

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان : العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص : تدقيق ومراقبة التسيير

من إعداد الطالبة : ندى أولادسالم

بعنوان:

التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين اداء

المورد البشري

دراسة حالة المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بولاية ورقلة

2016-2015

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 23 / 05 / 2016

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ / هتهات سعيد (أستاذ مساعد -أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة) رئيسا .

الأستاذ / قوجيل محمد (أستاذ مساعد-أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة) مشرفا ومقررا .

الأستاذة / يوسف أسماء (أستاذ مساعد-أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة) مناقشا .

السنة الجامعية : 2015 - 2016

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم تسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان : العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص : تدقيق ومراقبة التسيير

من إعداد الطالبة : ندى أولادسالم

بعنوان:

التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين اداء المورد البشري

دراسة حالة المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز ولاية ورقلة

2016-2015

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2016/05/23

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ / هتهات سعيد (أستاذ مساعد -أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة) رئيسا.

الأستاذ / قوجيل مُجّد (أستاذ مساعد-أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة) مشرفا ومقررا .

الأستاذة / يوسف أسماء (أستاذ مساعد-أ- جامعة قاصدي مرباح - ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية : 2015 - 2016

الاهداء

الحمد لله عدد ما كان

الحمد لله عدد ما يكون

الحمد لله عدد الحركات والسكون

والصلاة والسلام على حبيبي وقره عيني مُحَمَّد ﷺ

أهدي ثمرة جهدي وعملي هذا

الى من تتضاءل الكلمات أمامهما ، لأنه لا توجد كلمة توفيهما حقهما والدي العزيزين برا واحسانا

الى زوجي الغالي وأحبة قلبي اخوتي

وكل الأقارب ، إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات

و إلى كل من جمعني بهم المحبة و الصداقة و الأخوة

إلى كل من جمعني بهم مقاعد الدراسة و مجالس العلم

إلى كل من علمني أول الحروف

الى من انار لي دربا من الطور الابتدائي الى الجامعي

إلى كل دفعتنا تدقيق ومراقبة التسيير

إلى كل الطاقم الجامعي بورقة

وكل من ساعدني ودعا لي بالتوفيق.

شكر و تقدير

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات والصلاة والسلام على منارة العلم النبي الأمي الذي علم البشرية الذي أوتي فصاحة اللسان وجوامع الكلم مع القرآن ، اما بعد :

نحمد الله تعالى الذي أمدنا القوة وأهمننا الصبر والثبات ووقفنا لإتمام هذا العمل كما أتقدم بتقديري واحترامي و تشكراتي الخالصة للأستاذ المشرف "قوجيل مُجَّد " لقبوله الإشراف على رسالتي ، وأشكره على إمدادي بالمعلومات اللازمة وتوجيهي ونقده البناء ، متمنية له التوفيق في عمله

شكر مقدم وموصول للأستاذة أسماء يوسف و الاستاذ رشيد مناصرية و الاستاذ رجم خالد اللذين لم يدخروا أي جهد أو نصيحة تمكن من توجيه هذا العمل في السياق الصحيح .

إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة إلى الذين علمونا أحرفا من ذهب وكلمات من درر فكانوا منارة لنا إلى كل أساتذتي الكرام ، قدموا لنا المساعدات وما بخلوا بنصائحهم وكل الاساتذة من "جامعة قاصدي مرباح "ورقلة" الشكر المسبق لكل أعضاء اللجنة المناقشة لهذه المذكرة على كل الوقت الذي يقضون و التصحيحات التي يجرؤون و النصائح التي يقدمون ، كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر و الاحترام ، والتقدير إلى كل إطارات وعمال و مسؤولي مؤسسة سونلغاز وعلى رأسهم رئيس الوحدة الجهوية "حسيني " على كل التسهيلات التي قدموها لي خلال فترة تواجدي بالمؤسسة

إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد بجهد قل أو كثر حتى بالدعوات

إلى كل هؤلاء اسمي التقدير و الاحترام .

ندى

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على كيفية مساهمة التدقيق الاجتماعي في التحسين من اداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية ، وقد استخدم الباحث الإستبانة و المقابلة، و وثائق المؤسسة لجمع البيانات، واقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة المباشرة ، بحيث بلغ تعداد عينة الدراسة (41) عامل من عمال مؤسسة سونلغاز، وتم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل الانحدار المتعدد ، وخلصت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها: هناك اهتمام بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة ، و ان المؤسسة محل الدراسة لها وعي لمفهوم الاداء و ان تحسين الاداء ممكن ان يرتبط بعوامل اخرى كالتدريب، الابداع، المشاركة في اتخاذ القرارات، بالادراك ، الجهد و الاتصال الداخلي ...، كما انه لا توجد علاقة بين التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري ، و قد أوصت الدراسة بضرورة اعطاء أهمية للتدقيق الاجتماعي في المؤسسة خاصة ما تعلق بالموارد البشرية .

الكلمات المفتاحية : تدقيق ، تدقيق اجتماعي ، اداء المورد البشري في سونلغاز

Abstract:

This study aimed to identify how to contribute to social audit in the improvement of human resource performance in economic enterprise , the researcher used questionnaire and interview, and documents of enterprise to collect data, and limited distribution to Purposive Sample, so that was the study sample consist (41) employees in Sonelgaz, the questionnaires were incoming data analyzed by using the statistical package for social Sciences (Spss) based on averages, standard deviations, multiple regression analysis, the study concluded many of the most important results: there are interesting social audit in the enterprise under study, and that the institution under study her awareness of the concept of performance and that performance improvement is possible to be linked to other factors such as training ,creativity and participation in decision-making, effort and internal communication ... and also there is no relationship between social audit and human resource performance. Finally, the study recommended giving the importance of social audit in enterprise especially human resources.

Key words: audit, social audit, human resource performance in sonalgaz

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
IV	الاهداء
V	الشكر
VI	ملخص الدراسة
VII	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال البيانية
XI	قائمة الملاحق
أ-ج	المقدمة
	الفصل الاول : الأدبيات النظرية حول التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.....
2	تمهيد.....
3	المبحث الاول : التدقيق الاجتماعي و أداء إدارة الموارد البشرية.....
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للتدقيق الاجتماعي
11	المطلب الثاني : ماهية اداء المورد البشري
15	المطلب الثالث : مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء المورد البشري
17	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التدقيق الاجتماعي و اداء المورد البشري
17	المطلب الأول: دراسات داخل الوطن
18	المطلب الثاني: دراسات خارج الوطن
21	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة.....
25	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : دور التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء المورد البشري
27	تمهيد
28	المبحث الأول: الدراسة التطبيقية الطريقة والإجراءات.....
28	المطلب الاول : منهجية الدراسة
31	المطلب الثاني : ادوات جمع البيانات
37	المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها
37	المطلب الاول : تحليل فقرات الدراسة
55	المطلب الثاني : مناقشة نتائج الدراسة.....

58 خلاصة الفصل
60 الخاتمة
65 المراجع
71 الملاحق
91 الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
32	أوزان الإجابات و الأهمية النسبية للوسط الحسابي المرجح	1-2
32	الإحصائيات الخاصة باستمرار الاستبيان	2-2
33	اختبار التباين حسب معامل ألفا كرونباخ	3-2
37	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية	4-2
39	تحليل فقرات التدقيق الاجتماعي	5-2
44	تحليل فقرات اداء المورد البشري	6-2
46	الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع	7-2
46	تحليل تباين خط الانحدار	8-2
48	قيم معاملات خط الانحدار	9-2
48	معاملات الانحدار البسيط	10-2
49	الارتباط بين البعد الاول والمتغير التابع	11-2
50	الارتباط بين البعد الثاني والمتغير التابع	12-2
51	الارتباط بين البعد الثالث والمتغير التابع	13-2
52	اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمتغيري الجنس و اداء المورد البشري	14-2
53	اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمتغيري المستوى التعليمي و اداء المورد البشري	15-2
54	اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمتغيري الوظيفة و اداء المورد البشري	16-2
55	اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمتغيري الخبرة و اداء المورد البشري	17-2

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	العنوان	الرقم
07	مبادئ التدقيق الاجتماعي	1-1
08	خطوات التدقيق الاجتماعي	2-1
09	نموذج لشكل التقرير الخاص بالمدقق الاجتماعي	3-1
12	مثلث الاداء	4-1
49	مدى ملائمة خط الانحدار	1-2

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
72	الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز توزيع الوسط	1-2
73	الهيكل التنظيمي لصندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربية والغازية	2-2
74	اسئلة مقابلة مع رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية	3-2
74	اسئلة مقابلة مع مدير صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربية والغازية .	4-2
75	قائمة الأساتذة المحكمين	5-2
76	الاستبيان	6-2
78	كشف التقييم	7-2
79	تقرير خارجي بمراجعة أنشطة الموارد البشرية (الترقية ، التعويضات ، الميداليات)	8-2
79	اتفاقية التسيير Contra de gestion	9-2
80	نموذج تقرير تسيير داخلي للأنشطة الاجتماعية للجانب الاجتماعي والصحي والثقافي والرياضي ، التسلية ، الموارد البشرية (توظيف ، تكوين)، العمرة ، العطل	10-2
85	محضر المجلس الاقليمي للتوجيه والمراقبة	11-2
87	مخرجات SPSS	12-2

المقدمة

أ. توطئة :

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 الادارة الحديثة على اقتناع تام بأنه اذا كان نجاح الادارة مرهونا بتحقيق أهدافها ، فإن الموارد البشرية هي الوسيلة الأساسية لتحقيق الأهداف المسطرة ، وأن الرقابة ، التقييم والتدقيق هي أدوات مواجهة الاختلالات والتغيرات التي قد تحدث .

خلال السنوات الأخيرة ، وتحت ضغط التشريعات والتنظيمات ، توسع مجال استعمال التدقيق إلى جميع أنشطة المؤسسة بأنواعها المختلفة : الخاصة ، العامة ، الخدمية والانتاجية وبالنظر لما حققه التدقيق في المجال المالي والمحاسبي من نتائج صادقة عمد الباحثين الى تكثيف البحوث والدراسات من أجل ادخال تقنياته ومنهجياته 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 الى أرقام و من أجل تجاوز هذه الصعوبات ، ظهر التدقيق الاجتماعي بتقنيات منهجية صارمة ومتميزة و من أجل مواكبة التغيرات السريعة فرضت اتجاهات العولمة المتعددة والتغيرات التكنولوجية المتسارعة والتطورات المتلاحقة في عالم إدارة الاعمال تحديا واضحا وصرحا للإدارة مما فرض على كثير من الدول احداث تغيرات عميقة في اتجاهاتها وأفكارها وإدارتها نحو رسم خطط استراتيجية تتواءم مع التطورات الحاصلة وتستجيب للبيئة الجديدة وتدفع بالمؤسسة لكسب مكانة في الساحة الدولية وضمان ميزة تنافسية تؤهلها للبقاء والاستمرار . حيث تشكل الموارد البشرية خاصية تنافسية هامة بالنسبة للمؤسسات لأنها تعتبر من الموارد القابلة للتعبئة وهي عامل أساسي من العوامل التي تتحكم في جودة المنتوجات وكذا فهي الدعامة والركيزة الأساسية بالنسبة للمؤسسة .

