائج المستخلصة .
- ✓ يمكن المؤسسة من التقرير عن أدائها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها .
- ✓ تسمح لموالي المؤسسة ومقرضيها وجمهورها (عمالها،وعملاتها ،وموظفيها ،والمجتمع) بالحكم على ما إذا كانت المؤسسة قد حققت قيمة مضافة من الناحية الاجتماعية والثقافية والبيئية من عدمها .
- ✓ تمكن المؤسسة من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد الأخرى بطريقة ضمنية تشاركية واضحة وقابلة للقياس .

يمكننا القول أن التدقيق الاجتماعي يسعى بالدرجة الأولى إلى مساعدة المؤسسة في تحقيقها لأهدافها ،من خلال تقييمه لمواردها البشرية من حيث مهارات وأسلوب عملهم ومدى تناسقهم كفريق ،أين يخلص في النهاية إلى تحديد نقاط الضعف الواجب اتخاذ قرار بشأنها (تقديم التوصيات اللازمة) مع تدعيم نقاط القوة الموجودة² .

- ✓ التحكم الأمثل في التكاليف الاجتماعية المباشرة منها وغير المباشرة .
- ✓ التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتقادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها.

¹ احمد قايد نور الدين ،مرجع سبق ذكره.

² طالب حسين سهام ، مرجع سبق ذكره ،ص ص 78-79

✓ يستعمل كذلك خلال عملية الاندماج بين الشركات .

✓ يستعمل من طرف طاقم جديد لمعرفة الحقائق للتمكن من تحديد الأهداف بالاعتماد على الأولويات بدراسة الانحرافات والنتائج المترتبة عن بعض القرارات المتعلقة بالمجال الاجتماعي .

وبالتالي يظهر كامتداد طبيعي وكمكمل ضروري للتدقيق المالي والمحاسبي بالاندماج تحت لواء عائلة واحدة وهي عائلة التدقيق والذي بدوره يحسن من مصداقية المعلومات المحاسبية من اجل اتخاذ القرارات.¹

ت- خصائص التدقيق الاجتماعي :

هناك عدة خصائص تميز المراجعة الاجتماعية نذكر منها :

- **المقارنة** : لا يخلو مجال التدقيق من العمليات المقارنة وذلك وفقا لمعايير دقيقة ومعترف بها .
 - **المرجعيات** : إن عملية المقارنة التي يقوم بها المدقق الاجتماعي تكون دائما على أساس مرجعيات سواء كانت داخلية أم خارجية .
 - **الاستقراء** : دائما تنطلق العملية من الملاحظة ثم وضع الفرضيات التي تسمح لنا بالوصول إلى النتائج وتوصيات لمعالجة الإشكاليات .
 - **المنهجية** : إن المكلف بالتدقيق يقوم بمهمة التدقيق وفق منهجية صارمة وذلك من خلال إتباع مراحل متعاقبة تبدأ من تحديد الأهداف وتحصيل المعلومات وتحليلها إلى غاية استخلاص النتائج وتقييم التوصيات لمعالجة الانحرافات .
 - **التقرير** : والذي يجب أن يحترم أساليب الشكل والمضمون
- أما الخصائص التي تميز تدقيق المسؤولية الاجتماعية بالخصوص:

- البحث في العلاقات التي تربط بين المؤسسة وأصحاب المصلحة من النواحي الاجتماعية .
- يعمل المدقق على استخدام مجموعة متنوعة ومتعددة من المقاييس الكمية والنوعية بما يتلاءم مع الظروف الزمانية والمكانية للمؤسسة .²

ثانيا: مبادئ وخطوات التدقيق الاجتماعي:

- 1- **مبادئ التدقيق الاجتماعي**: قام المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية، والأخلاقية بوضع مبادئ تشكل الأساس للتدقيق الاجتماعي:³

¹ العيفة رحيمة وآخرون، **معيقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في مكاتب التدقيق بالجزائر -دراسة ميدانية**، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، المجلد 03، العدد 01، جوان 2019، صص 215-216.

² بلقايد محمد جواد وآخرون، **المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي**، مجلة المنهل الاقتصادي، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي -الجزائر، المجلد 02، العدد 02، ديسمبر 2019، صص 219-220.

³ زوبير عياش، وبلية فريدة، **محددات تطبيق التدقيق الاجتماعي- دراسة حالة بنك القرض الشعبي الجزائري فرع قسنطينة**، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر -بسكرة، العدد 46، مارس 2017، صص 691 .

- نظرة شمولية ومتعددة : معناه انه يجب أن يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين بالمنظمة.
 - شامل :معنى ذلك أن يركز التدقيق الاجتماعي ليشمل في النهاية قياس مدى تحسن الأداء من النواحي الاجتماعية والبيئية والثقافية والمجتمع .
 - مقارن :لابد للتدقيق الاجتماعي أن يوفر وسائل تمكن من مقارنة أداء المنظمة عبر السنوات ، وبأداء المنظمات المماثلة وبالأداء المعياري للصناعة .
 - منتظم :يجب أن ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم ، وليس مؤقتا أو لمرة واحدة في العمر .
 - مراجعة (فحص): يجب أن تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص أو أكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزييف النتائج (محايدين).
 - الإفصاح :يجب أن تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام .
- 2- خطوات التدقيق الاجتماعي : إن عملية التدقيق الاجتماعي تتبع في اغلب الأحيان الخطوات الأربعة التالية:¹
- الخطوة الأولى :التعبير عن طلب من طرف احد الشركاء وتأكيد المهمة :في هذه الخطوة يستقبل المدقق الطلب ويعد ردا و رزنامة عمل (ومخصصات مالية ،إذا كان خارجيا سيرد على المناقصة أو الاستدعاء المباشر) ولهذا ، بإمكانه وضع توضيحات من اجل توضيح ما هو منتظر والقارئ قبل إعطاء اقتراح ،وفي حالة قبول هذا يؤكد هذا الشريك اهتمامه من خلال رسالة لطلب القيام بمهمة والتي يشرح فيها الأسئلة التي يجب على المدقق الإجابة عليها ،وتكون هذه الرسالة مهمة لأنها تكون مع الملفات المرفقة للتقرير النهائي .
 - الخطوة الثانية :التحضير للمهمة :تحتوي هذه الخطوة عموما على :
 - إعلام الأفراد المعنيين بعملية التدقيق (ويكون هذا دور الطالب لعملية التدقيق ، ولكن يستطيع المدقق بنصحه حول طريقة فعل ذلك) .
 - البدء في مقابلة مبدئية والاطلاع على الوثائق ،من اجل الاكتشاف السريع للمشاكل والموارد المتاحة من الوثائق .
 - إنهاء الخيارات المنهجية ،تعريف وتكوين المرجع في الوثائق ذات الصلة ،إنشاء أو تحديث أدوات الاستبانة ،التحليل والاختبار ،اختيار المؤشرات ،العينات والى آخره.
 - تنظيم المهمة والمجموعة التي ستعمل بها من خلال تقسيم المهام ،وضع مخطط الانجازات .
 - الخطوة الثالث :انجاز المهمة :تتم هذه الخطوة من خلال جمع ،والتحقق ،ومعالجة المعلومات عن طريق تطبيق الخيارات المنهجية السابقة .

¹ كاتبة خالف ،مكانة تقارير التدقيق الاجتماعي في صياغة إستراتيجية تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة ،مجلة "الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات" ،جامعة البليدة 2-الجزائر ،العدد 13 ،جوان 2018 ،ص 260 .

- **الخطوة الرابعة: إنتاج وتقديم التقرير:** يتم ذلك بتكوين استنتاجات وتوصيات عامة (بالإجابة على الأسئلة التي جاءت في رسالة المهمة) استلام نتائج المهمة والتعليق عليها من طرف الأفراد الذين قاموا بطلب هذه المهمة.

ثالثا: المعايير والأدوات المنهجية لتطبيق التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية على مستوى المؤسسة:

1- المعايير الخاصة بالتدقيق الاجتماعي¹:

ينبغي تنفيذ مهنة التدقيق الاجتماعي من خلال معايير محددة متفق عليها على النحو التالي:

أ- معايير التدقيق العامة (الشخصية):

1- **معيار التأهيل العلمي والعملي:** يجب أن يكون مدقق الحسابات مؤهلا لانجاز التدقيق الاجتماعي

،بالإضافة إلى إمكانية أن يستعين المدقق بخبير في الأمور الاجتماعية للعميل إذا لزم الأمر .

2- **معيار الحياد أو الاستقلالية:** ويقصد به أن يكون المدقق محايدا بين الإدارة من جهة والملاك والعاملين

والمستهلكين والمجتمع من جهة أخرى .

3- **معيار بذل العناية المهنية اللازمة، والمسؤولية المهنية ،** ويتمثل هذا المعيار في التحديد السليم لموقف

المدقق تجاه المشاكل الاجتماعية ، وبذل العناية الكاملة أثناء عملية التدقيق الاجتماعي .

ب- معايير العمل الميداني :

1- **معيار التخطيط لمهمة التدقيق:** من المهم شمول التخطيط على قيام المدقق برسم خطة للمراجعة وتضمينها

جزءا مخصصا لفحص النواحي الاجتماعية للعميل ،ومسك الملفات الخاصة بالتدقيق الاجتماعي ،وان يعتبر من

ضمن عناصر ضبط جودة عملية التدقيق قيام المدقق بفحص الأداء الاجتماعي لعملية وان لا يرتكب المدقق أي

مخالفة مهنية للاشتراطات والالتزامات الاجتماعية .

2- **فحص نظام الرقابة الداخلية:** يشمل فحص المدقق لنظام الرقابة الداخلية مدى عنايتها بالتدقيق الاجتماعي

، ومدى قيام المدقق الداخلي بمهمة فحص نظام الرقابة الداخلية وشمولها للمساهمات الاجتماعية للعميل ،وضرورة

تدريب المدقق المالي ، وإكسابه المهارات اللازمة لممارسة عملية التدقيق الاجتماعي .

3- **أدلة الإثبات:** جمع وسائل الإثبات المناسبة والكافية لتصبح أساسا للرأي الذي سيبيده المدقق حول النشاط

الاجتماعي للمنشأة ، وستكون وسائل الإثبات كثيرة لكثرة الجهات التي يمكن الحصول منها على وسائل إثبات

مادية ، مثل المساهمين والمستهلكين والجمهور والملاك والمجتمع بصفة عامة ، وكثرة إجراءات التدقيق التي

يمكن تطبيقها ،وسيشمل ذلك المصادقات والفحوص الجوهرية والتحليلية ،إلى جانب فحوص الالتزام ،التي

تشمل التزام الموظفين بالمهام الاجتماعية والتزام المدقق بفحصها.

د- معايير التقرير والإفصاح :

¹ أيمن محمد الشنطي ،قياس اثر التدقيق الاجتماعي على تحسين مصداقية المعلومات المحاسبية ، مجلة الإبداع ،جامعة البلقاء التطبيقية -الأردن ،المجلد 5 ،العدد 5 ، 2015 ، ص ص 189-190 .

تنتهي عملية التدقيق الاجتماعي بإعداد تقرير عن العمل الذي قام به المدقق والنتائج التي توصل إليها ورؤية الفني المحايد عما إذا كان تقريره يعطي صورة صادقة وواضحة عن الأداء الاجتماعي للمنشأة ،حيث أن التدقيق الاجتماعي مسؤولية إضافية على عاتق المدقق ،هدفها التأكد من أن المنشآت التي يقوم بتدقيق حساباتها لديها الخطط اللازمة لحماية البيئة والمحافظة عليها ومنعها من التلوث ،وحماية حقوق موظفيها ،وعملائها ،والمجتمع بشكل عام ،وذلك بدراسة أنظمة المنشأة والتأكد من فعاليتها حيث أن هذا التقرير يتضمن معلومات عن مجالات النشاطات الاجتماعية التي تمارسها المنشأة محل التدقيق ،بما أن هذا التقرير يخدم كافة مستخدمي المعلومات المحاسبية فهذا لابد من الإشارة إلى أن هذا التقرير قد يؤدي إلى تحسين مصداقية المعلومات المحاسبية .

إن مدقق الحسابات هو الأكفأ لممارسة التدقيق الاجتماعي لعدة أسباب ¹:

- إن ممارسة المدقق للتدقيق بشكل معتاد وممارسته للفحوص الجوهرية ،يغني عن قيام مدقق آخر بنفس الفحوص ويجنب العميل ازدواجية الفحص .
- إن المدقق يستطيع انجاز هذه المهمة بزيادة بسيطة في الأتعاب .
- إن كثيرا من الأنشطة الاقتصادية لها جوانب اجتماعية ،وممارسة المدقق للفحوص المالية والاجتماعية معا يتيح له فرصة أفضل لتقييم الأداء الاجتماعي لعميله.
- أما هيكل التقرير فهو يتكون من ما يلي ²:
- مقدمة : تتضمن نبذة عن المؤسسة وتحديد المضمون الإداري ، القانوني والاقتصادي الذي تقام فيه المهمة .
- ذكر وبكل صراحة الجهة الطالبة للقيام بالعملية .
- وصف الهدف من التدقيق الاجتماعي .
- تحديد مجال التدقيق الاجتماعي .
- معاينة الظروف المساعدة والمعرقلة للقيام بالمهمة .
- تقييم وتشخيص الوضعية الاجتماعية .
- تقديم التوصيات .
- ملاحق تدعم النتائج.

¹ احمد قايد نور الدين ،مرجع سبق ذكره.

² صالح محمد يزيد ،التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ،عمان ، 2016 ، ص 139.

الشكل رقم 1-1 : النموذج المقترح لتقرير المدقق عن المسؤولية الاجتماعية

تقرير عن المسؤولية الاجتماعية

إلى /.....

لقد دققنا المسؤولية الاجتماعية للشركة ، والتي تضمنت المعلومات المتعلقة بمختلف مجالات المسؤولية الاجتماعية الداخلية والخارجية ، كما أنها تتضمن معلومات عن التأثيرات الموجبة والسالبة لأنشطة الشركة ، وأيضا يتمثل بين الأنشطة المسببة للتلوث والوضوء .

وقد تمت عملية التدقيق وفقا للمعايير العامة للتدقيق أو معايير التدقيق الدولية ، أو التشريعات المحلية . وحصلت على كل البيانات والإيضاحات اللازمة للتدقيق .

المصدر : احمد قايد نور الدين ، دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات ، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ، جامعة محمد خيضر - بسكرة ، 06-07 ماي 2012.

2- مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي ومختلف استخداماته:

هناك ثلاثة مستويات يمكن أن نحددها لممارسة التشخيص الاجتماعي وهي :

أولاً: المستوى الوظيفي الإداري

هنا التدقيق يخص التسيير الوظيفي اليومي ، أي الهدف منه هو تقادي الأخطار من خلال التحصل على النتائج والتوصيات الفورية والعاجلة فهو تدقيق قصير الأجل حيث يمس فحص المعلومات المتاحة عن طريق اختبار مصداقيتها وطرق تحليلها ومصادرها الخ ، وما تجدر الإشارة إليه هو اعتماد التدقيق الاجتماعي على ما يسمى بالمعطيات الاجتماعية .

كما يدرس مدى مطابقة الإجراءات للأنظمة والتشريعات المفروضة على المؤسسة أو ما يعرف بتدقيق المطابقة « L'audit de conformité » .

الفصل الأول الأبيات النظرية والتطبيقية حول التدقيق الإجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية

حيث يتدخل في عمليات انسياب المعلومات وإعلان المعلومات وطرق الاتصال داخل المؤسسة ومسك السجلات الإلزامية .

ثانيا : مستوى التسيير الإجرائي .

يقع في المنتصف ما بين التدقيق الوظيفي والتدقيق القيادي يلعب دور هام في السهر على احترام تطبيق الإجراءات في مجال تسيير الموارد البشرية ومتابعة سياسات والإجراءات في المدى المتوسط والطويل كما يسهر على مدى تطبيق التوصيات التي يتوصل إليها التدقيق الوظيفي .

يقوم بمراقبة وضع البرامج الاجتماعية حيز التنفيذ ومعرفة صحة تطبيق الإجراءات الاجتماعية ومدى ملاءمتها مع الأهداف المسطرة ودرجة قدرة الأفراد للوصول إلى النتائج المحددة .

يهدف التدقيق الإجرائي على السهر من اجل إعطاء حركية وديناميكية لوظيفة تسيير الموارد البشرية في تحقيق القيادة المثلى من خلال قياس التأثيرات الممكنة وتقييم أثارها على المؤسسة فهو حقا يشكل تدقيق الفعالية الاجتماعية للمؤسسة .

ثالثا :المستوى الاستراتيجي القيادي.

يهدف إلى المساهمة في وضع السياسات في المجال الاجتماعي وتحديد البرامج المتوسطة والطويلة المدى كما يسمح بالاندماج ضمن مراحل التخطيط العام للمؤسسة .

تجدر الإشارة أن التقسيم المبين أعلاه ،ما هو إلا تقسيم علمي منهجي للتدريس ففي الواقع يبحث المدقق على ثلاثة مستويات معا حتى يتمكن من تحديد الإختلالات والانحرافات الممكنة لكل مستوى¹.

يتميز مجال تطبيق التدقيق الاجتماعي بالتوسع، لذلك يمكن القول بان مجال تدخله هو جميع الأماكن التي يتواجد بها الفرد العامل داخل المنظمة²؛

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

مستوى النشاط	الفحص والتحقق
الإداري والوظيفي	- التحقق من الأرقام . - المطابقة الشرعية.

¹ مراد سكاك ،فارس هباش ،دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي ، الملتنقى العلمي الدولي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية ،جامعة فرحات عباس -سطيف ،20-21 أكتوبر 2009 .
² خيرة زقيب وآخرون ،دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية -دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة 2013 - 2014 ،مجلة دراسات وأبحاث -المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية ،العدد 27،جوان 2017 السنة التاسعة .

<p>- مدى تطبيق الإجراءات الموجودة .</p> <p>- مدى تنافس الإجراءات مع :</p> <p>*السياسات ، * باقي الإجراءات ، * ملائمة الإجراءات مع الأهداف .</p>	<p>التسييري</p>
<p>- تسطير الأهداف .</p> <p>- تناسق داخلي للأهداف .</p> <p>- تنظيم ونوعية الأفراد وكميتهم .</p> <p>- إدماج الأهداف الخاصة بالأفراد مع الأهداف العامة بالنظر إلى الإمكانيات الداخلية والخارجية للمؤسسة .</p>	<p>الاستراتيجي</p>

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

3- الأدوات المنهجية المطبقة للتدقيق الاجتماعي للموارد البشرية على مستوى المؤسسة :

- يستخدم فريق التدقيق الاجتماعي بعض الأدوات والآليات التي يستخدمها المدقق المالي بالإضافة إلى بعض الأساليب الفنية التي تلائم طبيعة الأنشطة الاجتماعية والتي يعبر عنها بما يلي :
- **المقابلات :** يتم الإجراء المقابلة بصورة منفردة مع العاملين بالإدارة وبالخصوص ذوي المستوى الإداري الأعلى وهذا لمعرفة خطط المنظمة في المستقبل ونظرتها اتجاه العاملين فيها ،كما يتم إجراء مقابلات مع العاملين في المستويات الإدارية الدنيا لجمع المعلومات اللازمة عن مدي فعالية وكفاءة وظائف إدارة الموارد البشرية .
 - **لقاءات جماعية :** عادة يتم إجراء مقابلات جماعية لمجموعات كبيرة من العاملين ،يناقش فيها المدقق مع العاملين مدي فعالية وكفاءة وظائف إدارة الموارد البشرية وسياساتها المختلفة .
 - **الملاحظة :** يلجأ المدقق أيضا للملاحظة لتقييم مكان وبيئة العمل والثقافة السائدة ومدي ملاءمتها لتحقيق الأهداف .
 - **تحليل المستندات ومقارنتها :** يحلل المدقق المعلومات الواردة في ملفات العاملين (التقييم السنوي ،الفوائد الممنوحة ،الشهادات المطلوبة للوظيفة) .
 - **الاستبيان :** يتم تصميمه على حسب حجم وتعقد الوظائف المراد تدقيقها ،ويضم الآتي :
 - أ- **نظام الوظائف :** يشمل تخطيط الموارد البشرية ،التعيين ،تقييم الوظائف ،الترقيات .
 - ب- **نظام الأهداف :** يشمل تحليل الأهداف وتحليل الأدوار وتقييم الأداء .
 - ت- **نظام تطوير وتنمية الموارد البشرية :** ويضم نظم التدريب والتعليم والقيادة والاستشارة ودوران العاملين في الوظائف .
 - ث- **نظام التجديد الذاتي :** يضم الكفاءة والفاعلية والتطوير الوظيفي ونظم البحث والمعلومات .

ج- **النظم الثقافية** : ويضم مناخ الموارد البشرية ، والقيم ، وفرق العمل والجودة ، والمعلومات ، والاتصالات ، والتمكين .

حيث تعتبر هذه الأدوات وسيلة مهمة يعتمد عليها المدقق في جمع المعلومات اللازمة والموثوقة حول كل ما يخص عملية تسيير الموارد البشرية للمؤسسة .

بالإضافة كذلك إلى ما سبق ذكره على المدقق الاطلاع على العديد من الوثائق والمراجع التي تخدمه بشكل كبير في عمله كقانون العمل ، قانون التأمين الاجتماعي ، قوانين الصحة المهنية ، قانون المعاملات المدنية ، والإحاطة بها بشكل جيد لأنها تشكل أدلة إثبات ملائمة لعمله .¹

- **التقرير النهائي** : يمكن لتقرير المدقق أن يكون كوسيلة عمل للطرف الطالب لهذا التدقيق ، فهو يحتوي على الملاحظات والتوصيات والإجابة على أسئلة طالب التدقيق ، حيث تكون التوصيات واضحة ودقيقة وتشرح بدقة وضعية المؤسسة ، إذ انه من خلال تلك التقارير يمكن للمسؤولين اتخاذ الإجراءات التصحيحية .

- **متابعة التوصيات** : من الضروري معرفة أن المدقق لا يشارك في عملية تنفيذ توصياته ، وذلك يعود ببساطة لكونه المدقق وهذا ما يجعله موضوعي ، لكن يستطيع المدقق بالمقابل اقتراح أن يتابع عملية تطبيق التوصيات والإجراءات التصحيحية في إطار التحسين المستمر للممارسات الاجتماعية للمؤسسة ، وبذلك يضمن المدقق متابعة عملية التنفيذ وليس عملية التنفيذ بحد ذاتها.²

المطلب الثاني : الإطار النظري لتقييم أداء إدارة الموارد البشرية

تعتبر عملية التحسين وتقييم الأداء نشاطا مهما من أنشطة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات بشكل عام ، فهي ليست فقط وسيلة موضوعية لاتخاذ القرارات العادلة المتعلقة بتوزيع الأجور وترقية ونقل العاملين ، ولكنها أيضا وسيلة لحثهم على بذل أقصى الجهود والتفاني في العمل علاوة أنها تكشف عن نقاط الضعف والقوة لدى العاملين ومن ثم بيئة الاستغلال الأمثل للطاقات البشرية المتاحة وتقدير الاحتياجات التدريبية تقديرا واقعا .

أولا : مفهوم إدارة الموارد البشرية ، الأهمية والأهداف .

1- مفهوم الموارد البشرية :

لقد اتسع مفهوم الموارد البشرية خصوصا في بداية الخمسينات بعد التأكد من أهمية العنصر البشري في عملية الإنتاج ، على غرار ما كان ينظر إليه في السابق ، ولتميز العنصر البشري بالحركة والتغيير ، أصبح لابد من تحديد مفهوم الموارد البشرية .

¹ طالب حسين سهام ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 80-81 .

² كاتبة خالف ، مرجع سبق ذكره ، ص 261 .

حيث يعرفها "حسن إبراهيم بلوط" على أنها مجموعة الأفراد المشاركين في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وانجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات .

ومن خلال هذا التعريف يمكن أن نخلص إلى أن مفهوم الموارد البشرية هو مجموعة أفراد لهم هدف وضمن نسق تنظيمي معين ،في حين نجد أن الباحثة "وسيلة حمداوي" تعطي للمفهوم أبعاد أخرى إذ ترى : بأنها مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين ،ويختلف هؤلاء الأفراد في ما بينهم من حيث تكوينهم ،خبرتهم ،سلوكهم ،اتجاهاتهم وطموحهم ،كما يختلفون في وظائفهم ،وفي مستوياتهم الإدارية وفي مستوياتهم الوظيفية . أي تضيف مفهومي الزمن وتقسيم العمل.

أما "علي السلمي" فيرى بان الموارد البشرية هي تلك المجموعة من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس واقتناع ،وعليه نجد لصفيتين أساسيتين في تركيب الموارد البشرية هما صفة الرغبة في أداء الأعمال وصفة القدرة على أداء الأعمال .

ومن هذه التعاريف نصل إلى أن مفهوم الموارد البشرية هي العنصر البشري الذي يساهم في تخطيط ورسم سياسات وأهداف المنظمة في انجاز العمال وذلك من خلال استخدام قدراته ومهاراته وخبراته حيث نعتبر إدارة الموارد البشرية هي العنصر المحرك لأي عملية إدارية¹.

كذلك هي قوة العمل في المؤسسة ،وتعتبر أكثر فاعلية وفائدة للمؤسسة ، كما أنها تشمل على عدة وظائف تقدمها لها قيادة المؤسسة مثل التوظيف ،التكوين ،الأجور ،الحوافز بنوعها المادية والمعنوية من اجل زيادة دافعيتهم للعمل والبقاء بالمؤسسة².

إن الموارد البشرية Human Resources: تعني التركيز على المهام الخاصة بالموظفين ، من خلال تقسيم الشركة وفقا لمجموعة من الأنشطة التي تشمل التدريب ،وتوظيف الموظفين الجدد ،وتوجيه الأفراد ، وتوفير الاستحقاقات الخاصة بالموظفين ، وتعرف الموارد البشرية بأنها جزء من إدارة المنشآت ،وتهتم بإدارة وتدريب الموظفين باعتبارهم من أهم أصول العمل .

الموارد البشرية هي المورد الوحيد الحقيقي ، ويؤكد "بيتر دركر" ذلك حيث يقول : "إن أي منظمة لها مورد واحد حقيقي هو الإنسان"³.

¹ احمد لعربي ، دور ادارة الموارد البشرية في إرساء اخلاقيات المهنة -دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية ادرار ،مجلة الحوار الفكري ،جامعة ادرار ، المجلد 11، العدد 12، 2016، ص ص 583 - 584 .

² مكلاتي فاطمة الزهراء ، التحديات التي تواجه الموارد البشرية في ظل التغيرات العالمية الراهنة ، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية ،جامعة العربي التبسي -تبسة ، المجلد 01 ، العدد 04 ،ديسمبر 2017 ، ص 120 .

³ رفاس حنان وآخرون ، أهمية إدارة وتطوير كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة - دراسة ميدانية المستشفى الجامعي عبد القادر حساني -سيدي بلعباس ،المجلة الجزائرية للموارد البشرية ،جامعة سيدي بلعباس ،المجلد 04 ، العدد 02 ، 2019 ، ص 104

2- تعريف إدارة الموارد البشرية :

هناك العديد من التعاريف لإدارة الموارد البشرية ومن بينها :

عرفت بأنها تعني: "الحصول على القوى البشرية العاملة من حيث النوع والكم بما يتلاءم مع حاجة المنظمة المعنية لفرض تحقيق أهدافها وانجاز استراتيجياتها المحدد".

وتعرف بأنها " ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات وعلاقاتهم داخل التنظيم ، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم ،وهي تشمل الوظائف التالية :تحليل التنظيم ،تخطيط القوى العاملة ،التدريب والتممية الإدارية ،العلاقات الصناعية ،مكافأة وتعويض العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية ،ثم أخيرا المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين ".¹

عرفت جمعية إدارة الأفراد الأمريكية إدارة الموارد البشرية بأنها :فن الحصول على القوى العاملة المتخصصة وتمييزها والحفاظ عليها بطرق تحقق للمؤسسة أهدافها ووظائفها وبأقصى كفاءة وبأقصى درجة من الاقتصادية .

كما عرفت على أنها :سلسلة من الأنشطة التي من شأنها أن تقوم بما يلي :أولاً :تمكين الأشخاص العاملين والمؤسسات التي يعملون بها من الاتفاق على الأهداف وطبيعة علاقة العمل التي تربطهم ، وثانياً :تضمن تنفيذ هذا الاتفاق .

وعرفت أيضا بأنها :الإدارة الخاصة باستقطاب واختيار ،تطوير تنظيم ،تقييم ،مكافأة وإدارة أعضاء المؤسسة من الأفراد أو جهات العمل وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية وأهداف الأفراد من خلال رضاهم عن العمل وتحسين جودته وزيادة فاعلية وإنتاجية العاملين .

من خلال التعاريف السابقة الذكر يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها الإدارة المختصة بكل ما يتعلق بالموارد البشري داخل المؤسسة من اختيار ،توظيف ،مكافآت ،.....الخ بهدف تحقيق أهداف المؤسسة .²

ويعرفها الدكتور علي عبد الوهاب على أنها "وظيفة من وظائف الإدارة أو جزء من العمليات الإدارية تختار العاملين من ذوي الكفاءات المناسبة وتستثمر جهودهم وتوجه وظائفهم وتنمي مهاراتهم وتحفز هؤلاء العاملين وتقيم أعمالهم وتبحث مشاكلهم وتقوي علاقات التعاون بينهم وبين زملائهم ورؤسائهم وبذلك تساهم في تحقيق الهدف الكلي للمنظمة ".³

¹ دن احمد ، اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل – دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر ،مجلة البشائر الاقتصادية ، المركز الجامعي تندوف -الجزائر،المجلد 04 ،العدد 03 ،2019، ص 562 .

² زعرور نعيمة ،وثام حمداوي ،شروط وعوامل نجاح تبني تسويق الموارد البشرية ،مجلة دفاتر اقتصادية ،جامعة محمد خيضر – بسكرة ،المجلد 10 ،العدد 02 ،2018، ص 140 - 141

³ مخلوف سعاد ،شريك ويزة ،مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهدافها والتحديات التي تواجهها ، مجلة أبحاث نفسية وتربوية ،جامعة قسنطينة 2 ،المجلد 09 ،العدد 04 ، سبتمبر 2018 ،ص 230 .

كما تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها عملية تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ورقابة الأفراد العاملين في المؤسسة.¹

ويعرف الباحثون إدارة الموارد البشرية على أنها "تلك الإدارة المسؤولة عن وضع خطط والاستراتيجيات ورسم السياسات والبرامج المتعلقة بالموارد البشرية من حيث التخطيط لها، واستقطابها واختيارها وتعيينها، وتدريبها وصيانتها، وتقديم التعويضات والحوافز المناسبة لها، وذلك لتحقيق أهداف المنظمة بكل كفاءة وفاعلية".²

3- أهمية إدارة الموارد البشرية :

إن الإدارة السليمة للموارد البشرية تؤدي إلى تحقيق النتائج التالية :

- تحسين الإنتاجية ورفع الأداء وتعجير الطاقات لدى العاملين .
- تزايد إدراك المديرين بان قدرة المؤسسة على التنافس والتميز والإبداع تعتمد على رأس المال البشري لديها .
- تغير القيم الوظيفية لدى العاملين حيث يتطلعون إلى الاحترام والتقدير والمشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعملهم.³
- تهتم بالموارد الرئيسية في المنظمة وهم الأفراد .
- لا توجد منظمة دون إدارة موارد بشرية .
- تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين بالمنظمة .
- تصنع الخطط المناسبة للتدريب .
- تقوم بدراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها .
- تختار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف.⁴
- المساعدة على توفير مناخ مناسب للعمل، من خلال تحفيز الموظفين مما ينعكس إيجاباً على الرضا الوظيفي لديهم، وبالتالي زيادة مردوديتهم .
- الاهتمام بتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة، وذلك من خلال الاستفادة من الكفاءات الموجودة فيها.