ومما تقدم ذكره سابقا استوجب وضع نشاط التدقيق الاجتماعي المصنف ضمن مجال تسيير الموارد البشرية، كونه من أهم مقومات نجاعة تحسين اداء المورد البشري فهي وسيلة علمية وعملية تطبيقية تقوم بتقييم الأداء وتشخيص الجو العام للمؤسسة بهدف زيادة فعالية سياسة هذه الادارة وتأكيد نجاعتها باعتمادها على المرجعيات الصادقة للوصول الى مدى مساهمة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة .

ب- إشكالية الدراسة :

ان استعمال التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية على مستوى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية يؤهلها لخوض المنافسة في اطار اقتصاد السوق من خلال قياس مدى فعالية مهمة الموارد البشرية على مستوى المؤسسات وكيف يتم تطبيق هذه الاداة لتحسين الموارد البشرية، و بغية الإحاطة بالموضوع من مختلف جوانبه ، والخوض فيه بصورة أكثر تفصيل قمنا بطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء المورد البشري في مؤسسة سونلغاز ؟

وتتفرع هذه الإشكالية إلى التساؤلات التالية :

- 1- ما هو واقع التدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة ؟
- 2- ما هو واقع اداء الموارد البشرية في المؤسسة ؟
- 3- ماهي الأهمية النسبية لأبعاد التدقيق الاجتماعي في تأثيرهم على الاداء في المؤسسة محل الدراسة ؟
- 4- هل هناك تباين في الاجابات حسب المؤسسة المدروسة ؟

ت- فرضيات الدراسة : للإجابة على التساؤلات السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية :

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

- الفرضية الاولى : لا يوجد اهتمام بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة .
- الفرضية الثانية : يرتبط اداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة بمجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية .
- الفرضية الثالثة : لا يوجد اهمية لابعاد التدقيق الاجتماعي على اداء المورد البشري .
- الفرضية الرابعة : لا توجد فروق بين اجابات العمال في المؤسسة المدروسة .

ث- مبررات 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 واداء المورد البشري .
- ✓ بحكم التخصص الذي درسناه وبقيننا الشخصي باهمية هذا الموضوع .

- أسباب موضوعية:

- ✓ اهمية الموضوع في الوقت الراهن نظرا للتطور الحاصل في مجال الاقتصاد وتسيير الموارد البشرية.
- ✓ الغموض الذي يحيط بموضوع التدقيق الاجتماعي بحيث ان الاغلبية لا يدركون المعنى الحقيقي له ويخلطون بينه وبين التدقيق المالي المحاسبي .
- ✓ 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.

ج- أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية وحداثة موضوع التدقيق الاجتماعي بشكل عام . وذلك من خلال :

■ من الجانب النظري :

- 1- تبرز أهمية هذه الدراسة كونها تكشف العلاقة بين بعدين مهمين في حياة المؤسسات ألا وهما التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري .

■ من الجانب التطبيقي :

- 1- ان المؤسسة الوطنية الاقتصادية للكهرباء والغاز قطاع مهم وان التدقيق الاجتماعي يعتبر اداة رقابية فعالة لا يمكن الاستغناء عنها في المؤسسة .

ح- أهداف الدراسة : تتمثل أهداف الدراسة في :

- ✓ معرفة المساهمة الفعالة التي يقدمها التدقيق الاجتماعي للرفع والتحسين من أداء المورد البشري.
- ✓ ايضاح دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء المورد البشري.
- ✓ اهمية التعرف على مدى ادراك وتطبيق التدقيق الاجتماعي من قبل المؤسسة .
- ✓ اثراء رصيد الثقافة للباحث حول هذا الموضوع .
- ✓ تسليط الضوء على التدقيق الاجتماعي وابرار تطبيقاته واهدافه ومعرفة مدى اهمية الاداء واهم محدداته و ابعاده .
- ✓ اعطاء صورة مجسدة للعمليات التي يقوم بها المدقق الاجتماعي خلال عمله والطرق التي يتخذها في تحسين مستوى اداء المورد البشري .

خ- حدود الدراسة : ويتضمن

- ✓ حدود مكانية: أجريت الدراسة على مستوى مؤسسة سونلغاز الشركة الوطنية للكهرباء والغاز وفرعها التابع صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية .
- ✓ حدود زمانية: مدة الدراسة الميدانية استغرقت من 2016/03/01 الى 2016/04/17.
- ✓ حدود بشرية : اشتملت الدراسة على عينة من العاملين على (رئيس إدارة الموارد البشرية، مساعد رئيس إدارة الموارد البشرية، رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية ، والمدير العام للخدمات الاجتماعية ، ورؤساء مصالح الشؤون والخدمات الاجتماعية والمحاسبين)في المؤسسة المدروسة .

د- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة ودراسة الفرضيات، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في الفصل الأول لدراسة التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري 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 مؤسسة سونلغاز ومعالجته باستخدام برنامج المعالجة الإحصائية للبحوث الاجتماعية SPSS نسخة 17. وهذا من اجل الحصول على المعلومات بدقة لإسقاط الدراسة النظرية على واقع المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

ذ- 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 .

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

ر- صعوبات الدراسة :

واجهتنا عدة صعوبات نذكر منها :

- صعوبة الحصول على المعلومات والوثائق من مصادر موثوقة وصعوبة المقابلة مع المسؤولين بهذه المؤسسة .
- صعوبة في توزيع و استرجاع الاستمارات.

ز- هيكل الدراسة :

لمعالجة إشكالية البحث قسم البحث كما يلي :

للتوصل إلى الأهداف المرجوة من الدراسة قسم البحث إلى فصيلين:

الفصل الأول الخاص بالأدبيات النظرية والتطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري ، بحيث في **المبحث الأول**: تطرقنا الى التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري (مفاهيم حول اداء المورد البشري والتدقيق الاجتماعي)، ثم في **المبحث الثاني** : الادبيات التطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري (الدراسات السابقة) بحيث تم التطرق فيه لمختلف الدراسات السابقة الي تناولت الموضوع ، بعد الانتهاء من الفصل الأول نتطرق إلى **الفصل الثاني** والأخير من الدراسة الميدانية بعنوان واقع التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء المورد البشري. والذي يتضمن مبحثين :

في المبحث الأول: يتم التطرق لمنهجية الدراسة و الأدوات المستخدمة في الدراسة.

و في المبحث الثاني: يتم عرض النتائج و استخراج الاستنتاجات.

الفصل الاول

الأدبيات النظرية والتطبيقية حول التدقيق
الاجتماعي واداء المورد البشري

تمهيد:

ان الموارد البشرية تعتبر من أتمن أصول المؤسسة ومستودعا هاما للجهود الكامنة التي يمكن تطويرها واستثمارها كسلاح تنافسي لا يمكن تقليده وأن الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية هي الآن مطلب الساعة ، مما استلزم عليه اضطلاعها بمهام ومسؤوليات أكثر أهمية واستخدامها لوسائل تسييرية أكثر تعقيدا ووسائل رقابية وتشخيصيه أكثر تطورا كالتدقيق الاجتماعي الذي يمكن من خلاله تحسين اداء المورد البشري كما يعتبر تقييم اداء المورد البشري من العوامل الاساسية التي يتوقف عليها نجاح اي مؤسسة أو أي مشروع من المشروعات الاقتصادية وهدفها تحقيق الرضا التام بين العاملين واستقرارهم النفسي وثقتهم الكاملة بالإدارة وحرصهم على تحقيق أهدافها ، من أجل بلوغ هذه الغاية أدت الضرورة إلى وجود خدمات مهنة التدقيق وذلك لفحص الأداء الاجتماعي وهو ما يعرف أو يسمى بالتدقيق الاجتماعي المصنف ضمن مجال تسيير الموارد البشرية وبالتالي فهو وسيلة هامة للتقييم الفعال والتحسين المستمر لأداء المورد البشري وأداء المؤسسة ككل بحيث يمكنها من التحكم في المخاطر والمشاكل الناجمة عن مختلف الأنشطة وبلوغ الأهداف المراد الوصول إليها . لذا خصص هذا الفصل لفهم التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري .

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

المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري

سيتم من خلال هذا المبحث عرض المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري من خلال التطرق لمداخل التدقيق الاجتماعي وكذا الاداء وفي الاخير تم التطرق لاثر التدقيق الاجتماعي في التحسين من اداء المورد البشري.

المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للتدقيق الاجتماعي

إن ظهور التدقيق الاجتماعي له أهمية بالغة في تنمية وتطوير أداء ادارة الموارد البشرية والعمل على الرفع من الاداء وذلك من خلال تكتيف بعض الجهود المخصصة للبحث عن طريقة لتحسين أداء الموارد البشرية للاهتمام أكثر بالجانب الاجتماعي مما يساعدنا على رفع أداء الموارد البشرية وأداء الادارة والمؤسسة ككل.

.. من خلال ما سبق سنتطرق الى التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية..

أولاً: مفهوم ، أهداف و خصائص التدقيق الاجتماعي.

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

التدقيق الاجتماعي:

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

ب- مفهوم التدقيق الاجتماعي :

ما زال الاتفاق حول مفهوم موحد للتدقيق الاجتماعي غير قائم ، ذلك أن المؤسسات المهنية والباحثين المهتمين بالموضوع لم يجمعوا على تعريف علمي واضح ومحدد المعالم له ، فمنهم من ينظر انه يخص فقط التعريف إليها من زاوية إدارة الموارد البشرية فقط ومنهم من يتوسع في ذلك ليخص نطاق تدخله كل ما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية ، التدقيق البيئي ، والتدقيق المجتمعي.