¹ عبد الحكيم جربي، اثر الاستثمار في الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الادوية فرع قسنطينة، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، جامعة الاغواط، المجلد 08، العدد 02، مارس 2017، ص 278.

² رياض عبد الله الخوالدة وآخرون، اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية، مجلة "دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية"، جامعة الجزائر 3، المجلد 07، العدد 01، 2018، ص 187 .

³ بن عيشي عمار وآخرون، أهمية إدارة الموارد البشرية في تفعيل الإبداع بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية - من وجهة نظر رؤساء مصالح المؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة - الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة ام البواقي، المجلد 06، العدد 01، جوان 2019، ص 115 .

⁴ سليمان محمد مرجان، دور إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي للمنظمة الحديثة مع نبذة مختصرة عن القوى البشرية في ليبيا، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة الزاوية - ليبيا، العدد 07، 2012، ص 42 - 43 .

- اعتماد نظام عادل للأجور والحوافز ،توفير جميع الوسائل والإجراءات المتعلقة بتطوير الأفراد من برامج تدريبية ،ملتقيات ،دورات تدريبية ... الخ ،مما يزيد من مستوى الانتماء لدى الفرد اتجاه المؤسسة .
- تفعيل قنوات الاتصال بين كل من الإدارة والعاملين بمختلف مستوياتهم مما يسهل ويسرع انتقال المعلومات وفي وقتها المناسب ¹.

يمكن تلخيص الأسباب الدافعة لزيادة الاهتمام بها من خلال ما يلي :

- تغير احتياجات العاملين وتعدد المهام الإدارية .
 - زيادة درجة التدخل الحكومي .
 - تغير الملامح الوظيفية ومتطلبات الأداء .
 - حدة المنافسة .
 - الحاجة إلى نظم معلومات الموارد البشرية والحاجة إلى وضع سياسات لإدارة الموارد البشرية ².
- 4- أهداف إدارة الموارد البشرية :**
- تهدف إدارة الموارد البشرية إلى ما يلي :
 - المساهمة في تحقيق أهداف الشركة .
 - توظيف المهارات والكفاءات عالية التدريب والمتحفزة .
 - زيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الذات عند الموظفين إلى أعلى قدر ممكن .
 - إيصال سياسات الموارد البشرية إلى جميع الموظفين في المنظمة .
 - المساهمة في المحافظة على السياسات السلوكية وأخلاقيات العمل .
 - إدارة وضبط عملية التغيير لتعود بالنفع على كل من المنظمة والموظف .
 - السعي إلى تحقيق معادلة مستوى الأداء الجيد وهي المقدرة والرغبة ،حيث أن زيادة المقدرة يتمثل في برامج تدريب وتطوير العاملين وأما زيادة الرغبة فيتمثل في أنظمة الحوافز وبرامج الصحة والسلامة ³.
 - توفير مجموعة من الخدمات التي تدعم تحقيق أهداف المؤسسات كجزء من عملية إدارتها ؛
 - تعزيز وتطوير قدرات الأفراد ،إمكاناتهم ،مساهماتهم ،وقدراتهم الوظيفية من خلال توفير فرص التعلم والتطوير المستمر ؛

- خلق مناخ يمكن فيه الحفاظ على علاقات مثمرة ومتناغمة بين الإدارة والموظفين ،والتي يمكن أن تطور الثقة المتبادلة ؛

- تطوير البيئة التي يمكن فيها مرونة وازدهار العمل الجماعي ؛

¹ طالب حسين سهام ، مرجع سبق ذكره ،ص 75 .

² خيرة زقيب وآخرون ، مرجع سبق ذكره .

³ عبد المحسن الشبانة ،إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية في ظل بيئة الأعمال الجديدة – الواقع والتحديات والحلول ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية –دراسات اقتصادية -22(2)، جامعة زيان عاشور – الجلفة،المجلد 04 ،العدد 09 ،2009 ،ص 141 .

- مساعدة المؤسسة على تحقيق التوازن والتكيف مع احتياجات أصحاب المصالح (الملاك، الهيئات الحكومية، الإدارة، الموظفين، العملاء، الموردين والجمهور)؛
- التأكيد على أن الأفراد يتم تقييمهم ومكافأتهم على ما يفعلونه ويحققونه؛
- إدارة القوى العاملة المتنوعة مع مراعاة الفروقات الفردية والجماعية في احتياجات العمل، أسلوب العمل والطموح؛
- ضمان إتاحة الفرص المتكافئة للجميع؛
- الحفاظ على الرفاهية البدنية والعقلية للموظفين وتحسينها.¹

ثانياً : مفهوم ومعايير تقييم أداء إدارة الموارد البشرية :

1- مفهوم تقييم إدارة الموارد البشرية :²

ورد تقييم إدارة الموارد البشرية في الأدبيات المتخصصة لعدد من المفاهيم ، وقبل استعراض البعض منها والخوض فيها ، هناك مقولة لأبو الإدارة بيتر دركر (Peter Drucker) "أنت لاتستطيع إدارة ما لا تستطيع قياسه " وفحوى هذه المقولة هو إن لم تتمكن من إظهار المساهمات التي قامت بها إدارة الموارد البشرية ، فإن هناك أملاً ضعيفاً في أن ينتبه الآخرون لما قدمته إدارة الموارد البشرية من وظائف ساهمت في تحقيق أهداف العاملين والمنظمة والمجتمع معاً ، فضلاً عن ذلك إن تقييم إدارة الموارد البشرية ينسجم مع فلسفة إدارة الجودة الشاملة لأنه يعتمد بالأساس على التطوير والتحسين المستمر ، وقياس الأهداف ، ورضا الزبون ، ومدى جودة الخدمات التي يقدمونها مع تقليل كلف النوعية الرديئة .

فمن المعلوم أن إدارة الموارد البشرية مهما بلغت من كفاءة وفاعلية لن تقتض أن جميع الوظائف التي مارستها صحيحة ولا غبار على ذلك فالأخطاء محتملة الحدوث، والسياسات تتقادم مع مضي الأيام.

لذا سيتم استعراض البعض من المفاهيم بتقييم إدارة الموارد البشرية بما يخدم توصيات الدراسة ، وكما يأتي:

يرى (عبد الله) أنها وظيفة هامة لمعرفة نواحي القوى والضعف واستخدامها كأساس للتصرف ولا سيما وإن الموارد البشرية هي الأساس وهي الغاية لكافة التنظيمات الإدارية .

فيما يرى (Mathis & Jacson) إنها نشاط بحثي رسمي لتقييم الوضع الحالي لإدارة الموارد البشرية في المنظمة .

¹ زعرور نعيمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 141 .

² محمد معتوق المهدي ، أشواق جاسم السلامي ، تقييم أداء إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة - دراسة حالة في مركز وزارة النفط العراقية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد 39 ، 2014 ، ص ص 291

واشار كل من (Flippo) و (سالم وصالح) بأنها مراجعة منظمة من قبل الإدارة العليا لجميع الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية وتحليلها بهدف معرفة الانحرافات أن وجدت واتخاذ القرارات اللازمة بشأنها .

بينما ينظر إليها (هاشم) على أنها ضرورة هامة لترشيد القرارات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية عن طريق البحوث والدراسات للوقوف على مدى كفاءة وفاعلية جهود وأنشطة إدارة الموارد البشرية في المنظمة.

ولاحظ (Ivancevich) أنها عملية نظامية ورسمية مصممة لقياس تكاليف ومنافع كل وظائف إدارة الموارد البشرية ومقارنة كفاءتها وفعاليتها مع الأداء السابق للمنظمة، وأداء المنظمات المنافسة.

وعدها (Bartton & Gold) بأنها عملية قياس مدى تأثير ممارسات وسياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين وأداء المنظمة.

فيما يرى (Rbert & William) بأنها نشاط مستمر لضمان المحافظة على فاعلية إدارة الموارد البشرية ومتابعة نتائجها وضمان مدى توافقها مع إستراتيجية المنظمة .

بينما عدها (Rbert & William)، (Jack & John) إنها عملية فحص مستمرة للتأكد من مدى نجاح أو فشل سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية في الجذب والتطوير والمحافظة على الموارد البشرية التي تحقق للمنظمة ميزة تنافسية .

وبناء على ما تقدم يمكن تعريف تقييم إدارة الموارد البشرية بأنها مراجعة نظامية لتشخيص وتحليل واقع إدارة الموارد البشرية للوقوف على جوانب الضعف والقوة في ممارسة أنشطتها والنهوض بجوانب الضعف والقصور، ودعم الجوانب المتميزة المتمثلة بتحقيق أهداف العاملين والمنظمة معا ومكافئتهم عليها.

2- معايير تقييم أداء إدارة الموارد البشرية:¹

حدد (Ivancevich) أربعة مقاييس رئيسية في تقييم أداء إدارة الموارد البشرية، وعلى النحو الآتي :

1- مقاييس الأداء :

أ- الأداء الكلي (العام) لإدارة الموارد البشرية مثل كلفة العمل للوحدة الواحدة من المخرجات .

ب- كلفة وأداء قسم الموارد البشرية - كلفة العامل الواحد من برامج إدارة الموارد البشرية.

2- مقاييس التطابق:

التطابق مع المتطلبات القانونية مثل الحد الأدنى من الأجور، الخصوصية، والاستخدام عند الرغبة، وتعويضات العاملين .

3- مقاييس رضا العاملين :

أ- رضا العاملين في إدارة الموارد البشرية عن وظائفهم .

¹ محمد معتوق المهدي، أشواق جاسم السلامي، مرجع سبق ذكره، ص ص 294 - 295

ب- رضا العاملين عن أنشطة إدارة الموارد البشرية مثل برامج التدريب، والمدفوعات، وإدارة الأجور ، وبرامج التطوير المهني .

4- المقاييس غير المباشرة لأداء العاملين :

أ- معدل دوران العمل في الوحدات التنظيمية ،ومعدل الغياب ،ومعدل الاستقالة والتقاعد وتاركي الخدمة ، ومعدل طلب الانتقال ،ومعدل الشكاوي ،والأمان ومعدلات الحوادث ،وعدد المقترحات لتطوير العاملين لكل عامل .

ب- وكل واحد من هذه المقاييس أو مجموعها توضح كفاءة وفاعلية جهود إدارة الموارد البشرية في تحقيق

أهداف المنظمة ،ولجعل إدارة الموارد البشرية ذات قيمة فإنه من الضروري للمنظمة أن تقيس منجزاتها مقارنة

بجهود إدارة الموارد البشرية بالسنة السابقة ، وعلى النحو الآتي :

- تقليل كلفة العمل ب 3 % من هذه السنة .
- تقليل الغياب ب 2 % من هذه السنة .
- زيادة مؤشرات الرضا ب 5 % من هذه السنة .

أن هذه الأهداف توضح النسب والاتجاهات السابقة ومقارنتها بالمنجزات الحالية للمنظمات المتنافسة أو الطموحات العالية لمدراء اليوم .

إن تقييم فاعلية إدارة الموارد البشرية ووظائفها يعتمد بالأساس على مدى توجه أعضاء الإدارة العليا إزاء التقييم ونمط المنظمة وذلك لضمان نجاح المنظمة في تحقيق رسالتها وغايتها . إذ إن التقييم يركز الانتباه على عوامل مهمة مثل الأداء ، والرضا ، والدوران ، والغياب . وبدون فلسفة واضحة ومحددة للتقييم ، فإن معظم وظائفها سيتم معاملتها بأسلوب غير علمي عشوائي وخاضع لمنطق التجربة والخطأ .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري

يعد الاهتمام بموضوع التدقيق الاجتماعي موضوعا حديثا خاصة بالنسبة للمواضيع الجزائرية لكن ومع ذلك توجد بعض الإسهامات والمبادرات التي عالجت بعض جوانبه ، حيث أن هناك العديد من الدراسات خارج وداخل الوطن التي أعطت أهمية كبيرة للمتغير المستقل والتابع وسنذكر ذلك من خلال الدراسات الآتية :

المطلب الأول : الدراسات السابقة

هناك العدد من الدراسات التي تناولت متغيرات دراستنا وهي كما يلي .

الدراسة الأولى: خيرة زقيب ، اللطيف مصيطفى ، محمد عجيله ، 2017 ، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ، دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولايتي غرداية والجلفة ، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، الجزائر ، العدد 27 .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية في ولاية غرداية والجلفة ، وتم ذلك من خلال إجراء مقابلتين على مستوى مؤسستين اقتصاديتين باعتبارهما من المؤسسات الاقتصادية المبادرة لممارسة التدقيق الاجتماعي ، ومن خلال تقصي آراء المستجوبين تم التوصل إلى أن التدقيق الاجتماعي أصبح أهم وسيلة في يد المؤسسة للبقاء في بيئة دائمة التغيير ، حيث يؤدي دورا مهما في كشف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية والمؤسسة ككل واقتراح الحلول المناسبة لها في شكل تقارير .

الدراسة الثانية : عمر محمد ادم الإمام ، الطاهر احمد محمد علي ، 2013 ، نحو إطار نظري لتدقيق الموارد البشرية ، مجلة العلوم الاقتصادية ، السودان ، المجلد 1 ، العدد 14 .

يهدف الباحث من خلال دراسته إلى وضع إطار نظري معياري لتدقيق الموارد البشرية يستطيع من خلاله تقييم مدى فعالية وكفاءة السياسات والإجراءات والممارسات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية ، مع تشخيص المشاكل التي تواجهها وتعيقها في تحقيق أهداف المؤسسة ، وتوصل الباحث إلى أن تدقيق الموارد البشرية يؤدي إلى الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري ويحد من تكاليف التشغيل .

الدراسة الثالثة : لعلى نورية ، 2017 ، تدقيق إدارة الموارد البشرية -رسم للإطار والمنهج الممارس ، المجلة الجزائرية للموارد البشرية ، معسكر ، المجلد 2 ، العدد 1 .

تهدف هذه الدراسة إلى التطرق إلى وجوب إعطاء الأهمية اللازمة للعنصر البشري من طرف مسيري المؤسسات لكونه السر الجوهري وراء تحقيقها لأهدافها ، ولتحقيق ذلك يجب أن يمارس على عملية تدقيق دائمة وهادفة ، وتم

التوصل ميدانيا إلى أن المؤسسات غير مدركة لمدى أهمية احتوائها على المناخ الاجتماعي المناسب وكذا على إلزامية تدقيق مدى فعاليته باستمرار ، مما يجعل من تدقيق الموارد البشرية مجرد حبر على ورق .

من خلال هذه النماذج المختلفة من الدراسات استوحينا دراستنا ، حيث أننا ارتأينا أن نجعلها تكمل سابقتها وتدعمها.

المطلب الثاني : القيمة المضافة للدراسة

كما نجد الاختلاف والقيمة المضافة في الدراسة الحالية من حيث أنها تجمع بين التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري وذلك من خلال التطرق وكذا محاولة تبيان وربط التدقيق الاجتماعي وتحسينه لأداء المورد البشري ومعرفة تأثير التدقيق الاجتماعي على الأداء ومحاولة إسقاطه على الواقع المعاش في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وكذا تصور لعملية التدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة وهذا ما لم تتطرق إليه الدراسات سابقة الذكر .

خلاصة الفصل :

إن التطلعات الخاصة بتسيير الموارد البشرية ترجمتها عمليات التدقيق الاجتماعي خاصة بعد توجهها إلى الفاعلية بدلا من المطابقة حيث يعمل المدقق الاجتماعي على الكشف عن الأخطار والتحكم في التكاليف الاجتماعية لكن تعقد وظيفة تسيير الموارد البشرية والتصرفات الإنسانية يجعل من الصعوبات بما كان في تطويره وتعميمه على كافة المؤسسات .

وكما تبين لنا من خلال ما تم ذكره ، فإن العمل على إيجاد الفاعلية في التسيير ليس قضية إمكانيات المدقق فحسب ولكن أيضا توفر الإرادة الحقيقية لدى المشرفين على المنظمات من أجل الكشف عن الاختلالات والمعضلات الحقيقية التي تواجه تسيير أفراد منظماتهم .

ولذلك كان من اللازم تكثيف الجهود والأعمال في هذا المجال خاصة الأعمال المنهجية التطبيقية والعلمية لتنمية تطوير استعمال التدقيق الاجتماعي في كل المنظمات مهما كانت طبيعتها .

الفصل الثاني

دور التدقيق الإجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية

- دراسة حالة المؤسسة العمومية الإقتصادية صيدال - فرع انتيوتيكال - المدينة

تمهيد:

يعتبر المورد البشري من بين أهم العوامل المؤثرة على نشاط المؤسسات فنجد هذه الأخيرة في الدول المتقدمة تستثمر في العنصر البشري ، لهذا كان لابد من البحث المستمر والمتواصل لرأس المال البشري وهو ما نفتقده في مؤسساتنا التي تبحث بالدرجة الأولى عن تعظيم الربح دون الاهتمام بالأفراد ، الأمر الذي يؤدي إلى العديد من الظواهر المؤثرة على مردودية وكفاءة المؤسسة بالدرجة الأولى مثل التغيب ، التوتر ، الاستقالة ، أو ما يترجم في مجال الموارد البشرية بمعدل الدوران ، والإلمام أكثر بهذا الأخير قمنا بالدراسة التالية ، والتي تهدف لكشف دوافع وأسباب الاستقالة التي يشهدها القطاع الخاص في الجزائر ، رضا الأفراد عن المؤسسات الأعمال من حيث تسيير الموارد البشرية ، الفرص المتاحة الخ .

ومن هذا المنطلق نود إسقاط بعض المفاهيم التي تم التطرق إليها في الدراسة النظرية على الواقع المعاش في المؤسسات الاقتصادية وذلك من خلال إجراء مقابلة كما تم استخدام استبانة لدراسة آراء العينة المختارة للرد على التساؤلات المطروحة ولإثبات صحة الفرضيات المقترحة بحيث تم توزيعها على مؤسسة : صيدال - فرع انتيبوتيكال - المدية ، حيث يتم استخدام بعض الأساليب الإحصائية لمعالجة هذا الفصل ، تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول : مراحل إعداد استمارة استبيان الدراسة

المبحث الثاني : تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول : مراحل إعداد استمارة استبيان الدراسة

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

المطلب الأول : تحضير استمارة الاستبيان

لدراسة الموضوع الحالي ومعالجة الجوانب التحليلية له، تم الاعتماد على أربعة طرق للحصول على المعلومات اللازمة، فقد تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية ، والاستبانة كأداة رئيسية للبحث ، تم تصميمها خصيصا لهذا الغرض وزعت على مستوى مصالح إدارة الموارد البشرية والخدمات الاجتماعية والمدققين والمحاسبين بالمؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى إجراء مقابلة مع مسؤولي إدارة الموارد البشرية (مسئول مصلحة التكوين والتنمية البشرية) ، وكذا مسئولو المصالح المختلفة المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية وكذا المدقق الداخلي للمؤسسة .

أولا : أدوات الدراسة

1- الاستبيان

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة ، وقد تم الاعتماد على الجانب النظري في بناء أسئلة الاستبيان وكذا تم الاعتماد على الدراسة السابقة، وقد صمم وفقا لذلك بطريقة مبسطة ، بما يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة ، كما أن الإجابة على الأسئلة كانت وفق منهاج الإجابات المغلقة وهذا من اجل تسهيل عملية تحليل النتائج ، والأسئلة المفتوحة من اجل تسهيل عملية التفسير والملحق رقم (01) يوضح نموذج الاستبيان.

وقد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي:

- إعداد استبيان أولي من اجل تجميع المعلومات؛
- عرض الاستبيان على المشرف من اجل اختبار مدى ملائمة لتجميع البيانات؛
- تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما اقترحه المشرف؛
- الوصول إلى الصيغة النهائية بعد التعديلات والتصحيحات كما هو موضح في الملحق رقم (01)؛
- توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لتجميع البيانات اللازمة للدراسة .

وعلى العموم تم توزيع الاستبيانات على عدة طرق اغلبها كانت بالاتصال المباشر بأفراد العينة عن طريق إجراء مقابلات خاصة مع المستجيب .

المطلب الثاني : هيكل استمارة الاستبيان

إن أول ما قمنا به لإعداد الاستبيان هو تحديد محاوره ، فتم ذلك انطلاقاً من فرضيات الدراسة والمعلومات المحصل عليها من خلال المقابلة، وقد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية بموضوع الدراسة ، لأجل تقديم الموضوع للمستقصى منهم ، وتعريفهم بهدفها الأكاديمي ولتشجيعهم على المشاركة في الموضوع .

قمنا بتقديم الدراسة على أنها في إطار أكاديمي، وان موضوعها يتعلق بالتدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية ، لتليها معلومات تعريفية بالحالة الشخصية للمجيب تخص السن ، المستوى التعليمي ، عدد سنوات الخبرة.

- كما بينا أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .
- إن كل ما سبق سمح لنا بتصميم استبيان ضم 57 عبارة موزعة على أربعة محاور ، حيث تم إعداد الاستبيان وفق مقياس ليكارت الثلاثي (غير موافق ، محايد ، موافق) وقد تم تقسيم الاستبيان إلى جزئين:
- الجزء الأول: فقد تضمن المعلومات الشخصية خاصة بالمستجيب.
- الجزء الثاني : يتضمن هذا الجزء أسئلة حول " واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة " وفق المحاور التالية :

➤ **المحور الأول :** قياس مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسة الاقتصادية : ويتكون من (13) فقرة وتتمثل في الأسئلة من (01) إلى (13) ؛

➤ **المحور الثاني :** مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال محل الدراسة : ويتكون من (20) فقرة وتتمثل في الأسئلة من (01) إلى (20) ؛

➤ **المحور الثالث:** حول التدقيق الاجتماعي: ويتكون من (07) فقرات وتتمثل في الأسئلة من (01) إلى (07)؛

➤ **المحور الرابع :** مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة : ويتكون من (17) فقرة وتتمثل في الأسئلة من (01) إلى (17).

واحتوى الاستبيان على ستة صفحات وقد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس " ليكارت الثلاثي " (Likert Scale) والذي يحتمل ثلاثة إجابات ، وهذا حتى يتسنى لنا تحديد درجة توافق فقرات الاستبيان بأكثر دقة . كما هو مبين في الجدول التالي :

جدول رقم (2-1) أوزان الإجابات والأهمية النسبية للمتوسط الحسابي المرجح

الإجابة 1	الوسط	المتوسط المرجح	المستوى الموافق له
غير موافق	1	من 1 إلى 2.33	قليل
محايد	2	من 2.34 إلى 3.67	متوسط
موافق	3	من 3.68 إلى 5	مرتفع

تم تحديد مجال المتوسط الحسابي المرجح من خلال حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (3/4=1.33) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي 1 وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي (من 1 إلى 2.33) قليل.... الخ .

المطلب الثالث : اختبار صدق وثبات الاستبيان

أولاً : مجتمع وعينة الدراسة

اعتمد في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية ضمن برنامج SPSS ، إضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، معامل الارتباط لبيان مدى الاستفادة من عملية التدقيق والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية ، معامل الثبات لبيان الاتساق الداخلي للاستبيان ، واختبار (T) وذلك لغايات اختبار فرضيات (One – Sample – T Test) الدراسة والوقوف على نتائجها.

مجتمع الدراسة عبارة عن عينة حيث قمنا بتوزيع 46 استبانة شملت جميع أفراد العينة المدروسة .

اعتمدنا طريقة التسليم المباشر لاستمارة الاستبيان للمستجيب بالمؤسسة الاقتصادية- صيدال- بولاية المدية .

وقد تم استرجاع كامل الاستبانات ، حيث تم إلغاء 05 استبانات من مجموع 46 استبانة ، فكان مجموع الاستبانات الصالحة للمعالجة الإحصائية هي 41 استبانة .

ثانياً: اختبار صدق الاستبيان

يقصد بصدق الاستبانة أن تكون استبانة الدراسة قادرة على انجاز وقياس ما وضعت لأجله بما يحقق أهداف الدراسة ويجب على أسئلتها وفرضتها وقد تم قياس صدق الاستبانة كما يلي :

- **صدق المضمون (المحكم):** تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على الأستاذ الأكاديمي المشرف من أجل الاسترشاد بأراءه حول الأسئلة والفقرات التي تضمنتها استبانة الدراسة ، وقد تم الأخذ برأي المحكم حيث تم حذف بعض فقرات الدراسة التي لا ترتبط بموضوع الدراسة والفرضيات كما تم تعديل فقرات أخرى وإعادة تصنيف

بعض الفقرات في المجالات التي تضمنتها استبانة الدراسة وإعادة صياغتها حسب الفرضيات المطروحة حتى تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة .

ثالثا : اختبار ثبات الاستبيان

- ثبات الاستبيان : قام الطالبين بالتحقق من ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ معامل الثبات (Cornback Alpha) ، بحيث أن هذا المعامل يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح ، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فان قيمة المعامل تكون مساوية للصفر ، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح وكلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات مرتقعا وكلما اقتربت من الصفر كان الثبات منخفضا³⁵. ومن المعروف أن هذا المعامل يقيس الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبيان على الثبات الكلي لجميع الفقرات في الاستبيان ، وقد بلغ معامل ألفا كرونباخ بعد إجراء الاختبار 0.954 اي 95 % وهو مرتفع وموجب الإشارة وهذا يدل على ثبات الأداة المستخدمة والجدول الموالي يوضح ذلك :

فقد تم استخدام معامل الثبات وذلك للتأكد من ثبات المقياس المستخدم

حسب الجدول رقم (2-2) يوضح قياس ثبات الاستبانة

المحاور	عدد العبارات	الثبات
قياس مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسة الاقتصادية	13	0.886
مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال محل الدراسة	20	0.863
حول التدقيق الاجتماعي	07	0.873
مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة	17	0.919
الاستبانة ككل	57	0.954

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS .

يتضح من خلال الجدول رقم (2-2) أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغ 0.954 وهي قيمة جيدة من الناحية الإحصائية وكذلك فان معاملات ألفا كرونباخ لجميع المحاور مقبولة إحصائيا .

³⁵ وليد عبد الرحمان خالد الفراء ، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي ،

2009 ، ص 7 : 16:38 / 08/08/2020 cite visite le www.minshawi.com

وبذلك تكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحياتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة .

رابعاً : معايير قياس الاستبيان

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي ، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 17 للتوصل إلى ما يلي :

- النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة ؛
- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها ، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً ؛
- معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha لقياس ثبات ؛
- معامل الارتباط بيرسون ؛
- مصفوفة الارتباطات سيبرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة ؛
- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل (التدقيق الاجتماعي) على المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)؛
- تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لاختبار تأثيرات المتغير المستقل على المتغير التابع.

المبحث الثاني : تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق للتحليل الإحصائي للبيانات الخاصة بالمجيب ، والبيانات الخاصة بمحاور الدراسة ومعالجتها إحصائياً وإثبات صحة الفرضيات من خلال تحليلها .

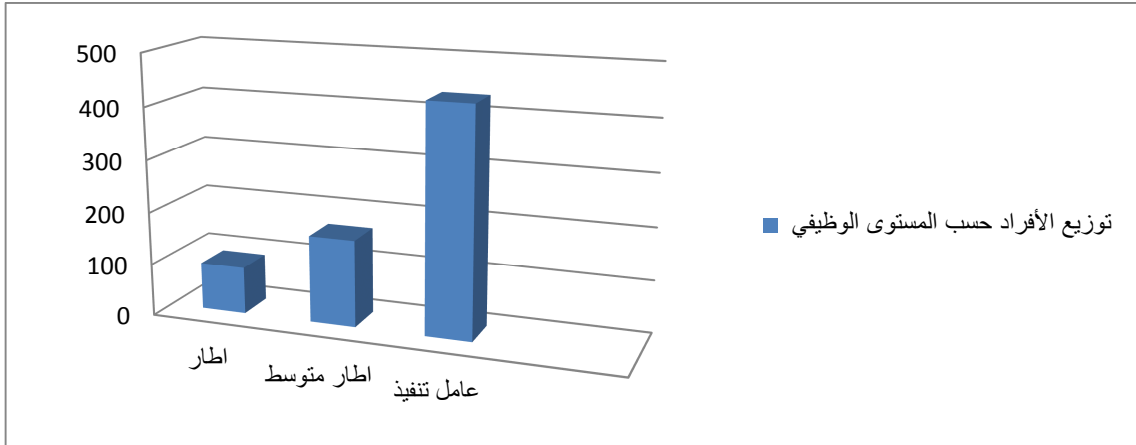
المطلب الأول : التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة

أولاً : توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي :

جدول رقم (2-3) توزيع الأفراد حسب المستوى الوظيفي

البيان	توزيع الأفراد حسب المستوى الوظيفي
إطار	90
إطار متوسط	166
عامل تنفيذ	434

الشكل رقم (2-1) توزيع الأفراد حسب المستوى الوظيفي



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الجدول (2-3) برنامج excel .

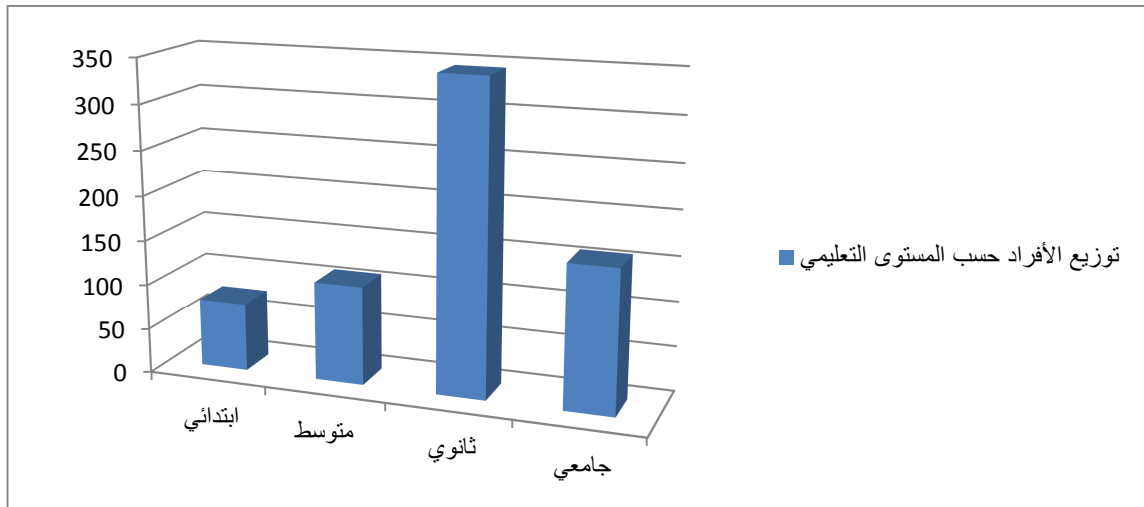
وجود حوالي 434 موظف تنفيذي وهو ما يدل على ارتفاع عدد الموظفين التنفيذيين الذين يعملون في عملية الإنتاج.