اختلفت المسميات حول التدقيق الاجتماعي فأطلق عليه (تدقيق الأفراد، تسيير الموارد البشرية) والتدقيق الاجتماعي يعد الأكثر استعمالاً بحيث يعرف كالتالي: تميز مفهومين حول التدقيق الاجتماعي² :

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

² L'audit social dans le contexte marocain – " Un nouveau créneau pour l'expert-comptable. Aspects méthodologiques et proposition d'un référentiel d'audit", p 25. www.abhatoo.net.ma/...social/.../l-audit-social-dans-le-c... 2510112016 19:00

المفهوم الأمريكي : عرف **John HUMBLE** في كتابه "تدقيق المسؤولية الاجتماعية*" التدقيق الاجتماعي على أنه "مراجعة المسؤولية الاجتماعية للشركة فيما يتعلق بالبيئة الداخلية (علاقات الموظفين) وبيئتها الخارجية (العلاقات مع المساهمين والمستثمرين).

المفهوم الفرنسي : و عرفها كل من "**R.MEIGNA و R.VATIER**" التدقيق الاجتماعي هو وسيلة لإدارة وقيادة الشركة ، عن طريق رصد الحقائق والممارسات والهياكل المتعلقة بالتوظيف و العمل البشري في الشركة.

- التدقيق الاجتماعي هو " عملية مستقلة لتقييم، وضمان أن الأداء الناتج موثق من جهة، ولتحديد وقياس الفجوات للتعرف على أسبابها وآثارها ونتائجها من جهة أخرى.¹

- ويعرف ايضا "مجموعة العمليات المطبقة على التسيير والعلاقات الفردية و الجماعية داخل المنظمة والعلاقات بينها وبين الأطراف ذات المصلحة وتكون هذه العمليات ممنهجة ، مستقلة وموثوقة للحصول على الادلة لتقييم الوضعيات الملاحظة بموضوعية²

- ويعرف أيضا: التدقيق الاجتماعي هو محور استراتيجي متزايد لمساعدة جميع أصحاب المصلحة لتطوير "أفضل الممارسات" لإدارة الموارد البشرية (الانسانية) والمسؤولية الاجتماعية.³

- ويعرف **candou** التدقيق الاجتماعي على انه⁴ " هو المسعى المنهجي الذي يكشف الحقائق ويرسم الاختلافات ، وهذا يسمح بتقييم عوامل الخطر وتقديم التوصيات التي من شأنها أن تعود بالنفع على السياسات الاجتماعية للشركة ".

✓ من خلال التعاريف سابقة الذكر نتبنى الاتجاه الثاني المتعلق بالمفهوم الفرنسي وبالتالي : يمكن القول أن التدقيق الاجتماعي مختص بتسيير الموارد البشرية ومصنف ضمنها فهو يعتبر أحد الوسائل الهامة في تشخيص الوضعية الاجتماعية للمؤسسات وذلك من خلال شخص مستقل ومحترف يقوم بالكشف عن مواطن الضعف والاختلالات والتعرف على نقاط القوة ومقارنتها بمعايير محددة وتمكينها من التكيف مع الظروف الخارجية وذلك من خلال توجيهات في شكل تقارير صادرة من قبله.و بذلك يمكن الخروج بالتعريف الشامل للتدقيق الاجتماعي : هي عملية للتقييم الاجتماعي بإجراء فحص منتظم لجمع الأدلة والقرائن لتقييم الاداء الاجتماعي للمؤسسة ممثلا في البرامج والأنشطة الاجتماعية بهدف التأكد من مدى التزام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية ومدى فعالية اداء المؤسسات لهذه المسؤوليات في ضوء مجموعة من المعايير المعتمدة والمقبولة والملائمة ثم التقرير عن ذلك كله للأطراف المعنية لمساعدتها في اتخاذ قراراتها ورسم سياستها .

¹ Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOUS: " la diversité international des enjeux de L'audit social", Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion· France ·2006·p 03 www.hec.ulg.ac.be/.../WP_HECULG_20060808_Elab..._251112016_19:33

²Jacques Igalens et Jean-Marie Peretti, *Audit social, Meilleures pratiques, méthodes, outils*, eyrolles édition· France ·2008· p37

³ - Jean-Marie PERETTI et Aline SCOUARNEC, "Institut International de l'Audit Social· *Audit social & renouvellement de la GRH*· SIDI FREDJ (Algérie) Du 30 au 31 mai 2009 , p 02 .

⁴ - Fatima El Kandoussi et Manal El Abboub," *L'audit social : un outil d'amélioration de la qualité du pilotage social à l'heure des reformes des entreprises publiques*"· Ecole de gestion de L'Université de Liège·Maroc· 2008· p 05.

2- أهداف التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية :

يهدف التدقيق الاجتماعي على مستوى المؤسسة بصفته وسيلة منهجية لتحسين أداء الموارد البشرية الى القيام بدراسة وقائية وعلاجية لأوضاع آنية وتحقيق مايلي :

- توفير المعلومات اللازمة عن المناخ الاجتماعي وعلاقات العمل داخل المؤسسة والإشراف الفعال وتوجيهه وتقييم الاداء العام للمؤسسة .

- يسمح للإدارة العامة للمؤسسة بفهم سلوكيات أفرادها وقياس أدائهم ومدى تأثيره على سياستها و اعطاء المؤسسة فكرة شاملة عن مستوى أدائها ونجازاتها من خلال تقرير منهجي عام وشامل مبني على معطيات صحيحة وواضحة.

- يمكن المؤسسة من التنبؤ بالوضع العام لها وتقديم الاقتراحات والتوصيات لتفادي أي نوع من الخلل المحتمل و إيجاد الحلول لأوضاع آنية ، وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية وفهم تكلفة ومضامين الاثار البيئية والاجتماعية والثقافية لنشاطها للاختيار من بين الأولويات وتعديل التطبيق في ظل النتائج المستخلصة¹ كما يسمح لجمهور المؤسسة بالتأثير على أدائها وسلوكها والتأثير على سياساتها المستقبلية .²

- يهدف الى إعطاء شهادة بصحة و سلامة القوائم و المعلومات التي تقدمها المؤسسة و إبداء رأي موضوعي حولها³.

ونجاح التدقيق الاجتماعي في الوصول الى تحقيق الاهداف السابقة الذكر يتطلب مايلي :⁴

-وجود نظام خاص بالمحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية وتوافر معايير محددة للأداء الاجتماعي وكذا وجود أشخاص أكفاء للقيام بالتدقيق الاجتماعي و اقتناع الادارة بأهمية التدقيق الاجتماعي .

3- خصائص التدقيق الاجتماعي : ان التدقيق الاجتماعي يتمتع بجملة من الخصائص نذكر منها :⁵

- يعتبر مهمة خاصة ومختصة نظرا للاعتماد على طرق ومنهجية دقيقة وفهم موسع لحثيات تسيير الموارد البشرية.
- مجال التدقيق الاجتماعي واسع لكونه يمكن أن يتعلق بكل ما بإمكانه المساهمة في المؤسسة ونتائجها .
- تكوين نظرة مجملية عن الوضع صياغة توصيات بهدف التحسين المستمر لتسيير الموارد البشرية.
- يستعمل من طرف طاقم جديد لمعرفة الوضعيات كما هي أي حقائق الأمور للتمكن من تحديد الأهداف بالاعتماد على الأولويات بدراسة الانحرافات و النتائج المترتبة عن بعض القرارات المتعلقة بالمجال الاجتماعي فهو بالتالي يظهر

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

² - مراد سكاك ، فارس هباش ، "دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي" ، جامعة فرحات عباس ، الملتقى العلمي الدولي حول "الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية" ، ايام 20- 21 اكتوبر ، سطيف ، 2009 ، ص ص 11 - 12(بتصرف).

³ - هواري معراج ، "قياس ادراك و اتجاه مراجعي الحسابات نحو تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي" ، دراسة عينة من مراجعي الحسابات بالجزائر ، المركز الجامعي ، غرداية ، ص 7.

⁴ - خليل الرفاعي ، خالد الخطيب ، نفس المرجع ، (بالصرف) .

⁵ - جادلي سمير ، "تسيير الاجور في المؤسسة دراسة حالة البنك الفرنسي" ، مذكرة ماجستير ، غير منشورة ، علوم التسيير ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2008 ، ص 138 .

كامتداد طبيعي ومكمل ضروري للتدقيق المالي والمحاسبي بالاندماج تحت لواء عائلة واحدة وهي عائلة التدقيق لكن الذي يميزه فعلا عنه هو المجال المعالج وبعض الخصوصيات المنهجية.¹

- هو كنوع من الإشارك في تقديم الحلول حتى يتم تحفيزهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة ، ليتم بعدها توزيعه على الأطراف الطالبة لمهمة التدقيق؛

- يمكن تدقيق الأنظمة للوصول إلى معرفة المستوى القائم حاليا بالإستناد إلى خطوات وضع الإستراتيجية للموارد البشرية وتنمية المنظمة ، وإن تحسين أداء الموارد البشرية يتطلب وجود نظام رقابي فعال يضمن إتباع خطواته باستمرار بلوغ الأهداف المسطرة ؛

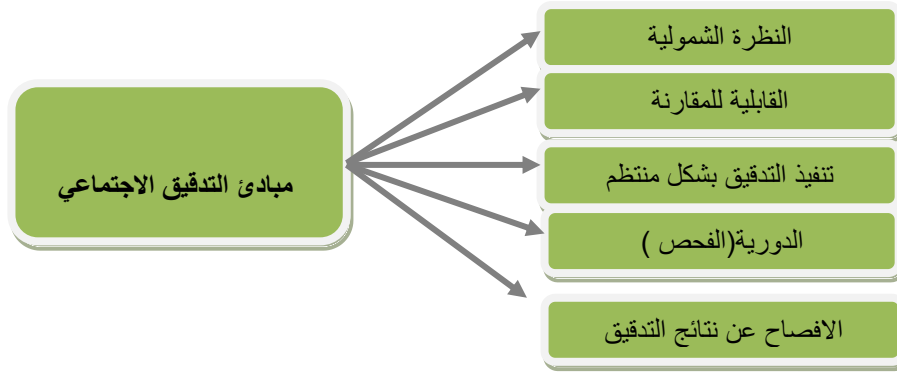
- تحسين أداء الموارد البشرية وتقييم استراتيجيتها يتم من خلال كشف الإنحرافات والإختلالات ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة ؛

- معظم المنظمات اليوم تعتمد على وظيفة الدقيق الاجتماعي في تعزيز نظام الرقابة على مواردها البشرية ، واتسع نطاقه ليشمل استراتيجية المنظمة و المسؤولية الاجتماعية ؛ ويساعد في إيجاد الثغرات واقتراح الحلول وتنفيذ القرارات المتخذة ويعطي ضمان لكفاءة القرارات ؛²

ومنه نستنتج أن المدقق الاجتماعي يجب أن يتمتع بالخصائص التالية : القدرة على فهم احتياجات المؤسسة ، الاصغاء الجيد وإعادة الصياغة وكذا تتوفر لديه المهارات الفطنة ويكون على دراية ومعرفة بالقضايا الاجتماعية الكبرى للمؤسسة وكذا يتمتع بالبعد الإنتقادي والصرامة الأخلاقية والأدبية.