ثانيا : توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

جدول رقم (2-4) توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي

البيان	توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي
ابتدائي	76
متوسط	110
ثانوي	345
جامعي	159

الشكل (2-2) توزيع الأفراد حسب المستوى التعليمي



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الجدول (2-4) برنامج excel .

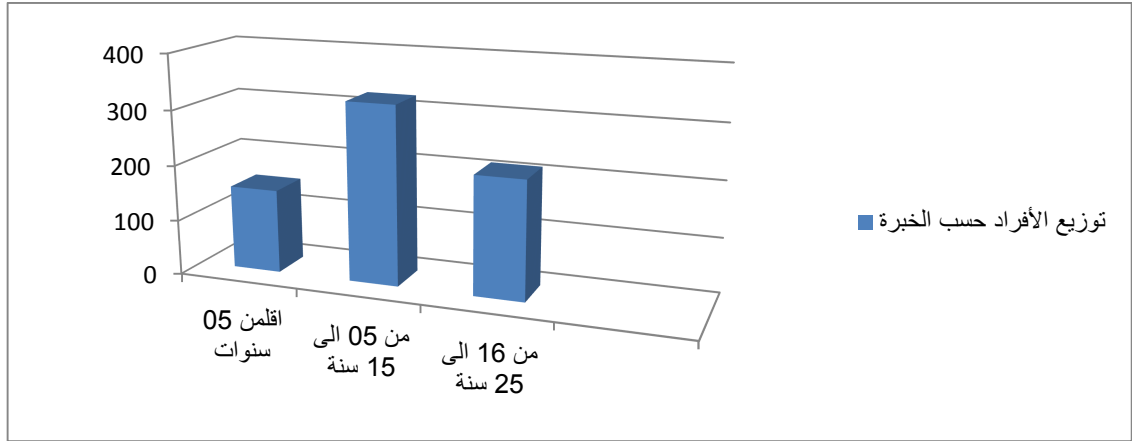
يمثل الشكل أعلاه أن 186 موظف مستواهم التعليمي بين الابتدائي والمتوسط وهي عدد كبير قد يؤثر على المؤسسة خلال فترات التكوين والتعامل مع الغير بينما نجد 159 فرد فقط متخرجين من الجامعة وهي نسبة قليلة وهذا ما يستلزم على المؤسسة العمل على التوظيف وفق شروط التأهيل العلمي .

ثالثا : توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

جدول رقم (2-5) توزيع الأفراد حسب الخبرة

البيان	توزيع الأفراد حسب الخبرة
اقل من 05 سنوات	152
من 05 إلى 15 سنة	324
من 16 إلى 25 سنة	214

الشكل رقم (2-3) توزيع الأفراد حسب الخبرة



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الجدول (2-5) برنامج excel .

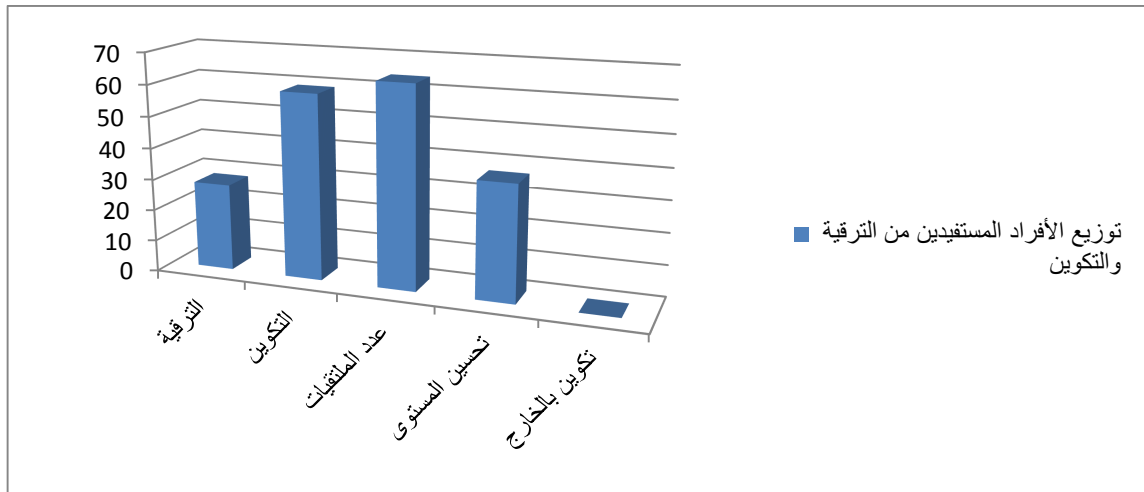
من خلال النتائج أعلاه نلاحظ أن حوالي 324 موظف لديهم اقدمية ما بين 05 إلى 15 سنة وهذا ما يدل على أن الأفراد لديهم خبرة في العمل وبالتالي عدم وجود مشاكل في التواصل بين الموظفين والسهولة في تطبيق المهام الموكلة لهم .

ربعا : توزيع أفراد العينة المستفيدين من الترقية والتكوين

جدول رقم (2-6) توزيع الأفراد المستفيدين من الترقية والتكوين

البيان	توزيع الأفراد المستفيدين من الترقية والتكوين
الترقية	28
التكوين	59
عدد الملتقيات	64
تحسين المستوى	37
تكوين بالخارج	00

الشكل رقم (2-4) توزيع الأفراد المستفيدين من الترقية والتكوين



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات الجدول (2-6) برنامج excel .

من خلال النتائج أعلاه نلاحظ وجود 28 فرد استفاد من الترقية وهي نسبة جيدة وهذا ما يؤدي بالأفراد إلى زيادة العمل من أجل الاستفادة من الترقية وهي سياسة جيدة متبعة من قبل المؤسسة قد تؤدي إلى اكتشاف المواهب والإبداع داخل المؤسسة وكذلك وجود 59 عملية تكوين وهي مؤسسة تعمل على تطوير كفاءتهم وتحسين مستوى أفرادهم .

المطلب الثاني : التحليل الوصفي لاتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة واختبار الفرضيات

أولاً : التحليل الوصفي لاتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة

1- عرض النتائج المتعلقة بدراسة محور قياس أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسة الاقتصادية :

جدول رقم (2-7): تحليل فقرات إدارة الموارد البشرية

المستوى	الترتيب	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	1	0.634	0.64726	4.5022	1- تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق التعاون الفعال بين العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة .
مرتفع	2	0.544	0.55661	4.4246	2- تنفذ إدارة الموارد البشرية وتحافظ على استمرارية

الفصل الثاني..... دور التدقيق الإجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية - دراسة حالة -

					استخدام كل الإجراءات والسياسات الخاصة بالإدارة.
مرتفع	14	0.545	0.98878	3.9612	3- تؤدي إدارة الموارد البشرية مهامها بكفاءة وفعالية .
مرتفع	13	0.345	0.88999	4.0144	4- تنمي العلاقات الطيبة في العمل بين جميع أفراد التنظيم .
مرتفع	9	0.776	1.06345	4.1120	5- توفر قناة اتصال بين القوى العاملة وإدارة المؤسسة .
مرتفع	8	0.762	0.84326	4.1563	6- تتعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة والتصدي لها في الوقت المناسب
مرتفع	6	0.808	1.06010	4.1807	7- توفر الدعم للمديرين التنفيذيين في تحقيق أهدافهم.
مرتفع	10	0.846	1.05415	4.0876	8- تختار أكفأ الأشخاص لشغل الوظائف الحالية والقيام بإعدادهم وتدريبهم للقيام بأعمالهم على الوجه المطلوب .
مرتفع	11	0.583	0.97464	4.0832	9- نوعية العاملين بمدى أهمية دورهم في تحقيق خطة التنمية الاقتصادية ودفعهم لبذل أقصى جهود ممكنة وإمدادهم بكل البيانات التي يحتاجونها والخاصة بالمشروع.
مرتفع	7	0.615	0.98217	4.1607	10- رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والعلمية لهم .
مرتفع	4	0.561	0.80375	4.2827	11- تسعى إدارة الموارد البشرية نحو تكثيف الجهود لتطوير وتنمية القدرات والمهارات للعنصر البشري .
مرتفع	3	0.664	0.74750	4.4002	12- تمنح إدارة الموارد البشرية حوافز مادية ومعنوية للعاملين اثر قيامهم بأعمال إضافية أو إبداعية.
مرتفع	12	0.766	1.01212	4.0244	13- تمنح إدارة الموارد البشرية فرص للعاملين لإبراز قدراتهم الإبداعية والابتكارية وإشراكهم في اتخاذ القرارات.
مرتفع	5	/	0.58907	4.1839	قياس مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة .

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS .

يتضح من خلال الجدول (2-7) : أن الأوساط الحسابية لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة ، ويزداد الاتفاق بين الفقرة رقم (1) ذلك الوسط الحسابي (4.50) ، وبانحراف معياري يقدر ب (0.64) ، والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة ، وهذا يعني أن المؤسسة المدروسة محل الدراسة أجرت تغييرات على مستوى إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهدافها من خلال تحقيق التعاون الفعال بين العاملين ، وتليها الفقرات (02)، (12)، (11)، (10) التي بلغت متوسطاتها الحسابية (4.42)، (4.40)، (4.28)، (4.16) على التوالي وبانحراف معياري يقدر ب (0.55)، (0.74)، (0.80)، (0.98) مما يدل أن إدارة الموارد البشرية تسعى وتحافظ على استمرارية استخدام كل الإجراءات والسياسات الخاصة بالإدارة عند تنفيذ مهامها بالإضافة إلى تكثيف جهودها لتطوير وتنمية القدرات والمهارات للعنصر البشري وذلك من خلال رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والعلمية لهم ، وانتهاجها لسياسة معينة في مجال التعيين والحوافز بحيث تمنحهم حوافز مادية ومعنوية للعاملين اثر قيامهم بأعمال إضافية أو إبداعية بينما تقترب الفقرة (07) من حالة شبه اتفاق بين إجابات أفراد العينة المدروسة ، حيث بلغ الوسط الحسابي (4.18) وبانحراف معياري (1.06) مما يدل على إدارة الموارد البشرية توفر الدعم للمديرين التنفيذيين من اجل تحقيق أهدافهم ، وتليها الفقرات (06)، (05)، (08) ذات المتوسطات الحسابية التالية (4.15)، (4.11)، (4.08)، وبانحراف معياري يقدر ب (0.84)، (1.06)، (1.05) وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة تتميز بحالة شبه اتفاق أي أن إدارة الموارد البشرية تتعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة وتتصدى لها في الوقت المناسب ، وتتخذ إجراءات تساعد على تفعيل الاتصال بين القوى العاملة وإدارة المؤسسة ، وتستخدم بعض الأساليب عند استقطابها الأشخاص لشغل الوظائف الحالية وتجهيز موظفيها عن طريق إعدادهم وتكوينهم لانجاز المهام الموكلة إليهم على أحسن وجه مطلوب وممكن.

بينما تقترب الفقرتين (09)، (13) من حالة شبه اتفاق بين إجابات أفراد العينة المدروسة حيث بلغت أوساطها الحسابية (4.08)، (4.02) في حين بلغ الانحراف المعياري الخاص بهما (0.97)، (1.01) وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية انتهجت سياسة معينة في منح فرص للعاملين لإبراز قدراتهم الإبداعية والابتكارية وإشراكهم في اتخاذ القرارات ، وتبيان مدى أهمية دورهم في تحقيق خطة التنمية الاقتصادية ودفعهم لبذل أقصى جهود ممكنة وإمدادهم بكل البيانات التي تمكنهم من أداء مهامهم ، تليها الفقرة (04) بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (0.88) من إجابات أفراد العينة المبحوثة وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية تسعى جاهدة إلى تنمية العلاقات الطيبة بين جميع الأفراد.

بينما اقتربت الفقرة (03) من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد عينة الدراسة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.96) وبانحراف معياري يقدر ب (0.98) مما يدل على أن آراء عينة الدراسة تؤكد أن إدارة الموارد البشرية تؤدي مهامها بكفاءة وفعالية .

وبصفة عامة يمكن القول أن جميع آراء أفراد عينة الدراسة حول محور إدارة الموارد البشرية هي ايجابية ، كما هو مشار له في الجدول أعلاه ، حيث يفوق الوسط الحسابي الإجمالي (4.18) وبانحراف معياري قدر ب (0.58) ، وهذا يدل على حالة شبه اتفاق بين أفراد العينة بشأن وعيها وإدراكها لأهمية إدارة الموارد البشرية ودورها في تنمية أداء موظفيها وزيادة تطوير أداء المؤسسة ككل.

2- عرض النتائج المتعلقة بدراسة محور إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية تجاه العمال:

جدول رقم (2-8) : تحليل فقرات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية تجاه العمال

المستوى	الترتيب	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	7	0.729	0.75080	4.4246	1- تقوم إدارة الموارد البشرية ببرامج لصالح موظفيها .
مرتفع	1	0.257	0.29041	4.8924	2- تقوم إدارة الموارد البشرية بتأمين موظفيها لدى مصالح التامين دون استثناء (العامل المؤقت والعامل الدائم).
مرتفع	2	0.385	0.39095	4.8193	3- تلتزم إدارة الموارد البشرية باحترام القوانين التشريعية التي تكفل الجانب الاجتماعي للعامل.
مرتفع	3	0.762	0.61274	4.6441	4- يوجد اهتمام لدى إدارة الموارد البشرية لمسؤولياتهم الاجتماعية تجاه العاملين .
مرتفع	8	0.223	0.65167	4.3559	5- تساهم إدارة الموارد البشرية في نوعية إدارة المؤسسة بتقديم خدمات الانتقال للعاملين .
متوسط	17	0.741	1.29547	3.4490	6- تساهم إدارة الموارد البشرية ولجنة الخدمات الاجتماعية في تقديم الخدمات الغذائية للعاملين.
متوسط	19	0.644	1.30540	2.8637	7- تشجع إدارة الموارد البشرية لجنة الخدمات الاجتماعية بتوفير خدمات الإسكان للعاملين.
مرتفع	5	0.139	0.79925	4.5266	8- توفر إدارة الموارد البشرية الرعاية الطبية للعاملين.
مرتفع	15	0.720	1.11293	3.7949	9- تشجع إدارة الموارد البشرية لجنة الخدمات الاجتماعية بتوفير وسائل ترفيهية للعاملين (الانترنت ،رحلات،.. الخ)

الفصل الثاني..... دور التدقيق الإجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية - دراسة حالة -

متوسط	20	0.338	0.98593	2.4490	10-تبادر إدارة الموارد البشرية بدعم لجنة الخدمات الاجتماعية بتخصيص دار حضانة للعاملات.
مرتفع	14	0.592	0.97896	3.8437	11-توفر إدارة الموارد البشرية مناصب لتشغيل المعوقين .
مرتفع	12	0.860	1.05648	4.1807	12-تسعى إدارة الموارد البشرية إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.
مرتفع	4	0.488	0.58058	4.5754	13-تساهم إدارة الموارد البشرية في دعم لجنة الخدمات الاجتماعية بتقديم هدايا لموظفيها في مناسبات معينة.
مرتفع	10	0.614	0.91054	4.2051	14-تشجع إدارة الموارد البشرية موظفيها وتحفزهم على العمل الجماعي.
متوسط	16	0.603	0.97462	3.6685	15-تعمل إدارة الموارد البشرية على دراسة الحالة الاجتماعية لعمالها.
متوسط	18	0.379	1.18348	2.9656	16-تساعد إدارة الموارد البشرية في حل المشاكل العائلية لدى موظفيها.
مرتفع	13	0.573	0.96967	4.1120	17-تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تهيئة الظروف الملائمة للعمل.
مرتفع	6	0.448	0.64726	4.5222	18-توفر إدارة الموارد البشرية أنظمة الصيانة والصحة للسلامة المهنية .
مرتفع	11	0.559	0.86234	4.1851	19-تدعم إدارة الموارد البشرية موظفيها للحصول على ترقيات ومكافئات.
مرتفع	9	0.454	0.65958	4.3271	20-توفير أماكن العمل الصحية والأمنة والحماية من أخطار المهنة وتوفير سبل الرعاية الصحية والاجتماعية للعامل ولعائلته (طب العمل، النقل).
مرتفع			0.47014	4.0402	مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال محل الدراسة .

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS .

يتضح من خلال الجدول (2-8) : أن الوسط الحسابي للفقرة (02) بلغ (4.89) بانحراف معياري (0.29) واحتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد العينة وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية عند إعدادها لبرامجها وخططها تأخذ في

الحسابان موظفيها ومدى استفادتهم من أي برنامج مسطر أو مشروع سينجز وتعمل على التقيد بالإجراءات والنصوص القانونية كتأمين موظفيها لدى مصالح التأمين ، كالتأمين عند المرض والحوادث والوفاة وإصابات العمل... الخ

وتليها الفقرات (03)، (04)، (13)، (08)، (18) والبالغ متوسطاتها الحسابية (4.81)، (4.64)، (4.57)، (4.52)، (4.52) في حين بلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرات على التوالي (0.39)، (0.61)، (0.58)، (0.79)، (0.64) وهذا يدل على وجود اهتمام ووعي للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال من طرف إدارة الموارد البشرية ومسيرها وتلتزم بالإجراءات التي تكفل الجانب الاجتماعي للعامل ، وتهتم بالجانب الصحي لعمالها من خلال توفير الرعاية الطبية لموظفيها وتسعى جاهدة لتوفير وتأمين أنظمة الصحة والسلامة المهنية من الأخطار ،

بينما تقترب الفقرتين (05)، (20) من حالة شبه اتفاق بين إجابات أفراد العينة المدروسة ذات الوسطين الحسابين (4.35)، (4.32) بانحراف معياري قدر ب (0.65)، (0.65) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة المبحوثة تؤكد على مدى توعية إدارة الموارد البشرية لإدارة المؤسسة على توفير خدمات النقل للعاملين وطب العمل لموظفيها والاهتمام بالحالة الاجتماعية لهم وتوفير أماكن عمل آمنة من الأخطار وإصابات العمل .

وتليها الفقرة (14)، (12)، (17) التي بلغت متوسطاتها الحسابية (4.20)، (4.18)، (4.11) وبانحراف معياري قدر ب (0.91)، (1.05)، (0.96) وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية تهتم بموظفيها من خلال توفير جو ملائم للعمل ، وتعمل على دراسة الحالة الاجتماعية لهم وتهتم بشكاويهم وأرائهم وذلك من اجل زيادة الرضا الوظيفي لهم وزيادة تحفيزهم على العمل الجماعي .

أما الفقرات (11)، (09)، (15)، (06) البالغ متوسطاتها الحسابية على التوالي (3.84)، (3.79)، (3.66)، (3.44) وبانحرافات معيارية بلغت (0.97)، (1.11)، (0.97)، (1.29) مما يدل على أن إجابات أفراد الدراسة تؤكد على أن إدارة الموارد البشرية توفر مناصب لتشغيل المعوقين وتهتم بالجانب الاجتماعي لهم من خلال دراسة الحالة الاجتماعية لهم ، وتوفير وسائل ترفيهية للعاملين كالانترنت ، قاعات للمطالعة ، رحلات أحيانا الخ .

بينما تقترب الفقرات (16)، (7)، (10) من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد العينة التي انخفض المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على التوالي (2.96)، (2.86)، (2.44) وبانحراف معياري (1.18)، (1.30)، (0.98) ويدل هذا الانخفاض على أن إدارة الموارد البشرية نادرا ما تلجا إلى حل المشاكل العائلية لموظفيها وأكدوا على عدم تخصيص خدمات للإسكان لهم وان عدد المستفيدين من خدمات الإسكان هم الإطارات وأشخاص قليلون ، وبالتالي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى بذل أقصى جهد لتوفير كامل وسائل الراحة للعامل وذلك في حدود إمكانياتها وضمن القانون من اجل زيادة الرضا الوظيفي للعامل وولائه عن العمل ومروءسيه .

وخلاصة لما سبق يمكن القول بصفة عامة أن جميع أفراد العينة حول متغير إدارة الموارد البشرية ومدى التزامها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه عمالها هي ايجابية كما هو مشار لها في الجدول أعلاه حيث بلغ الوسط الحسابي الإجمالي لهذا المتغير (4.04) وبانحراف معياري (0.47) وهذا يدل على أن معظم إجابات أفراد عينة الدراسة على اتفاق تام بان لدى إدارة الموارد البشرية اهتمام لمسئوليتها الاجتماعية وخاصة اتجاه عمالها ودورها في زيادة الرضا الوظيفي لموظفيها وولائهم للمؤسسة ككل من خلال التقيد والالتزام للمسؤولية الاجتماعية ذات الطابع الإلزامي وغير الإلزامي .

3- عرض النتائج المتعلقة بدراسة محور التدقيق الاجتماعي :

جدول رقم (2-9) : تحليل فقرات التدقيق الاجتماعي

المستوى	الترتيب	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	7	0.581	0.84666	4.0100	1- يسمح للمنشأة بالإشراف الفعال وتوجيه الأداء ، وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية.
مرتفع	1	0.744	0.58058	4.4046	2- يضمن لإدارة الموارد البشرية التحكم في المورد البشري والتأثير عليه داخل المنظمة .
مرتفع	2	0.782	0.59121	4.3759	3- يمكن المنشأة من التقرير عن أدائها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها.
مرتفع	3	0.832	0.68317	4.3315	4- يمكن المنشأة من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد الأخرى ، كما يشجعها على الاستمرار .
مرتفع	6	0.677	0.66425	4.1563	5- التحكم الأمثل في التكاليف الاجتماعية المباشرة منها وغير المباشرة .
مرتفع	4	0.837	0.86861	4.3071	6- التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها.

مرتفع	5	0.887	1.00547	4.1951	7- يسعى إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية لهم لتحديد العقبات والعراقيل والانحرافات باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء عليها
مرتفع			0.57544	4.2544	حول التدقيق الاجتماعي

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS .

يتضح من خلال الجدول (2-9) : أن الأوساط الحسابية لجميع الفقرات في توافق تام ويزداد الاتفاق حول الفقرة (2) ذات الوسط الحسابي (4.40) وبانحراف معياري (0.58) والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد العينة ، ويعني هذا أن هناك اتفاق على أن التدقيق الاجتماعي يضمن لإدارة الموارد البشرية التحكم في المورد البشري والتأثير عليه داخل المنظمة ، وتليها الفقرة (3)، (4) ذات المتوسطين الحسابيين (4.37)، (4.33) وذات الانحرافين المعياريين (0.59)، (0.68) مما يدل على أن إجابات أفراد العينة توافق على أن ممارسة التدقيق الاجتماعي يمكن المنشأة من التقرير عن أدائها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها ، وبالتالي يمكنها من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد الأخرى ، كما يشجعها على الاستمرار .

والفقرتين (6)، (7) ذات المتوسط الحسابي (4.30)، (4.19) وبانحراف معياري (0.86)، (1) وهذا يعني أن التدقيق الاجتماعي يضمن التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتقادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها ، ويسعى إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال تحديد العقبات والعراقيل والانحرافات والبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء عليها في شكل تقارير مصدرة من قبله شأنها مساعدة ومعالجة مختلف المشاكل التي تعاني منها المؤسسة .

وتأتي الفقرتين الأخيرتين (5)، (1) ذات المتوسط الحسابي (4.15)، (4.01) والبالغ انحرافهما المعياري (0.66)، (0.84) وهذا يدل على إجابات أفراد العينة تؤكد على أن ما يضمن لهم التحكم في التكاليف المباشرة وغير المباشرة هو التدقيق الاجتماعي إذا نفذ بشكل منتظم ودوري بالإضافة إلى توجيه الأداء وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية .

يمكن القول بصفة عامة أن جميع أفراد العينة حول متغير التدقيق الاجتماعي هي ايجابية كما هو مشار لها في الجدول أعلاه حيث بلغ الوسط الحسابي الإجمالي لهذا المتغير (4.25) وبانحراف معياري (0.57) وهذا يدل على أن معظم إجابات أفراد عينة الدراسة على اتفاق تام بان إدارة الموارد البشرية لها اهتمام بمفاهيم التدقيق الاجتماعي ودوره في معالجة مختلف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها المؤسسة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة وهم في

حالة ماسة إليه من خلال إجابات أفراد العينة باعتباره الدعامة الأساسية لإدارة الموارد البشرية ومختص بتسييرها على وجه العموم ويساهم في رفع أداء العاملين بحيث أن المدقق الاجتماعي يتواجد أين يتواجد الفرد بمعنى آخر يخدم مصالح العاملين بالدرجة الأولى والمؤسسة أيضا .

4- عرض النتائج المتعلقة بدراسة محور مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى

خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة :

جدول رقم (2-10) : تحليل فقرات مدى الاستفادة من خدمات التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدماته على المسؤولية الاجتماعية للإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة .

المستوى	الترتيب	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	1	0.642	0.52205	4.7173	1- الالتزام بالقوانين واللوائح السارية المحلية والدولية المكتوبة والمعلنة.
مرتفع	2	0.589	0.57643	4.5998	2- هناك قانون إلزامي حول القيام بالمسؤوليات الاجتماعية اتجاه العمال .
مرتفع	4	0.806	0.92834	4.3315	3- العمل على تحقيق العوامل والظروف المناسبة للعمل لتعميق حالة الرضا والولاء وتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للأفراد .
مرتفع	11	0.671	0.99711	3.9856	4- بفضل عملية التدقيق وجود سياسات الاختيار والتوظيف العادلة .
مرتفع	9	0.663	0.91723	4.1120	5- المحافظة على مستوى عادل ومقبول للأجر وللمزايا العينية والنقدية .
متوسط	16	0.585	1.06113	3.4734	6- في الغالب تقوم المؤسسات بالإفصاح في تقاريرها السنوية عن الأداء الاجتماعي لها .
مرتفع	15	0.375	0.88304	3.7173	7- تستعين إدارة الموارد البشرية بمفاهيم التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية.
متوسط	17	0.418	1.12589	3.0876	8- تسعى إدارة الموارد البشرية إلى وضع برامج خاصة ومؤهلة (كالندوات ، محاضرات ، إعلانات

					(... حول التدقيق الاجتماعي لتأهيل وتكوين مسيري المؤسسات عن أهمية التدقيق الاجتماعي وضرورة تلقينه لهم، لما له دور في زيادة وتحسين أداء العاملين والمؤسسة ككل.
مرتفع	14	0.757	1.22475	3.7905	9- تسيير موضوعي للحياة الوظيفية للفرد مع تحقيق فرص عادلة للترقية .
مرتفع	10	0.774	0.98878	4.0388	10- يساهم التدقيق الاجتماعي في التنسيق بين إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وإستراتيجية المؤسسة .
مرتفع	8	0.833	0.94704	4.1563	11- يساهم التدقيق الاجتماعي في دعم المسيرين عند اتخاذ القرارات .
مرتفع	12	0.659	1.07144	3.9168	12- الإفصاح الشفاف والدقيق عن السياسات والقرارات والأنشطة المراد ممارستها من طرف إدارة الموارد البشرية .
مرتفع	5	0.633	0.84469	4.3315	13- تنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان.
مرتفع	7	0.744	0.97335	4.1563	14- بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالاهتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي.
مرتفع	3	0.787	0.85250	4.3802	15- إن الاهتمام بالأفراد جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية الاجتماعية .
مرتفع	6	0.789	0.86967	4.2539	16- يساهم التدقيق في رفع أداء العاملين .
مرتفع	13	0.680	0.92665	3.9124	17- يستفيد العمال من عملية التدقيق .
مرتفع			0.62002	4.0560	مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة الى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة

المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS .

يتضح من خلال الجدول رقم (2-10) : أن الأوساط الحسابية لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتفاق بين أفراد العينة ، ويزداد الاتفاق بين الفقرة (1) ذات الوسط الحسابي (4.71) ، وانحراف معياري (0.52) ، والتي احتلت

المرتبة الأولى ، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة تلتزم بالقوانين واللوائح السارية المكتوبة والمعلنة لتحقيق أهدافها ، وتليها الفقرات (02)، (15)، (3)، (13) التي بلغت متوسطاتها الحسابية (4.59)، (4.38)، (4.33)، (4.34) على التوالي وبانحراف معياري (0.57)، (0.85)، (0.92)، (0.84) مما يدل أن إجابات أفراد العينة تؤكد على وجود قانون إلزامي حول القيام بالمسؤوليات الاجتماعية اتجاه العمال ، وان الاهتمام بالأفراد هو جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال الاستفادة من عملية التدقيق والحاجة لخدمات التدقيق الاجتماعي لتعميق حالة الرضا والولاء وتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للأفراد ، وذلك من خلال تنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان .

بينما تقترب الفقرات (16)، (14)، (11)، (5) من حالة شبه اتفاق بين إجابات أفراد العينة ، حيث بلغ الوسط الحسابي للفقرات (4.25)، (4.15)، (4.15)، (4.11) وبانحراف معياري (0.86)، (0.97)، (0.94)، (0.91) ويدل على أن عملية التدقيق تعود بالنفع على العاملين من خلال تقارير المدقق المصدرة من قبله والتي يشير فيها إلى ضرورة توفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء والانتماء ، بالإضافة إلى أن التدقيق يعود بالفائدة على المسيرين ويدعمهم عند اتخاذ القرارات ، ويساهم في المحافظة على مستوى عادل ومقبول للمزايا العينية والنقدية بحيث تكون بطريقة موضوعية .

وتليها الفقرات (10)، (04)، (12) ذات المتوسطات الحسابية (4.03)، (3.98)، (3.91) ، وبانحراف معياري (0.98)، (0.99)، (1.07) ويدل على أن إجابات أفراد العينة تتميز بحالة شبه اتفاق أي أن التدقيق الاجتماعي يساهم في التنسيق بين إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وإستراتيجية المؤسسة .

بينما تقترب الفقرتين (09)، (07) من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد العينة حيث بلغت أوساطهما الحسابية (3.79)، (3.71) ، في حين بلغ الانحراف المعياري (1.22)، (0.88) ، ويعني إدارة الموارد البشرية تستفيد من عملية التدقيق في تسيير الحياة الوظيفية للفرد بموضوعية وتحقيق فرص عادلة للترقية .

تليها الفقرة (06) بمتوسط حسابي بلغ (3.47) وانحراف معياري (1.06) من إجابات أفراد العينة بأنه في الغالب ما تقوم المؤسسات بالإفصاح عن أدائها الاجتماعي في تقاريرها السنوية .