ثانيا : مبادئ وخطوات التدقيق الاجتماعي :

الشكل رقم (1-1) يوضح مبادئ التدقيق الاجتماعي



المصدر : من اعداد الطالبة ابراهيم اللحيانان، امجد الشرفاء، احمد كلبونه، واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية، ص13(بتصرف).

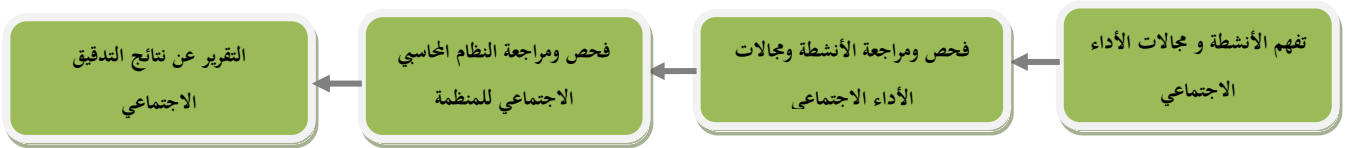
¹ - خليل محمود الرفاعي، خالد راغب الخطيب ، ، نفس المرجع ، ص 351 ، (بتصرف).

² سكاك مراد ، دور التدقيق الاجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة ،مذكرة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف ، 2011 ، ص ص 240 - 244.

- 1- مبادئ التدقيق الاجتماعي:¹ قام المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والأخلاقية لتنسيق المعلومات والمعرفة حول التطبيقات المتنامية للتدقيق الاجتماعي بوضع خمس مبادئ تشكل الأساس للتدقيق وهي:
- النظرة الشمولية : يجب أن يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين بالمؤسسة و ان يشمل قياس مدى تحسن الأداء من النواحي الاجتماعية ، البيئية ، الثقافية والمجتمع;
 - القابلية للمقارنة: أن يوفر التدقيق الاجتماعي وسائل تمكن مقارنة أداء المؤسسة عبر السنوات ، وبأداء المؤسسات المماثلة;
 - الانتظام : يجب أن ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم، وليس مؤقتاً أو مرة واحدة;
 - الدورية : يجب ان تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص أو أكثر ممن ليس لهم مصلحة في تحريف النتائج;
 - الافصاح : يجب ان تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المؤسسة والمجتمع بشكل عام.²

1- خطوات التدقيق الاجتماعي:

الشكل (1-2) خطوات أداء التدقيق الاجتماعي



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مرجع احمد حلمي جمعة ، الاتجاهات المعاصرة في التدقيق والتأكد ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان الاردن، 2009 ، ص 188 (بالنصرف)..

- أ- تحديد مجالات الاداء الاجتماعي : والمتمثل في الاداء الاجتماعي الداخلي (تدريب العمال ، توفير خدمات الانتقال للعاملين توفير الخدمات الغذائية للعاملين ، توفير خدمات الانتقال للعاملين ، الإسكان للعاملين ، توفير الرعاية الطبية للعاملين ، توفير الخدمات للعاملين ، توفير الخدمات الاجتماعية و الرياضية للعاملين ، توفير دار حضانة للعاملات³) ، الاداء الاجتماعي البيئي الخارجي و الأنشطة الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالمنتج.

¹ ابراهيم اللحيدان، مجد الشرفاء، احمد كلبونه، واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية، ص13(بتصرف).

² صالح عقدة ، يوسف سعادة ، "مدى ادراك المدققين الاردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي" دراسة ميدانية شملت مكاتب مدققي الحسابات في الاردن . " المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، الاردن ، 2004 ، ص 9 يوم 2016/02/5 على الساعة 20:40-jps-

dir.com/Forum/uploads/13105/Social_audit.doc

³ Elisabeth berthoin ، audit interne ، Edition organisation ، 2007 ، p 270.

ب- فحص ومراجعة الأنشطة ومجالات الأداء الاجتماعي: من أساليب الفحص ، الشهادات وإقرارات المعاينة والجرد الفعلي واستخدام قوائم الاستقصاء ، المراجعة المستندية والمحاسبية ، الفحص الفني ، الاستفسارات الشفوية.¹

ت- فحص ومراجعة النظام المحاسبي الاجتماعي للمنظمة : وهي مرحلة مهمة بالنسبة للمدقق الاجتماعي من خلال مراجعة المجموعة المستندية والدفترية والإجراءات الخاصة بالقيود والترحيل وضبط الحسابات واستخراج النتائج وإعداد القوائم الاجتماعية لبيان نتيجة النشاط الاجتماعي والمركز الاجتماعي في نهاية الفترة المحاسبية.²

ث- اعداد تقرير التدقيق الاجتماعي : يتضمن التقرير معلومات عن مجالات النشاط الاجتماعي ، ويكون داخليا وخارجيا.³

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

1. المعايير الخاصة بالتدقيق الاجتماعي:⁴

إن مهنة التدقيق الاجتماعي لا بد أن تنفذ من خلال معايير محددة متفق عليها وهي لا تختلف إلا في التفاصيل عن معايير إنجاز مهمة المراجعة المالية على النحو الآتي:⁵

أ- المجموعة الأولى: معايير المراجعة العامة (الشخصية)

1- معيار التأهيل العلمي والعملي: يجب أن يكون المراجع مؤهلا لإنجاز التدقيق الاجتماعي ، بالإضافة الى امكانية الاستعانة بخبير في الأمور الاجتماعية

2- الحياد: يفترض ان يكون المراجع محايدا بين الادارة من جهة والملاك والعاملين والمستهلكين والمجتمع من ناحية⁶ .

3- بذل العناية المهنية اللازمة والمسؤولية المهنية .

ب- المجموعة الثانية: معايير العمل الميداني

¹ احمد حلمي جمعة ، الاتجاهات المعاصرة في التدقيق والتأكد ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان الاردن، 2009 ، ص 188 (بالصرف).

² امين السيد احمد لطفي "مراجعات مختلفة لأعراض مختلفة" الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2005 ، ص 300.

³ مقدم وهيب ، "تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية" (دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري) ، مذكرة دكتورا، غير منشورة ، تخصص علوم التسيير ، جامعة وهران، 2013 ، ص 181.

⁴ ابراهيم اللحيدان، امجد الشرفاء، احمد كلبونه، نفس المرجع السابق ، ص 14 - 15 .

⁵ ميلاد رجب اشتميلة ، " ادراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لاسلوب المراجعة الاجتماعية" دراسة استطلاعية للمراجعين الخارجيين في المنطقة الشرقية لليبيا ، المجلة الجامعة، العدد السادس عشر ، المجلد الثالث ، جويلية 2014 ، ص 143.

⁶ احمد قايد نور الدين ، " دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات ، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كالية للحد من الفساد المالي والاداري " 6-7 ماي ، جامعة بسكرة ، 2012 ، ص 12.

1- معيار التخطيط لمهمة المراجعة: معناه قيام المراجع برسم خطة للمراجعة وتضمينها جزء مخصص لفحص النواحي الاجتماعية للعميل، ومسك الملفات الخاصة بالمراجعة الاجتماعية، والجودة تكمن بفحص الأداء الاجتماعي لعميله واجتناب المخالفات المهنية .

2- فحص نظام الرقابة الداخلية : يشمل فحص المدقق فهم نظام الرقابة الداخلية مدى عنايتها بالتدقيق الاجتماعي، ومدى قيام المدقق الداخلي بهذه المهمة ، وضرورة تدريب المدقق المالي وإكسابه المهارات اللازمة لممارسة التدقيق الاجتماعي.

2- أدلة الاثبات: جمع وسائل الاثبات المناسبة والكافية التي تمكنه من ابداء رأيه حول النشاط الاجتماعي للمؤسسة .

د- المجموعة الثالثة: معايير التقرير والافصاح : فالمرجع ملزم بتقديم تقرير عن فحصه للنشاط الاجتماعي للعميل، ويجب ان يقدم لكل المهتمين مثل المساهمين والعاملين والعملاء والمجتمع. أن التدقيق الاجتماعي مسؤولية اضافية على عاتق المراجع، هدفها التأكد من ان المؤسسات التي تقوم بتدقيق حساباتها لديها الخطط اللازمة لحماية البيئة والمحافظة عليها ومنعها من التلوث، وحماية حقوق موظفيها، وعملائها، والمجتمع بشكل عام، وذلك بدراسة أنظمة الشركة والتأكد من فعاليتها . شكل التقرير يتكون من مايلي¹ :

الشكل رقم 1-3 يوضح شكل تقرير المدقق الاجتماعي

مقدمة

تتضمن نبذة عن المؤسسة وتحديد المضمون الاداري والقانوني والاقتصادي الذي تقام فيه المهمة ، ذكر وبكل صراحة الجهة الطالبة للقيام بالعملية ، وصف الهدف من التدقيق الاجتماعي ، تحديد مجال التدقيق الاجتماعي ، ذكر الظروف المساعدة والمعرلة للقيام بالمهمة

تقييم وتشخيص الوضعية الاجتماعية

تقديم التوصيات

ملاحق تدعم النتائج

المصدر : من اعداد الطالبة اعتمادا على مرجع مراد سكاك فارس هباش (مرجع سبق ذكره) ص 11-12

2. مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي ومختلف استخداماته : لتحديد مجالات التدقيق الاجتماعي لا بد من تحديد مفهوم الأنشطة الاجتماعية ومجالها وأهميتها بالنسبة للمؤسسة حتى نستطيع تحديد مجالات ومختلف استخدامات التدقيق الاجتماعي. قام المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين بدراسة تهدف الى وضع نظام امثل لقياس الاداء الاجتماعي للمنظمات وانتهت الى تحديد مجالات الاداء الاجتماعي للمؤسسة وهي :- مجال البيئة؛ - مجال الموارد غير المتجددة؛ - مجال الموارد

¹ - مراد سكاك ، فارس هباش ، نفس المرجع ، ص ص 11 - 12

البشرية؛ - مجال الموردين؛ - مجال العملاء والمنتجات؛ - مجال المجتمع. انطلاقاً من ذلك فيمكن ان تحدد تلك المجالات كمجالات للتدقيق الاجتماعي واغلبها مطبق وموجود في الدول المتطورة ، فنجد أن التدقيق الاجتماعي يضم المجالات التالية : التدقيق البيئي، تدقيق تسيير الموارد البشرية وتدقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأخيرا التدقيق المجتمعي الذي لا يزال وليد النشأة.¹

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

أ- التشخيص الاولي :

✚ الزيارة الميدانية للمؤسسة : وتكون خلال هذه المرحلة التمهيديّة من أجل الوقوف على الصورة الحقيقية للمؤسسة والهدف منها هو أن يكشف المدقق الاجتماعي على ظروف العمل السائد ، وقيامه بجمع كل الوثائق التي يحتاجها ويسجل النقائص والمشاكل التي لاحظها .

✚ المقابلات الموجهة والنصف موجهة والاستمارة :

- المقابلات و المحادثات : تعتبر من بين الوسائل المحبذة لدى المدقق الاجتماعي ، حيث يلجأ إليها في أغلب

الأحيان، لان التدقيق هو عملية الاستماع والإصغاء الى مختلف افراد المنظمة²

ب - تقنيات تحليل المعلومات : يتم من خلالها قياس الظواهر الملاحظة وتسليط الضوء على مواطن القوة والضعف

وتحليل وتشخيص مختلف المشاكل الممكنة وتحديد درجة خطورتها ، ويجمع فيها المدقق بين المنهج الكمي التحليلي والوصفي

للبيانات الذي يعتمد على أدوات التحليل المختلفة كالتقنيات الاحصائية والرياضية والقياسية ، منها الأشكال والرسومات البيانية

- الأشكال البيانية : تعتبر من أبسط أنواع التحليل، يأخذ المدقق من خلالها نظرة شاملة عن تطور الظواهر ، فمثلا من خلال

الهرم الخاص بالأعمار والجنس ، مستوى التأطير ، يتمكن من أخذ صورة واضحة وشاملة عن توزيع أفراد المجتمع حسب السن

والجنس .

- التحليل باستعمال المؤشرات : يُطلَقُ عليها بعضُ الباحثين في المجال الاجتماعي مصطلح المزيج الاجتماعي³ Le

Mix- Social حسب (Laval et .Halle B, 1994) ان تقنية التحليل باستعمال المؤشرات تسمح للمدقق

الاجتماعي يرصد الظواهر داخل المؤسسة والمتعلقة بكل من سياسات ادارة الموارد البشرية (التوظيف ، الترقية ، الاجور ،

التكوين ، التدريب ، التغيب ، اوقات العمل ، الحوافز وحوادث العمل) . - يوجد لدى المدققين الاجتماعيين عدد كبير من

المؤشرات كل منها يستعمل حسب الظروف والأهداف الخاصة بالظواهر لذلك كان من الضروري فهم طبيعة وشروط عمل

¹ مراد سكاك ، دور التدقيق الاجتماعي في بناء استراتيجية المنظمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 163

² - مراد سكاك ، نفس المرجع ، ص 12-13.

³ - تُعتبرُ طريقةُ المزيج الاجتماعي نقطة الالتقاء بالنسبة لمنهجية التدقيق الاجتماعي إذ إنّ جميع عمليات التدقيق الاجتماعي تستعمله في التحليل و يتمثل أساساً في عملية اختيار المؤشرات القياسية والتمثيلية للممارسات الفعلية لتسيير الموارد البشرية بالاعتماد على الميزانية الاجتماعية والتي تبقى إحدى أهم الوسائل المحبذة من طرف المدققين.

المؤشرات لإعطائها تفاسير اللائقة والصحيحة إذ يجب أن يعكس المؤشر الهدف المحدد من مهمة التدقيق. وتستعمل المؤشرات في جميع ميادين تسيير الموارد البشرية وتخص المجالات التالية: ¹

***الخصائص العامة للمؤسسة:** كمستوى التأطير ، العدد الإجمالي للأفراد ، الأقدمية ، التوزيع على حسب الخ... الجنس والسن الخ...

***التوظيف:** هيكل الأفراد ، حركة الأفراد وتطورهم ن طرق التوظيف ، الوظائف المتاحة

***الأجور:** المبلغ الإجمالي للأجور ، العلاوات والمنح ، المصاريف الخاصة بالأفراد..الخ.

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

***الخدمات والرعاية الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية.**

- كما تجدر الإشارة إلى أن هناك عددا لا متناهي من المؤشرات وعملية اختيارها تتم وفقا للأهداف المسطرة من التدقيق وكذا طبيعة المؤسسات.

المطلب الثاني : ماهية اداء المورد البشري

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 انها تكشف عن نقاط الضعف والقوة لدى العاملين ومن ثم بيئة الاستغلال الأمثل للطاقات البشرية المتاحة وتقدير الاحتياجات التدريبية تقديرا واقعيا.

أولا : مفهوم اداء المورد البشري ومحدداته , ابعاده .

1- **مفهوم اداء المورد البشري :** قبل التطرق لمفهوم اداء المورد البشري سنقوم بتحديد المصطلحات التالية :

- **المورد البشري:** الموارد الفاعلة لأي دولة أو مؤسسة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل ، والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم لأنهم راس مال عقلي أي لهم عقولا قادرة على التعلم والنمو والإسهام المؤثر في تعزيز أداء وموارد المؤسسة .²

- **الأداء :** إن أصل الكلمة : هو انجليزي من الفعل **To perform** والذي يعني حسب قاموس **larouse** تنفيذ القيام بنشاط أو مهمة كما يضيف بأنه يعبر عن النتائج المحصلة³. فالأداء هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة.⁴ *وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الاداء والجهد. ومن هنا نستخلص

¹ مراد سكاك ، دور التدقيق الاجتماعي في بناء استراتيجية المنظمة ، مرجع سبق ذكره ، ص 182.

² كاهي محمد عبد الغفور ، ادارة الموارد البشرية وتأثيرها على اداء العاملين في الشركات النفطية ، مذكرة ماستر تخصص اقتصاد وتسيير بترولي جامعة ورقلة ، 2015 ، ص5.

³ petit larouse illustré , librairie larouse , paris 1984 p 747 .

⁴ رابح بخلف ، نحو تقييم اداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية حالة سونالغاز ، مذكرة ماجستير، غير منشورة ، تخصص تسيير المنظمات ، جامعة بومرداس ، 2006 ص 2 .

* فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة اما الاداء فيقاس على اساس النتائج التي حققها الفرد

بأن الأداء هو عبارة عن عمل أو انجاز نشاط أو تنفيذ مهمة بمعنى القيام بعمل يساعد على الوصول إلى الأهداف المسطرة كما هو موضح في الشكل :

الشكل (1-4) مثلث الأداء



المصدر : نحال محسن ، مذكرة ماستر بعنوان دور لوحة القيادة الاجتماعية في تقييم اداء الموارد البشرية في البنوك الجزائرية ص15، 2013. ورقة

▪ **أداء المورد البشري** : هو الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات ، وإدراك الدور والمهام ويعني هذا ان الاداء هو انتاج موقف معين يمكن النظر اليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وادراك الدور الهام للفرد¹

2_ محددات اداء المورد البشري : يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي ، معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها يميز بعض الباحثين بين ثلاثة محددات لأداء المورد البشري هي :²

- **الجهد (الدافعية)** ← (الجهد المبذول) (طاقة جسمية ، عقلية) لأداء مهمته .الدافعية هي قوة تدفع الفرد لإعطاء اتجاه لحاجاته.³

- **القدرات** ← هي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ولا تتغير في فترة زمنية قصيرة.

- **إدراك الدور أو المهمة** ← يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله ، وتقوم الأنشطة والسلوك الذي يعتقد الفرد انه بأهميتها في اداء مهامه ، بتعريف ادراك الدور.⁴ ويمكن صياغة محددات الاداء في المعادلة التالية :⁵

$$\text{محددات الاداء} = \text{الجهد (الدافعية)} \times \text{القدرات (الخبرات)} \times \text{ادراك الدور}$$

¹ -بوعيط جلال الدين ، "الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي" ، مذكرة ماجستير ، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية جامعة منتوري محمود قسنطينة، 2008 ، ص 74.

² خويلدات ايمان ، " اثر تسيير الموارد البشرية على الاداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الوطنية" ، دراسة حالة الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بورقلة ، مذكرة تخرج ماستر غير منشورة ، تخصص اقتصاد وتسيير بترولي ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مبراح ورقلة ، 2013 ، -2014 ، ص 7.

³ Sekiou Lakhdar et autres ، GRH ، 2ed ، Deboeck ، University ، canada 2001 ، p410

⁴ أسعد أحمد مجّد عكاشة ، "اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين" ، مذكرة تخرج ماجستير ، غير منشورة ، قسم ادارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية غزة ، 2008 ، ص 35.

⁵ خويلدات ايمان ، نفس المرجع ، ص 7 .