بينما اقتربت الفقرة (08) من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد العينة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.08) وانحراف معياري يقدر ب (1.12) مما يدل على أن آراء العينة تؤكد أن إدارة الموارد البشرية تسعى إلى وضع برامج خاصة ومؤهلة (كالدورات ، محاضرات ، إعلانات ،) حول تأهيل وتكوين مسيري المؤسسة ، لما له من دور في زيادة وتحسين أداء العاملين والمؤسسة ككل، ولكن تبقى في حاجة إلى بعض الندوات الخاصة بالتدقيق وأنواعه ودور كل واحد منها في تحسين أداء الإدارة والمؤسسة ككل.

وبصفة عامة يمكن القول أن جميع آراء أفراد عينة الدراسة حول محور مدى الاستفادة من عملية التدقيق والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة هي ايجابية ، حيث يفوق الوسط الحسابي الإجمالي (4.05) وانحراف معياري (0.62) ، وهذا يدل على حالة شبه اتفاق بين أفراد العينة بشأن وعيها وإدراكها لأهمية التدقيق وحاجتها لخدماته وخاصة على مستوى إدارة الموارد البشرية وذلك من أجل التزامها بالشكل الكافي للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال والتي تعد مادة التدقيق الاجتماعي .

ثانيا : اختبار فرضيات الدراسة

تم استخدام اختبار وذلك لغايات اختبار فرضيات (One – Sample – T Test) الدراسة والوقوف على نتائجها، للتحقق من مدى اختلاف إجابات عينة الدراسة عن القيمة (3) التي تمثل إجابة محايد .

الفرضية الأولى : يعمل التدقيق الاجتماعي على نشر الوعي والعمل على التزام المؤسسة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الأطراف ذات المصلحة .

فيظهر الجدول (2-11) الخاص بهذه الفرضية قيمة (T) التي بلغت (73.94) عند مستوى معنوية (0.0) ، فمن خلال كل الخدمات التي يسعى المدقق الاجتماعي لتقديمها لإدارة الموارد البشرية فهي تساعد على تحسين أدائها وزيادة قدرتها على ضبط وتطبيق الإجراءات القانونية ومدى التزامها بتنفيذ المسؤولية الاجتماعية نحو عمالها مما يؤدي إلى تحقيق رفاهيتهم وكسب ولأنهم وبالتالي زيادة أدائهم ويعني ذلك أداء المؤسسة ككل ، وهذا الالتزام من طرف إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه عمالها بمثابة شهادة تتحصل عليها من المدقق ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الأولى .

جدول رقم (2-11) : نتيجة اختبار الفرضية الأولى .

قيمة T	قيمة المعنوية
73.94	0.000

الفرضية الثانية : هناك تأثير ايجابي بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية .

تظهر نتائج اختبار (T) الخاص بهذه الفرضية في الجدول (2-12) حيث تشير القيمة البالغة (64.15) عند مستوى معنوية مقداره (0.0) (صفر) ، مما يقود إلى استنتاج أن التدقيق الاجتماعي لوحده يساهم في مساعدة المؤسسة على التأقلم مع المستجدات البيئية الداخلية والخارجية خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية بسرعة وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.0) ، ويمكن النظر إلى هذه النتيجة من خلال فترة الدراسة التي بين أن هناك تأثير ايجابي بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية وهذا ما أكدته قيمة (T) المحسوبة ، ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الثانية .

جدول رقم (2-12) : نتيجة اختبار الفرضية الثانية

قيمة T	قيمة المعنوية
64.15	0.000

الفرضية الثالثة : مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة جيد .

تظهر نتائج اختبار (T) الخاص بهذه الفرضية في الجدول (2-13) ، حيث تشير قيمة البالغة (64.35) عند مستوى معنوية مقداره (0.0)(صفر) ، وهذا يعني أن أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسة جيد والذي يساهم في مساعدتها على تحقيق الأهداف المسطرة ودعم المديرين عند اتخاذ القرارات وبالتالي تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية ، ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية .

جدول رقم (2-13): نتيجة اختبار الفرضية الثالثة .

قيمة T	قيمة المعنوية
64.35	0.000

الفرضية الرابعة : توجد علاقة قوية بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة .

وقد بينت نتائج اختبار (T) في الجدول (2-14) ، حيث بلغت قيمة (69.88) عند مستوى معنوية مقداره (0.0)(صفر)، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية الممارسة اتجاه العمال تساهم في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين وكسب رضاهم وبالتالي تحسين أدائهم ، وهذا الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.0) ، خلال فترة الدراسة وتبين أن إدارة الموارد البشرية تلتزم بمسؤولياتها الاجتماعية وذلك ضمن قدراتها وإمكانياتها ، وهذا ما أكدته قيمة (T) المحسوبة ، ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الرابعة .

جدول رقم (2-14): نتيجة اختبار الفرضية الرابعة .

قيمة T	قيمة المعنوية
69.88	0.000

خلاصة الفصل

أصبح التدقيق الاجتماعي حقيقة فعلية لتلبية احتياجات مسؤولي المؤسسات في ضمان مدى مطابقة منظماتهم للمعايير الخارجية والداخلية وأيضا مدى مقدرة الإجراءات في جذب ، تنمية وحفظ الأفراد والكفاءات التي تضمن موقع المؤسسة بالسوق الحالي والمستقبلي ، كما يساهم في توضيح الرؤية لهم حول ما إذا كانت فعالية القرارات المتخذة من طرفهم في حالات إعادة التنظيم والاندماج . كما أن المساهمين بحاجة إلى توضيحات عن مدى المخاطر التي تواجه استثماراتهم في حالة اختلالات المتعلقة بالمجال الاجتماعي ، بالنسبة للأفراد وممثلهم فهم يطلبون الشفافية والحياد الموضوعي في ما يخص المعلومات الموضوعية تحت تصرفهم ، الأطراف ذات المصلحة الخارجية مثل الجماعات المحلية والمنظمات غير الحكومية هم أيضا يحتاجون إلى معلومات مدققة خاصة بالجانب الاجتماعي للمؤسسة .

يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة هامة ، ضرورية ، إستراتيجية والأكثر ملائمة من اجل قيادة المؤسسة نحو الفعالية والكفاءة . لذلك كان من الضروري على مؤسساتنا الوطنية والخاص منها العمل الدءوب على اكتساب مثل هذه الوسائل وعلى السلطات العمومية أن تساهم وبشكل فعال في ذلك من خلال تنظيم مهنة التدقيق الاجتماعي سواء داخل المؤسسات أو خارجها من خلال وضع الأنظمة المشجعة والمحفزة لذلك وتشجيع البحث المهني والعلمي حول الموضوع .

الأخاتمة

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة ببحث دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية ، كما حاولنا تحديد ضرورته في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة للتعرف بنوع من الدقة على ماهية ومتطلبات ومراحل التدقيق الاجتماعي والكشف عن مختلف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية والأساليب المتبعة في معالجة تلك العراقيل ، وكيف يتم التدقيق على هذا النشاط وكذا دوره في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية .

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

أولاً : عرض نتائج الدراسة :

- أصبح التدقيق الاجتماعي أهم وسيلة في يد المؤسسة للبقاء في بيئة دائمة التغير (ديناميكية) ، حيث يؤدي دورا مهما في كشف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية والمؤسسة ككل واقتراح الحلول المناسبة لها في شكل تقارير ؛
- يمكن تحقيق التدقيق الاجتماعي من خلال توفير مجموعة من المتطلبات الضرورية ؛
- تتطلب إدارة الموارد البشرية في الغالب قدرا هائلا من الأفكار الجديدة وغير مألوفا ؛
- تحقق إدارة الموارد البشرية ميزة تنافسية للمؤسسة بحسب درجة الاهتمام بها والتركيز عليها ؛
- أن إدارة الموارد البشرية هي الطريق والسبيل لبقاء المؤسسة في بيئة عمل تتسم بالتغير السريع .
- وفيما يتعلق بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة توصلنا إلى بعض النتائج فيما يتعلق بواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي في تحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية من خلال :
 - أن المؤسسة ليس لديها مصلحة للتدقيق الاجتماعي بالمعنى الفعلي بالإضافة إلى عدم وجود أفراد متخصصين في مجال التدقيق الاجتماعي ، مما يعني عدم وجود الركيزة الأساسية للقيام بالمراجعة سواء في مجال تسيير الموارد البشرية أو في أي مجال آخر من مجالات الخاصة بالمؤسسات الاقتصادية ، هذا لا يعني أن الممارسين لعملية التدقيق والرقابة ليس لهم مهارات التدقيق الاجتماعي وإنما له الإلمام الكافي لممارسة التدقيق الاجتماعي ووجد بعض الرؤساء المبادرين بممارسة التدقيق الاجتماعي على مستوى مؤسساتهم وحتى أنها لا تقتصر على المدقق فقط بل يمارسها كل من الرؤساء والمدراء في المؤسسة واعتبارها من أولوياتهم .
 - تسعى المسؤولية الاجتماعية إلى المحافظة على مستوى معقول ومناسب للأجور والرواتب والمزايا العينية النقدية ، وتدريب العاملين وإكسابهم المهارات والمعارف اللازمة ، وتوفير الضمانات المناسبة عند المرض والتقاعد والوفاء والحوادث ، وأيضا توفر أماكن عمل صحية ومناسبة ، وحمائتهم ضد كافة الأخطار المهنة وإصابات العمل ، وبالتالي تهيئة ظروف العمل المناسبة التي تتصف بالأمن

- والاستقرار ، كما توفر سبل الرعاية الصحية ، والسكن المناسب ، ووسائل الترفيه عن النفس والاستقرار ، ومجالات التسلية كالمصايف والنوادي والرحلات ، وكذلك الاعتراف بقدرات كل العاملين وتوفير فرص متساوية للترقية . وهذا كله من خلال توفير الوسائل الرقابية كالتدقيق الاجتماعي الذي يضمن الفرص المتساوية للعاملين ويسعى التدقيق لتنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان كما انه يوفر التدقيق كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالاهتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي وهذا للرفع من الأداء .
- وان التدقيق الاجتماعي إذا وفرت له جميع السبل سيؤدي بالضرورة إلى تحسين أداء إدارة المورد البشري في المؤسسات .

ثانيا : عرض توصيات الدراسة : توصي هذه الدراسة ب :

- ضرورة إعطاء أهمية للتدقيق الاجتماعي في المؤسسة ، خاصة ما تعلق بالموارد البشرية لأنها تمثل الميزة التنافسية وهي أهم مورد وجب الحفاظ عليه ؛
- إيجاد قسم خاص بالتدقيق الاجتماعي داخل المؤسسة يأخذ على عاتقه مسؤولية كشف ورصد المشاكل التي تعاني منها المؤسسة وتقديم خدمات التي من شأنها مساعدة الأفراد العاملين والإدارة بحد ذاتها ويعمل به أفراد من ذوي التخصصات والخبرة العالية في مجالات مختلفة وتتوفر لديهم سمات الأفراد المبدعين والمؤهلين لتلك التخصصات ؛
- ضرورة تنفيذ التدقيق الاجتماعي وممارسته بشكل منتظم وليس مرة واحدة ؛
- خلق وإيجاد نوع من الاهتمام المشترك بين مختلف مصالح المؤسسة تجاه المشروعات ذات العلاقة بالتدقيق الاجتماعي خاصة تلك التي تهتم بالتوصل إلى أنشطة اجتماعية ؛
- إنشاء نظام للحوافز والمكافآت خاص بالأفراد الذين يساهمون في عملية التحسين المستمر للمؤسسة والإبداع فيها من أجل تحفيز العاملين لديها؛
- تكوين لجنة من أفراد يمثلون مختلف مصالح المؤسسة تهتم بدراسة ومتابعة مختلف التطورات الخاصة بالتدقيق الاجتماعي ؛
- ضرورة تدعيم النصوص القانونية بالزامية تطبيق وممارسة التدقيق الاجتماعي ؛
- ضرورة تلقين المدقق الداخلي مهارات المدقق الاجتماعي لان له القابلية لممارسة التدقيق الاجتماعي وباعتبار التدقيق الاجتماعي جزء من المهام التي تقع على عاتقه وجزء من مسؤوليته وأيضاً باعتباره جزء من عملية التدقيق الشامل ، لأنه بمثابة امتداد للتدقيق المالي والمحاسبي ؛
- ضرورة الاهتمام أكثر بجانب المسؤولية الاجتماعية نحو فئة العاملين بالمؤسسة ، لأنها تعد مادة التدقيق الاجتماعي .

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

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

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا : المراجع باللغة العربية

الكتب :

- 1- صالحى محمد يزيد، التدقيق الاجتماعى ودوره فى تحسين أداء الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ،عمان ، 2016.

المؤتمرات والملتقيات :

- 1- احمد قايد نور الدين ،دور التدقيق الاجتماعى فى دعم حوكمة الشركات ،الملتقى الوطنى حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالى والإدارى ،جامعة محمد خيضر - بسكرة ،06-07 ماي 2012 .
- 2- مراد سكاك ،فارس هباش ،دور التدقيق الاجتماعى فى إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا فى ظل الانفتاح الخارجى ، الملتقى العلمى الدولى حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية ،جامعة فرحات عباس - سطيف ،20-21 أكتوبر 2009 .

المقالات والمجلات :

- 1- خلايد راضية ،علي عبد الصمد عمر ،متطلبات تطبيق التدقيق الاجتماعى فى بيئة الأعمال الجزائرية حسب آراء المدققين الخارجيين ،مجلة الاقتصاد الجديد ،جامعة يحي فارس- المدينة ،المجلد 11،العدد 1 (الجزء 1) ، 2019 .
- 2- طالب حسين سهام ،مساهمة التدقيق الاجتماعى فى تفعيل دور العنصر البشرى بالمؤسسات ،المجلة الجزائرية للموارد البشرية ،جامعة محمد البشير الإبراهيمي -الجزائر ،المجلد 4،العدد 2 ، 2019 .
- 3- سليمانى مليكة ،التدقيق الاجتماعى كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية ،المجلة الجزائرية للموارد البشرية ،جامعة مصطفى اسطمبولي -معسكر ،المجلد 3 ،العدد 1 ، 2019 .
- 4- العيفة رحيمة وآخرون ،معيقات تطبيق التدقيق الاجتماعى فى مكاتب التدقيق بالجزائر -دراسة ميدانية ،مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية ،جامعة محمد خيضر - بسكرة ،المجلد 03 ،العدد 01 ،جوان 2019.
- 5- بلقايد محمد جواد وآخرون ،المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعى ،مجلة المنهل الاقتصادى ،جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادى -الجزائر ،المجلد 02،العدد 02 ،ديسمبر 2019.

- 6- زويير عياش ،ويلية فريدة ،محددات تطبيق التدقيق الاجتماعي- دراسة حالة بنك القرض الشعبي الجزائري فرع قسنطينة، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر -بسكرة ،العدد 46 ،مارس 2017.
- 7- كاتبة خالف ،مكانة تقارير التدقيق الاجتماعي في صياغة إستراتيجية تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة ،مجلة "الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات" ،جامعة البليدة 2-الجزائر ،العدد 13 ،جوان 2018.
- 8- أيمن محمد الشنطي ،قياس اثر التدقيق الاجتماعي على تحسين مصداقية المعلومات المحاسبية ، مجلة الإبداع ،جامعة البلقاء التطبيقية -الأردن ،المجلد 5 ،العدد 5 ، 2015.
- 9- خيرة زقيب وآخرون ،دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية -دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولايتي غرداية والجلفة 2013 - 2014 ،مجلة دراسات وأبحاث - المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة غرداية ،العدد 27،جوان 2017 السنة التاسعة
- 10- احمد لعربي ،دور ادارة الموارد البشرية في إرساء اخليقات المهنة -دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية ادرار ،مجلة الحوار الفكري ،جامعة ادرار ، المجلد 11،العدد 12 ،2016.
- 11- مكلاطي فاطمة الزهراء ، التحديات التي تواجه الموارد البشرية في ظل التغيرات العالمية الراهنة ، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية ،جامعة العربي التبسي -تبسة ، المجلد 01 ،العدد 04 ،ديسمبر 2017.
- 12- رفاص حنان وآخرون ، أهمية إدارة وتطوير كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة - دراسة ميدانية المستشفى الجامعي عبد القادر حساني -سيدي بلعباس ،المجلة الجزائرية للموارد البشرية ،جامعة سيدي بلعباس ،المجلد 04 ،العدد 02 ، 2019 .
- 13- دن احمد ،اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل - دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر ،مجلة البشائر الاقتصادية ، المركز الجامعي تندوف -الجزائر،المجلد 04 ،العدد 03 ،2019.
- 14- زعرور نعيمة ،وئام حمداوي ،شروط وعوامل نجاح تبني تسويق الموارد البشرية ،مجلة دقاتر اقتصادية ،جامعة محمد خيضر - بسكرة ،المجلد 10 ،العدد 02 ، 2018 .
- 15- مخلوف سعاد ،شريك ويزة ،مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهدافها والتحديات التي تواجهها ، مجلة أبحاث نفسية وتربوية ،جامعة قسنطينة 2 ،المجلد 09 ،العدد 04 ، سبتمبر 2018.