3_ أبعاد أداء المورد البشري : وسيتم التطرق الى كل من الإبداع ، التدريب ، الكفاءة والفعالية ، الجودة و المشاركة في اتخاذ القرار :

- الإبداع : لغة : هو احداث شيء جديد على غير مثال سابق .¹ ، وقد عرفت الموسوعة البريطانية الإبداع على أنه القدرة على إيجاد حلول لمشكلة او اداة جديدة او أثر فني او أسلوب جديد ..ومنه الإبداع هو تطوير الافكار الابتكارية و تعكس الحاجات المدركة و تستجيب للفرص في المنظمة .²

- التدريب : يمكن القول ان التدريب هو الجهود الادارية والتنظيمية التي تهدف الى تحسين قدرة الانسان على أداء عمل معين أو القيام بدور محدد في المنظمة التي يعمل بها .³

- الكفاءة والفعالية : يتكون مصطلح الاداء من مكونين رئيسين وهما الفعالية والكفاءة أي ان المؤسسة التي تتميز بالأداء هي التي تجمع بين عاملي الفعالية والكفاءة في تسييرها. وتعرف الكفاءة على انها : القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الامكانيات.⁴ اما الفعالية : حسب (Vincent plauchet) ينظر الى الفعالية على انها : " القدرة على تحقيق النشاط المرتقب ، والوصول الى النتائج المرتقبة " .⁵ ويكمن الفرق بين الفعالية والكفاءة : ان المصطلحين مختلفان ومترابطان يقصد بالكفاءة مدى تحقيق الاهداف وبالتالي فهي تقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة و الاهداف المرسومة في حين يقصد بالفاعلية القدرة على تدنئة مستويات استخدام الموارد دون المساس بالأهداف المسطرة التي تقاس العلاقة بين النتائج و عوامله أو النتائج والموارد المستخدمة .⁶

- الجودة : هناك بعض التعاريف التي فرضت نفسها على الفكر الاداري و ذلك لما اتصفت به من موضوعية و تعبير دقيق عن المفهوم . فيعرفها معهد الجودة الفيديرالي الامريكاني : هي أداء العمل الصحيح بشكل صحيح من المرة الاولى مع الاعتماد على تقييم المستفيد في معرفة مدى تحسين الاداء⁷ أما : JABLANSKI عرفها أنها مظهر تعاوني لتأدية الأعمال باستخدام مواهب و قدرات العاملين العملية و الادارية من أجل التحسين المستمر للجودة و الانتاجية ، من خلال فرق العمل .⁸

¹ -جمال خير الله ، الإبداع الاداري ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، لطبعة الاولى ، الاردن - عمان ، 2009 ص ص 5-6 .
² فوزية خشاب ، " اثر الرضا الوظيفي على اداء المورد البشري ، في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة " ، مذكرة ماستر ، غير منشورة ، علوم التسيير ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، 2014 - 2015 ، ص 5 .
³ هاشم حمدي رضا ، " التدريب الاداري المفاهيم والاساليب " ، دار راية للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، الاردن - عمان ، 2013 ، ص ص 20 21 .
⁴ عراية الحاج ، " تقييم كفاءة استخدام الموارد البشرية الصحية في المستشفيات العمومية -دراسة تطبيقية على عينة المستشفيات " ، مجلة الباحث ، العدد 10 ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، 2012 ، ص 334 .
⁵ الشيخ الداوي ، تحليل الاسس النظرية لمفهوم الاداء ، مجلة الباحث ، العدد 7 ، جامعة الجزائر ، 2009 - 2010 ، ص 219 .
⁶ مزهودة عبد الملك ، الاداء بين الكفاءة و الفعالية مفهوم و تقييم ، مجلة العلوم الانسانية ، العدد 1 ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2001 ، ص 3 .
⁷ زكي عبد العزيز عبد العالي ، ادارة الجودة و دورها في بناء الشركات ، اطروحة دكتورا ، غير منشورة ، الجامعة الافتراضية الدولية بالملكة المتحدة ، ماي ، 2010 ، ص 7 .
⁸ فوزية خباب مرجع سبق ذكره ، ص 7 .

ج - المشاركة في اتخاذ القرارات : و يعني ذلك إشراك الموظفين أو العاملين عند اتخاذ القرارات التي لها علاقة بأعمال العاملين¹ ومنه فان عملية اتخاذ القرارات جوهر الاداء السليم لمختلف المدراء وفي مختلف مستوياتهم الادارية² .

ثانيا : مفهوم ومعايير تقييم اداء المورد البشري :

- مفهوم تقييم أداء المورد البشري : فهو قياس انتاجية الفرد خلال فترة زمنية معينة وبيان مدى مساهمته في تحقيق أهداف الوحدة الادارية التي يعمل بها³ ، كما يعرف أيضا : بأنه التقييم المنظم للفرد فيما يتعلق بأدائه الحالي لعمله وقدراته المستقبلية على النهوض بأعباء وظائف ذات مستوى أعلى⁴ وانها عملية مستمرة تتطلب الملاحظة والتحليل المستمر للأداء وفق سياسات ومعايير ومواعيد ثابتة يقاس بموجبها أداء العامل. ومنه يمكن القول انه العملية المستمرة التي يمكن من خلالها تحديد مدى كفاءة و فعالية الفرد الادائية ، وفق المعايير المحددة سلفا و اتخاذ القرارات المناسبة في مجالات الموارد البشرية.⁵

- معايير تقييم الأداء : إن عملية التقييم تتطلب وجود معيار أو أساس ينسب اليه أداء الفرد ويقارن به كأساس للحكم عليه . وينبغي تحديد تلك المعايير أو المعدلات قبل البدء بعملية التقييم وذلك للاحتفاظ بموضوعية التقييم والبعد به عن التحيز.

- مفهوم معايير تقييم الأداء: فالمقصود بها : "المستويات التي يعتبر عندها الأداء مرضيا"⁶

- معايير تقييم الاداء : يحتوي تقييم أداء المورد البشرية في منظمات الأعمال على أنواع أو جوانب تعمل على وصف أداء الموارد البشرية وصفاً جيداً وهذه الجوانب هي :

1- معايير تصف الخصائص الشخصية للمورد البشري : وهذه المعايير تنص على الصفات الشخصية الإيجابية (مثل

الانتماء والولاء للمنظمة التي يعمل بها) التي يجب توافرها في المورد البشرية أثناء قيامه بأداء مهام عمله ، إذ تساعده هذه المزايا الشخصية على إتمام عمله المكلف به بنجاح وتميز. ومما لا شك فيه أن عملية تقييم المزايا أو الصفات الشخصية ليست سهلة بالنسبة للمكلف بعملية التقييم ، إذ تتطلب منه متابعة شبه دائمة للمورد البشري محل التقييم ، كي يتمكن المقيّم من تقييم هذه الصفات بشكل صحيح ، والحكم الشخصي على هذه الصفات يكون سليماً.

2- معايير تصف السلوك الخاص بالمورد البشري: يستطيع المقيّم من خلال المتابعة المستمرة أن يحكم على أداء المورد

البشري بشكل نسبي من خلال سلوكياته الإيجابية (مثل: حفاظه على وقته ووقت زملائه، حب التعاون، علاقاته الاجتماعية بزملائه، الإقدام على العمل، والتفاني في العمل... وغيرها من السلوكيات الإيجابية) أثناء أدائه لعمله.

3- معايير تصف النتائج المتوقعة لأداء المورد البشري : والمقصود بمعايير نتائج أداء المورد البشري المتوقعة هو ما

تتطلع إليه المؤسسة من نتائج من وراء أداء المورد البشري لعمله ، و تعتمد إدارة الموارد البشرية إمكانية قياس هذه النتائج

¹ فوزية خباز ، مرجع سبق ذكره ص 6.

² النوار الطيب مجّد ، اتخاذ القرار في العملية الادارية ، شبكة ضياء للمؤتمرات والدراسات ، 2015 ص 1-2 ، Diae.net/8087 21 :402016

³ مجّد الصبري ، قياس وتقييم أداء العاملين ، الطبعة 1 ، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2008، ص 27 .

⁴ نوال يونس مجّد آل مراد ، نظام تقييم اداء الموارد البشرية وانعكاساته في قرارات ادارتها ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان -الاردن ، 2013 ص ص 4 52 .

⁵ حجازي مجّد حافظ ، ادارة الموارد البشرية ، دار وفاء الدنيا للنشر و التوزيع الاسكندرية ، مصر ، 2007 ص 271.

⁶ على سلمي ، ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية ، دار غريب للطباعة ، القاهرة، 1985، ص 329.

من حيث الكم والتكلفة والعائد والوقت والجودة. وهذه المعايير تعد أكثر فعالية ودقة من المعايير السابقة في عملية تقييم أداء المورد البشري الذي يؤدي عملاً إنتاجياً ملموساً يمكن قياسه ، ولكن هذه المعايير يصعب تطبيقها على الأعمال الإدارية غير الملموسة.¹

المطلب الثالث : مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء المورد البشري :

إن دور التدقيق الاجتماعي في تحسين كفاءة وفعالية أداء المورد البشري هو من الأنشطة الخاصة بتسيير الموارد البشرية ، لذلك سنحاول من خلال هذا الطرح تبيان مدى مساهمة وتأثير التدقيق الاجتماعي على تحسين اداء المورد البشري²، فوظيفة التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية تعد من أهم مقومات نجاعة أداء الموارد البشرية على مستوى المؤسسة الاقتصادية الحديثة هذه الوسيلة العلمية والعملية التطبيقية التي تقوم بتقييم الأداء وتشخيص الجو العام للمؤسسة بهدف زيادة فعالية سياسة هذه الادارة وتأكيد نجاعتها على المستوى التنظيمي أو فشلها وعدم كفاءتها ، فهي آلية مهمة يمكن من خلالها فتح قنوات تواصل جديدة بين الهيئة المشرفة في المؤسسة والهيئة المنفذة ، تنتقل من خلالها الكثير من المعلومات والاقتراحات بوضوح مما يحقق تحسين القدرات و الاداء الفعال ويجنب احتمالات الخطأ ، فهي تقوم بمتابعة ورصد مستويات الاداء الفعلي للقوى العاملة وتزويدهم بالمعلومات المتجددة التي تساعدهم في اعادة توجيه الأداء في الاتجاهات الصحيحة وتمكن المسيرين من السيطرة والتحكم في ادارة الموارد البشرية وملاحظة سلوكيات العمال والموظفين وقياس معدلات الانجاز و المبادرة والمقارنة بالموازاة مع الخطط المعتمدة والمسطرة مسبقا . ولهذا فان استعمال التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية على مستوى المؤسسات يؤهلها لتحسين اداء المورد البشرية وخوض المنافسة في اطار اقتصاد السوق . حيث يعد التدقيق الاجتماعي وسيلة وأداة مهمة تتقيد من خلالها إدارة المورد البشرية بجملة من التشريعات والالتزامات القانونية الموحدة في إطار تنظيمي على المؤسسة احترامه والتقييد به ،فالتدقيق الاجتماعي يسعى إلى توعية إدارة المورد البشرية، وكذا من خلال تبني المؤسسات لهذه الآلية ستحسن من الوضعية الاجتماعية وتراعي متطلبات العمال ومن هذا القبيل سيتحسن جهود المورد البشري ويطمح لأداء متميز كما ان محددات الاداء تزيد من التحسين .³ فيسعى المدقق الاجتماعي إلى دمج الاهتمامات الاجتماعية والإدارية في نشاط إدارة المورد البشرية ليشمل بعض العناصر ذات البعد الإنساني والاجتماعي ويتناول هذا العنصر العلاقة بين الطبيعة والبشر وتحقيق الرفاهية وتحسينها⁴ من خلال الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية ووضع المعايير الأمنية واحترام حقوق الإنسان ، وتمثل مختلف عناصر البعد الإنساني والاجتماعي في الاستخدام الأمثل للموارد البشرية ، الصحة والتعليم ، حرية الاختيار والديمقراطية، والتي تؤدي إلى زيادة رفاهية المجتمع إلى

¹ محمود عيسى ، إدارة الموارد البشرية ، تقييم اداء الموظفين ، مجلة التدريب والتقنية مجلة شهرية تصدر عن المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني 2016/01/28 العدد 153 أكتوبر 2011 < 01/28ww.hrdiscussion.com /2015 على الساعة 15:18 .

² زقيب خيرة ، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء ادارة الموارد البشرية ، مذكرة ماستر، غير منشورة ، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير ، جامعة غرداية ، 2013-2014 ، ص 21

³ من اعداد الطالبة .

⁴ - ضيائي نوال ، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية " ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، غير منشورة ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة ابو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2009-2010 ، ص 23.

أقصى حد من التفاوت في مستوى الدخل،...الخ.¹ وبالتالي فإن أثر التدقيق الاجتماعي على تحسين أداء الموارد البشرية يكمن في السعي نحو تحقيق إنجازات باهرة ، والتركيز على أن تكون إدارة الموارد البشرية رائدة في مجالها الأساسي و توفير طرق وأساليب لاستنتاج مختلف المشاكل والعراقيل التي تواجه إدارة الموارد البشرية ثم التصدي لها بقوة ، التركيز على الجودة في الأنشطة الخاصة بإدارة الموارد البشرية و تشجيع رئيس إدارة الموارد البشرية والطاقم العامل معه على ممارسة القيادة وليس الرئاسة وكذا مشاركة المورد البشري في اتخاذ القرار.

¹ - ضيائي نوال ، نفس المرجع ، ص 23 (بتصرف).

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري

بعد الاهتمام بموضوع التدقيق الاجتماعي موضوعا حديثا خاصة بالنسبة للمواضيع الجزائرية لكن ومع ذلك توجد بعض الاسهامات والمبادرات التي عاجلت 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 الاول : دراسات داخل الوطن

الدراسة الاولى : سكاك مراد ، "التدقيق الاجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة "دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات ولاية سطيف مذكرة دكتوراة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم العلوم الاقتصادية - بجامعة سطيف- 2010- 2011 حيث إنطلق الباحث دراسته من خلال إشكالية رئيسية مفادها " ما مدى إعتتماد المؤسسة العمومية على نشاط التدقيق الاجتماعي كمفهوم حديث، وما هو دوره في تحسين تسيير الموارد البشرية وفي البناء الإستراتيجي الفعال ؟ ، في محاولة منه لايجاد إيجاد التناسق الضروري بين المكونات الأساسية للبناء الإستراتيجي لتحقيق نجاح المؤسسة ؟ " كان الهدف من وراء هذه الدراسة يتمثل في ضبط المفاهيم المتعلقة بتطبيقات التدقيق الاجتماعي والتأكيد على مدى أهميته في تطوير نوعية الإدارة الاستراتيجية للمؤسسات بالتأثير على التسيير الاستراتيجي لمواردها البشرية ضمن المحيط الاقتصادي والاجتماعي الحديث للمؤسسات العمومية الجزائرية لرفع وزيادة قدرتها التنافسية ، بحيث استعمل الأسلوب الوصفي التحليلي وكذا المنهج التاريخي في تتبع الاحداث كما استخدم الباحث الاسلوب الاحصائي الوصفي والأسلوب الاحصائي الاستدلالي في الدراسة الميدانية ، و توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أصبحت وظيفة إدارة الموارد البشرية تساهم في رسم إستراتيجية المؤسسة وتعتبر أهم بعد من أبعادها الاجتماعية ؛ تعتبر الموارد البشرية مستودعا كبيرا للجهود الكامنة التي يمكن تطويرها واستثمارها كسلاح تنافسي لا يمكن تقليدها ؛ إستخدام التدقيق الاجتماعي على جميع المستويات الإستراتيجية يساهم بطريقة فعالة في بناء إستراتيجية المؤسسة ككل كما لا يمكن وضع الخطط الإستراتيجية للمؤسسة موضع التنفيذ قبل أن يكون هناك تدقيقا شاملا لأوضاع الموارد البشرية في المؤسسة و للمؤسسات العمومية الجزائرية لرفع و زيادة قدرتها التنافسية .

الدراسة الثانية : زقيب خيرة ، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء ادارة الموارد البشرية ، دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية في كل من ولاية غرداية والجلفة الدراسة عبارة عن مذكرة ماستر ، قسم علوم التسيير ، تخصص تدقيق و مراقبة التسيير ، السنة الجامعية 2013/2014 ، جامعة غرداية .والتي عاجلت الاشكالية التالية : هل هناك أثر في ضوء الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة ؟ ، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأساليب الاحصاء الوصفي و كذا اجراء مقابلتين واعداد استمارة ، وقد عرجت في الجانب النظري على التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية وعلى ماهية ادارة الموارد البشرية حيث وزعت الاستمارة على

الموظفون على مستوى إدارة الموارد البشرية المدير العام ، والنائب ، على 07 مؤسسات اقتصادية محل الدراسة في كل من غرداية والجلفة وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية من خلال تحليل الفرضيات الى : وجود علاقة قوية بين التدقيق الاجتماعي و اداء ادارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة وان هناك تأثير ايجابي بين التدقيق الاجتماعي و ادارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية تجاه العمال ، كما خلصت الى مجموعة من النقاط مفادها ان التدقيق الاجتماعي يمكن تحقيقه من خلال توفير مجموعة من المتطلبات ويمكن لأي مؤسسة ان توفر هذه المتطلبات وان التدقيق الاجتماعي اصبح اهم وسيلة في يد المؤسسة من اجل البقاء في بيئة دائمة التغير حيث يلعب دورا هاما في كشفه عن المشاكل والعراقيل التي تعاني منها ادارة الموارد البشرية والمؤسسة ككل واقتراح الحلول المناسبة لها في شكل تقرير.

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

المطلب الثاني : دراسات خارج الوطن

الدراسة الاولى :

" Audit des ressources humaine 2005 Catherine Voynet Fourboul "

هذه الدراسة من اعداد " Catherine Voynet Fourboul " عالجت هذه الدراسة الاشكالية التالية : **أي تقديم للتدقيق الاجتماعي ؟** فتناولت هذه الدراسة بعض المحاور المهمة كتعريف التدقيق الاجتماعي وأخطاره ، تدقيق المسؤولية الاجتماعية ، المدققون ، تقارير وصور التدقيق الاجتماعي،... الخ، بحيث عرفت التدقيق الاجتماعي على أنه " وسيلة من وسائل التسيير وأداة مساعدة للقيام بملاحظات لكي يتم التقييم الكامل للمؤسسة والتحكم في المشاكل الانسانية والاجتماعية " بحيث أوضحت أن هناك رموز ومقاييس للتحكم في أخطار التسيير (أدوات عمل) وأشارت إليها بأنها تشمل (العمل ، المناخ الاجتماعي ، الأمن

والصحة ، الاتصالات) وأوضحت مكانة التدقيق الاجتماعي في تسيير الموارد البشرية من خلال هذه الدراسة والمعبر عنها في شكل عجلة ديمينج (**la roue de Deming**) والتي قسمت إلى أربع عمليات أولها تحديد الأهداف وطريقة الوصول إليها مع الوقت ، قياس النتائج المتحصل عليها بحيث تمكنا من اتخاذ القرار أي تصبح قرارات سارية المفعول وأيضا مراقبة التدقيق (مراقبة الأهداف المحددة وقياس الفوارق لفهم ماذا يحدث)، وفي الأخير نقوم بعملية قياس التصحيحات للحفاظ وتأمين ما هو متحصل عليه وذلك لضمان التحسين المستمر والتقدم للأمام وتوصلت الدراسة إلى أن التدقيق الاجتماعي يضمن الفعالية للنظام الملاحظ ، ويضمن ويزيد الانتقاء لكل المعلومات ، والتدقيق هو شكل من أشكال الملاحظة بحيث يضمن مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط ، الالتزام بالقيام به على أحسن وجه ، المعرفة بالظاهرة وتقييم الأخطار المحيطة بها وقياسها مع الدراسات السابقة ، والتحكم بالتغيرات ، وأن عدم احترام النصوص القانونية يؤدي بشكل مباشر إلى عدم مطابقة السياسة الاجتماعية المطروحة مع احتياجات العمال وبالتالي يؤدي إلى مطالبة العمال بالعمل أكثر من الطاقة المتاحة لديهم أي عدم توافق الاحتياجات البشرية مع السياسة الاجتماعية المطروحة.

الدراسة الثانية :

"Audit social et gestion des ressources humaines dans les organisations: pour une implication raisonnable des hommes au travail" 2006

هذه الدراسة من اعداد "جان ميشيل بلان" **Jean-Michel PLANE** " أستاذ بجامعة بول فاليري" أوضح بشكل عام أن المراقبون الدقيقون للحياة الاقتصادية والاجتماعية يعرفون بشكل أفضل وضع تصورات لمراحل التناقضات في عالم العمل ، بالإضافة إلى تنوع وغموض الأساليب التي تنتشر وتتواجه وتتنافس في الشركات، وتحدث عن الأعمال الحديثة لديدف أولريتش Dave Ulrich التي تبين أن تسيير الإدارة تحد العمل اليومي للشركة، وتوصل في الأخير بأن التدقيق الاجتماعي يلعب دوراً هاماً في تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية ويمكن أن يُشكّل بديلاً شاملاً في عمليات القياس والتحكّم والتنبؤ بما أنه يضع منهجاً علمياً، عملياً واستراتيجياً متكاملًا بين أيدي المسيرين، كما أنه يمكن أن يساهم على وجه الخصوص في وضع الخطط والبرامج ورسم الأهداف الاستراتيجية في ميدان تسيير الموارد البشرية في المدى القصير والمتوسط والطويل ، ويعمل على بلوغها في آجالها المحددة من خلال توفير الوسائل المادية والبشرية المناسبة في الوقت المناسب وقياس مدى تناسقها مع أهداف المؤسسة الشاملة.