- 16- عبد الحكيم جريبي، اثر الاستثمار في الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الادوية فرع قسنطينة ،مجلة دراسات العدد الاقتصادي ،جامعة الاغواط،المجلد 08 ،العدد 02 ،مارس 2017.
- 17- رياض عبد الله الخوالدة وآخرون ،اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التطوير الإداري في وزارة الصناعة والتجارة الأردنية ،مجلة "دراسات في الاقتصاد والتجارة والمالية "،جامعة الجزائر 3،المجلد 07 ،العدد 01 ، 2018.
- 18- بن عيشي عمار وآخرون ،أهمية إدارة الموارد البشرية في تفعيل الإبداع بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية - من وجهة نظر رؤساء مصالح المؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة -الجزائر ،مجلة البحوث الاقتصادية والمالية ،جامعة ام البواقي ،المجلد 06 ،العدد 01 ، جوان 2019.
- 19- سليمان محمد مرجان ،دور إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي للمنظمة الحديثة مع نبذة مختصرة عن القوى البشرية في ليبيا ،مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ،جامعة الزاوية -ليبيا ،العدد 07 ، 2012 .
- 20- عبد المحسن الشبانة ،إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية في ظل بيئة الأعمال الجديدة - الواقع والتحديات والحلول ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية -دراسات اقتصادية -22(2)، جامعة زيان عاشور - الجلفة،المجلد 04 ،العدد 09 ،2009.
- 21- محمد معتوق المهدي ،أشواق جاسم ألسلامي ،تقييم أداء إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة - دراسة حالة في مركز وزارة النفط العراقية ،مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ،كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد 39 ، 2014.

الملاحق

الملحق رقم (01) استمارة استبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجبيلي بونعامة خميس مليانة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

أختي الموظفة، أخي الموظف ،

تحية طيبة وبعد :

يقوم الباحث بإجراء دراسة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر في إدارة الموارد البشرية والمعونة ب : دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية "دراسة حالة المؤسسة العمومية الاقتصادية فرع انتبيوتيكال- صيدال - المدية .

لذا نتمنى من سيادتكم الموقرة الإجابة على هذه الأسئلة بموضوعية (دون تحيز) وبدقة ووضوح لأن التوصل إلى نتائج سليمة وأهداف البحث المرجوة يعتمد بشكل كبير على صدق إجاباتكم ومعلوماتكم المقدمة إلينا ،مع العلم أن هذه الأسئلة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات الشكر والتقدير والاحترام.

➤ الجزء الأول: المعلومات الشخصية خاصة بالمستجيب:

ضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة:

1- العمر:

- من 20 إلى اقل من 30 ()
- من 30 إلى اقل من 40 ()
- من 40 إلى اقل من 50 ()
- من 50 إلى اقل من 60 ()

• من 60 فأكثر ()

2- الجنس : ذكر () ، أنثى () .

3- المؤهل العلمي: متوسط () ، ثانوي () ، جامعي () ، ماجستير () ، دكتوراه () .

4- عدد سنوات الخدمة : اقل من 5 سنوات () ، من 5 إلى اقل من 10 سنوات () ، من 10 إلى

اقل من 15 سنة () ، من 15 إلى اقل من 20 سنة () ، من 20 فأكثر () .

5- الوظيفة : إطار () ، عون تحكم () ، عون تنفيذ () .

➤ الجزء الثاني : يتضمن هذا الجزء أسئلة حول " واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية

أداء إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة " .

الرجاء وضع العلامة (x) أمام الإجابة المناسبة حسب رأيك .

التدقيق الاجتماعي : هو عبارة عن فحص مهني محايد للبيانات والقوائم الاجتماعية لإبداء رأي حول مصداقية

وعدالة تلك القوائم والتقارير الاجتماعية وهذا للتأكد من مدى مساهمة المؤسسة في الاهتمام بالشؤون الاجتماعية

وتحقيق الرفاهية الاجتماعية .مثل : التوظيف، التدريب ، التكوين، الترقية ، الضمان الاجتماعي ، الجوانب

الثقافية والرياضية والرعايا الصحية والاجتماعية ، تقديم المنح العائلية والرحلات والنقل، العمة

➤ **المحور الأول :** قياس مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسة الاقتصادية :

غير موافق	محايد	أوافق	العبارات
			1- تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق التعاون الفعال بين العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة .
			2- تنفذ إدارة الموارد البشرية وتحافظ على استمرارية استخدام كل الإجراءات والسياسات الخاصة بالإدارة.
			3- تؤدي إدارة الموارد البشرية مهامها بكفاءة وفعالية .
			4- تنمي العلاقات الطيبة في العمل بين جميع أفراد التنظيم .
			5- توفر قناة اتصال بين القوى العاملة وإدارة المؤسسة .
			6- تتعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة والتصدي لها في الوقت المناسب
			7- توفر الدعم للمديرين التنفيذيين في تحقيق أهدافهم .
			8- تختار أكفأ الأشخاص لشغل الوظائف الحالية والقيام بإعدادهم وتدريبهم للقيام بأعمالهم على الوجه المطلوب .

			9- نوعية العاملين بمدى أهمية دورهم في تحقيق خطة التنمية الاقتصادية ودفعهم لبذل أقصى جهود ممكنة وإمدادهم بكل البيانات التي يحتاجونها والخاصة بالمشروع.
			10- رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والعلمية لهم .
			11- تسعى إدارة الموارد البشرية نحو تكثيف الجهود لتطوير وتنمية القدرات والمهارات للعنصر البشري .
			12- تمنح إدارة الموارد البشرية حوافز مادية ومعنوية للعاملين اثر قيامهم بأعمال إضافية أو إبداعية.
			13- تمنح إدارة الموارد البشرية فرص للعاملين لإبراز قدراتهم الإبداعية والابتكارية وإشراكهم في اتخاذ القرارات.

➤ **المحور الثاني:** مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال محل الدراسة :

غير موافق	محايد	أوافق	العبارات
			1- تقوم إدارة الموارد البشرية ببرامج لصالح موظفيها .
			2- تقوم إدارة الموارد البشرية بتأمين موظفيها لدى مصالح التامين دون استثناء (العامل المؤقت والعامل الدائم).
			3- تلتزم إدارة الموارد البشرية باحترام القوانين التشريعية التي تكفل الجانب الاجتماعي للعامل.
			4- يوجد اهتمام لدى إدارة الموارد البشرية لمسؤولياتهم الاجتماعية تجاه العاملين .
			5- تساهم إدارة الموارد البشرية في نوعية إدارة المؤسسة بتقديم خدمات الانتقال للعاملين .
			6- تساهم إدارة الموارد البشرية ولجنة الخدمات الاجتماعية في تقديم الخدمات الغذائية للعاملين.
			7- تشجع إدارة الموارد البشرية لجنة الخدمات الاجتماعية بتوفير خدمات الإسكان للعاملين.
			8- توفر إدارة الموارد البشرية الرعاية الطبية للعاملين.

			9- تشجع إدارة الموارد البشرية لجنة الخدمات الاجتماعية بتوفير وسائل ترفيهية للعاملين (الانترنت ،رحلات،..الخ)
			10- تبادر إدارة الموارد البشرية بدعم لجنة الخدمات الاجتماعية بتخصيص دار حضانة للعاملات.
			11- توفر إدارة الموارد البشرية مناصب لتشغيل المعوقين .
			12- تسعى إدارة الموارد البشرية إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.
			13- تساهم إدارة الموارد البشرية في دعم لجنة الخدمات الاجتماعية بتقديم هدايا لموظفيها في مناسبات معينة.
			14- تشجع إدارة الموارد البشرية موظفيها وتحفزهم على العمل الجماعي.
			15- تعمل إدارة الموارد البشرية على دراسة الحالة الاجتماعية لعمالها.
			16- تساعد إدارة الموارد البشرية في حل المشاكل العائلية لدى موظفيها.
			17- تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تهيئة الظروف الملائمة للعمل.
			18- توفر إدارة الموارد البشرية أنظمة الصيانة والصحة والسلامة المهنية .
			19- تدعم إدارة الموارد البشرية موظفيها للحصول على ترقيات ومكافئات.
			20- توفير أماكن العمل الصحية والأمنة والحماية من أخطار المهنة وتوفير سبل الرعاية الصحية والاجتماعية للعامل ولعائلته (طب العمل، النقل).

➤ المحور الثالث: حول التدقيق الاجتماعي:

غير موافق	محايد	أوافق	العبارات
			1- يسمح للمنشأة بالإشراف الفعال وتوجيه الأداء، وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية.
			2- يضمن لإدارة الموارد البشرية التحكم في المورد البشري والتأثير عليه داخل المنظمة .
			3- يمكن المنشأة من التقرير عن أدائها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها.

			4- يمكن المنشأة من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد الأخرى ، كما يشجعها على الاستمرار.
			5- التحكم الأمثل في التكاليف الاجتماعية المباشرة منها وغير المباشرة .
			6- التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتقادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها.
			7- يسعى إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية لهم لتحديد العقبات والعراقيل والانحرافات باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء عليها.

➤ **المحور الرابع :** مدى الاستفادة من عملية التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة :

غير موافق	محايد	أوافق	العبارات
			1- الالتزام بالقوانين واللوائح السارية المحلية والدولية المكتوبة والمعلنة.
			2- هناك قانون إلزامي حول القيام بالمسؤوليات الاجتماعية اتجاه العمال
			3- العمل على تحقيق العوامل والظروف المناسبة للعمل لتعميق حالة الرضا والولاء وتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للأفراد .
			4- بفضل عملية التدقيق وجود سياسات الاختيار والتوظيف العادلة .
			5- المحافظة على مستوى عادل ومقبول للأجر وللمزايا العينية والنقدية .
			6- في الغالب تقوم المؤسسات بالإفصاح في تقاريرها السنوية عن الأداء الاجتماعي لها .
			7- تستعين إدارة الموارد البشرية بمفاهيم التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية.
			8- تسعى إدارة الموارد البشرية إلى وضع برامج خاصة ومؤهلة (كالندوات ، محاضرات ، إعلانات ...) حول التدقيق الاجتماعي لتأهيل وتكوين مسيري المؤسسات عن أهمية التدقيق الاجتماعي وضرورة تلقينه لهم، لما له دور في زيادة وتحسين أداء العاملين والمؤسسة ككل.

			9- تسيير موضوعي للحياة الوظيفية للفرد مع تحقيق فرص عادلة للترقية .
			10- يساهم التدقيق الاجتماعي في التنسيق بين إستراتيجية إدارة الموارد البشرية وإستراتيجية المؤسسة .
			11- يساهم التدقيق الاجتماعي في دعم المسيرين عند اتخاذ القرارات .
			12- الإفصاح الشفاف والدقيق عن السياسات والقرارات والأنشطة المراد ممارستها من طرف إدارة الموارد البشرية .
			13- تنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان .
			14- بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالاتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي .
			15- إن الاهتمام بالأفراد جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية الاجتماعية .
			16- يساهم التدقيق في رفع أداء العاملين .
			17- يستفيد العمال من عملية التدقيق .

وفي الأخير اقدر بإخلاص تعاونك معنا ، الرجاء التأكد من عدم إغفال أي سؤال من أسئلة الاستمارة ، مع إعادتها في الأخير وشكرا .

الموضوع : أسئلة مقابلة مع رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية

- س1- كيف تحسن المؤسسة من أداء مواردها البشرية ؟
- س2- ما هي الأنشطة التي تقوم بها مؤسستكم ؟
- س3- كيف تتم عملية التدقيق الاجتماعي في مؤسستكم ؟
- س4- كيف يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين عملية التوظيف والتكوين والترقية ؟
- س5- من هو المسؤول والمكلف بعملية متابعة الأنشطة الخاصة بالتوظيف والتكوين والترقية داخليا وخارجيا ؟
- س6- هل يتم التخطيط لتدقيق التوظيف والتكوين والترقية ضمن البرنامج السنوي ؟
- س7- هل تعتقد أن عملية المتابعة للأنشطة الخاصة بالموارد البشري تؤثر إيجابا في تحسين أدائه ؟

الملحق رقم (03) :

الموضوع : أسئلة مقابلة مع مدير إدارة الموارد البشرية للمؤسسة

- س1- بصفتمكم مسؤولون بتقديم الخدمات الاجتماعية للعمال فما هي الخدمات التي توفرونها لعمالكم ؟
- س2- ما الفائدة من تقديم مجمل الخدمات للعمال ؟
- س3- من هو المكلف بتحديد هاته الخدمات والأهداف المسطرة لها ؟
- س4- ما العمل التي تقوم به اللجنة ومما تتكون ؟
- س5- كيف تتم عملية التدقيق والمتابعة لأنشطتكم داخل المؤسسة وخارجها ؟
- س6- هل هناك مدقق خارجي يقوم بمراجعة الأنشطة الاجتماعية في مؤسستكم ؟
- س7- هل تعتقد في رأيك بصفتمكم متابع لجميع الأنشطة الاجتماعية لعمال مؤسستكم أن المتابعة لها أهمية في التحسين من أداء مواردهم البشرية ؟

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العنوان
	الإهداء.....
	الشكر.....
	ملخص الدراسة.....
	قائمة المحتويات.....
	قائمة الجداول.....
	قائمة الأشكال البيانية.....
	قائمة الملاحق.....
أ - ج	المقدمة.....
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.....
2	تمهيد.....
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.....
3	المطلب الأول: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي.....
16	المطلب الثاني: الإطار النظري لتقييم أداء إدارة الموارد البشرية.....
23	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري.....
23	المطلب الأول: الدراسات السابقة.....
24	المطلب الثاني: القيمة المضافة للدراسة.....
25	خلاصة الفصل.....
	الفصل الثاني: دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية - دراسة حالة مؤسسة صيدال - فرع انتيبوتيكال - المدينة.....
27	تمهيد.....
28	المبحث الأول: مراحل إعداد استمارة استبيان الدراسة.....
28	المطلب الأول: تحضير استمارة الاستبيان.....
29	المطلب الثاني: هيكل استمارة الاستبيان.....
30	المطلب الثالث: اختبار صدق وثبات الاستبيان.....
32	المبحث الثاني: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.....
33	المطلب الأول: التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة.....

37	المطلب الثاني : التحليل الوصفي لاتجاه إجابات أفراد عينة الدراسة واختبار الفرضيات
50	خلاصة الفصل
52	الخاتمة
56	المراجع
60	الملاحق
68	الفهرس