الدراسة الثالثة :

Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOUS, " **la diversité international des enjeux de L'audit social**", UNIVERSITE DE DROIT, D'ECONOMIE ET DES SCIENCES D'AIX MARSEILLE UNIVERSITE PAUL CEZANNE INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion, France, 2006 W.P. n° 762 Mai 2006 *Etudiant en Doctorat de Sciences de Gestion

هذه الدراسة من اعداد :ردولف كول و سفيان فريموز بعنوان "التنوع الدولي لقضايا التدقيق الاجتماعي" بحيث اوضحت هذه الدراسة انه مع فتح الحدود وظهور المعايير الدولية الاجتماعية والأخلاقية جعل الطلب متزايد على المراجعة

الاجتماعية وفي مواجهة لهذا الطلب المتزايد لها لذا يبدو من الضروري ان تكون الاطر المرجعية مكيفة و مناسبة لفهم واقع الأعمال التجارية .او الشركة .ولهذا هدفت الدراسة للتواصل مع المؤسسات عن طريق دراسة ميدانية أجريت لمدرء الموارد البشرية في البلدان المغاربية الثلاثة وكان عددهم يقارب 71 مدير ، وهذا من اجل تقصي رؤاهم و تصوراتهم فيما يتعلق بالمراجعة الاجتماعية.وخلصت الدراسة الى ان المراجعة الاجتماعية هي وسيلة للمضي قدما لافضل الممارسات لادارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية للشركات ولكن لا يمكن ان يتحقق هذا الدور على ارض الواقع الا بانتهاج ادوات مصممة وفقا لسياقات الوطنية او الدولية او اطار وطني محدد.وان نقل المسؤولية الاجتماعية للشركات تكشف ممارسات ايجابية وان الشركات الافريقية تجد ان مراجعة تنفيذ الطلب الاجتماعي يرفع من تطوير ادارة مواردها اذا كانت تجذب المراجعة الملائمة لسياقها . وقد استعملت الدراسة الكلمات المفتاحية التالية : التنوع ؛ المراجعة الاجتماعية . العولمة؛ المعايير.

الدراسة الرابعة : من اعداد الدكتور(ابراهيم اللحيدان، أجمد الشرفاء، أحمد كلبونة)، **دراسة واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية.2012** وتمحورت الدراسة في الاشكالية التالية : ما هو مستوى تطبيق مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية للمراجعة الاجتماعية.و هل يوجد لدى مكاتب المراجعة في المملكة العربية السعودية متطلبات وإجراءات تنفيذية مكتوبة للمراجعة الاجتماعية ؟ فهدفت للتعرف على واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية ، ولتحقيق اهداف الدراسة تم اعداد استمارة استبيان وزعت على105 من المحاسبين القانونيين المرخص لهم بمزاولة المهنة واستعيد 81 وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لاجابات المتحصل عليها وتوصلت الدراسة إلى أن المحاسبين القانونيين في المملكة اسعودية يوجد لديهم متطلبات واجراءات تنفيذية مكتوبة يتم تطبيقها للمراجعة الاجتماعية ، وأن عملاء المراجعة لديهم اهتمام بمسئليآتهم الاجتماعية بشكل عام ، الا ان مكاتب المراجعة لا تقوم بالافصاح عن نتائج المراجعة الاجتماعية لعملائها في تقاريرها السنوية كما توصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين وجود وتطبيق اجراءات المراجعة الاجتماعية وخصائص مكاتب المراجعة المتمثلة في حجم المكتب وعمره وارتباطه باحد مكاتب المراجعة الكبار .

الدراسة الخامسة :

" l'audit social de reprise un jeu pour la transmission d'entreprise 'Andre caroline

"mémoire de 1ere master management stratégique des organisations, Parcours Gestion des Ressources Humaines, Présenté par Bertrand duc, université de remis champagne – Ardenne ,UFR de sciences économiques , sociales et de gestion , institut remois de gestion **2013** . la problématique de cet étude été formaliser de la manière suivante :" **l'audit social peut-il jouer un rôle primordial pour favoriser la transmission ?**

هدفت الدراسة إلى تحديد دور المراجعة الاجتماعية في تعزيز نقل الشركات و دراسة الوضعية الاجتماعية لكافة العمال و المرؤوسين سواء بعد التقاعد أو بعد الانتقال (لغرض البيع مثلا) و بالاعتماد على المنهج الوصفي خلصت الدراسة إلى النتائج التالية و هو أن انتقال الأعمال التجارية خطوة جد معقدة و صعبة لذلك لا بد من وجود المراجعة الاجتماعية كأداة

لإثبات رأس المال بحيث تعمل على تقييم أفضل لقيمة الشركة , كما أنها تعطي وجهة نظر موثوق بها واقعيًا للحالة الاجتماعية للشركة وبالتالي فهي أداة دعم اتخاذ القرار و لها أهمية بالغة في تعزيز الأداء الاجتماعي لكافة العمال و المرؤوسين بالشركة , مما يجعل كافة الشركات دائما في إمكانية التحسين الأمثل للأداء الاجتماعي.

الدراسة السادسة : ميلاد رجب الشميلة ، " دراسة ادراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية "دراسة استطلاعية للمراجعين الخارجيين ، ، قسم المحاسبة كلية الاقتصاد والتجارة ، الجامعة الاسمية الاسلامية ، مجلة الجامعة ، العدد 16 المجلد الثالث يوليو 2014 ، الاشكالية تمحورت في اشكاليتين : ما مدى ادراك المراجع الخارجي في ليبيا لمفهوم المراجعة الاجتماعية ؟ وما مدى تطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لإجراءات المراجعة الاجتماعية ؟ وتهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي للتعرف على مدى ادراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لمفهوم المراجعة الاجتماعية ، وتشكل مجتمع الدراسة من المحاسبين القانونيين اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وأساليب الاحصاء الوصفي والاعتماد على المقابلة والاستبيان وذلك من خلال توزيع 50 استبانة واستعيد منها 34 وتم تحليله بواسطة البرامج الاحصائية SPSS، وتوصلت الدراسة الى ان المحاسبين القانونيين في ليبيا يدركون مفهوم المراجعة الاجتماعية ولا يطبقونها عند فحص البيانات المالية و اوصت الدراسة بضرورة ان يولي المراجع الخارجي في ليبيا اهتماما أكبر للمراجعة الاجتماعية وان تلتزم نقابة المحاسبين والمراجعين بالمساعدة في تطبيقها وإقامة الندوات من اجل التوعية بأهميتها.

المطلب الثالث : ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة.

سنحاول من خلال هذا المطلب مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء المتعلقة بالدراسات داخل الوطن او خارجها وهذا من خلال استخراج أوجه الشبه و الاختلاف بينها.

أوجه الشبه :

- تكمن في أن أغلب الدراسات اعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات .ماعادا دراسة عبودة التي لم تستعمل الاستبانة .

- كما ان هناك تشابه من حيث المتغير المستقل في كل الدراسات وهو التدقيق الاجتماعي . كما ان هناك دراسات داخل الوطن تناولت نفس المتغيرات المتمثلة في التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية والأداء الا ان كل دراسة اخذت منحى خاص بها في طرح دراستها .

أوجه الاختلاف :

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الزمن والمكان، العينة، نوع القطاع و المتغيرات

الدراسة الحالية	الدراسة السابقة	
في حين دراستنا الحالية كانت بولاية ورقلة سنة 2015-2016	تمت الدراسات السابقة في بيئات مختلفة محلية وأجنبية وعربية وكانت في السنوات التالية 2005-2006-2010-2011-2012_2013-2014	من حيث المكان والزمان
اما الدراسة الحالية اقتصرت على مؤسسة واحدة وهي مؤسسة سونلغاز	اقتصرت اغلبية الدراسات السابقة على مجموعة من مراجعي الحسابات المرخص لهم بمزاولة المهنة بمكاتب التدقيق وأيضاً على بعض المؤسسات .	من حيث المجتمع
اعتمدت دراستنا على منهج دراسة الحالة	استخدمت منهجية البحث الميداني والوصفي لمكاتب التدقيق في الدراسات السابقة خارج الوطن ولبعض المؤسسات في الدول التي أجريت فيها كما استخدمت منهج الوصفي التحليلي وكذا دراسة الحالة	من حيث منهجية البحث
أما في دراستنا الحالية تناولت 41عامل في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة	تناولت الدراسات السابقة عينة أكثر أو أقل من عينة الدراسة الحالية	من حيث العينة
درستنا الحالية تناولت كل من متغير المستقل التدقيق الاجتماعي والمتغير التابع اداء المورد البشري .	تناولت الدراسات السابقة نفس المتغير المستقل ولكن يوجد اختلاف بالنسبة للمتغير التابع خاصة في أغلب الدراسات.	من حيث المتغيرات
اما دراستنا الحالية فتمثلت في عينة من القطاع العام الاقتصادي والممثل في المؤسسة العمومية الاقتصادية سونلغاز وصندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية للعمال .	تنوعت الدراسة بين القطاع الخاص والعام	من حيث نوع القطاع
أما دراستنا الحالية فقد اعتمدنا على دراسة حالة وذلك باعتمادنا على المقابلة وكذا الوثائق بالاستعانة بالاداة الرئيسية المتمثلة في استمارة استبيان وزعت على المؤسسة الاقتصادية	استخدمت طرق التحليل الوصفي للبيانات وبعضها كانت تحليل محتوى ، والبعض الآخر دراسة ميدانية واستخدام طرق لجمع المعلومات عن طريق استبانة خاصة	من حيث اسلوب التحليل

الوطنية للكهرباء والغاز بغية جمع المعلومات الكافية لموضوع دراستنا.	بمجتمع الدراسة وكذا المقابلات والملاحظة وجمع الوثائق والتحليل المستندي	
اما الدراسة الحالية فكان الهدف منها تبيان مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في التحسين والرفع من اداء المورد البشري ومن ثم تحسين اداء ادارة الموارد البشرية ومصحة الخدمات الاجتماعية والمؤسسة ككل ومدى أهميته بالنسبة للمؤسسة لبلوغ الاهداف المسطرة لها .	هدفت الدراسات السابقة الى قياس امكانية مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء المنظمة وإدارة الموارد البشرية ومدى ادراك ووعي المدققين لأهمية التدقيق الاجتماعي ومزاوتهم لمهنة التدقيق الاجتماعي باعتبارها جزء من عملية التدقيق الشامل وكذا التعرف على امكانية تأثير التدقيق الاجتماعي على تحسين كفاءة وفعالية اداء ادارة الموارد البشرية وكذا محاولة تبيان دور التدقيق الاجتماعي في بناء استراتيجية المؤسسة وكذا دوره في ادارة مخاطر التوظيف	من حيث الهدف
من حيث النتائج المتوصل اليها		
امادراستنا الحالية فخلصت الى مجموعة من النتائج : - ان المؤسسة محل الدراسة لها اهتمام بتطبيق التدقيق الاجتماعي . - ان المؤسسة محل الدراسة لها وعي لمفهوم الاداء و ان تحسين الاداء ممكن ان يرتبط بعوامل اخرى كالتدريب ،الابداع ،المشاركة في اتخاذ القرارات ،بالادراك ، الجهد و الاتصال الداخلي ... - لا توجد علاقة بين التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري ،	توصلت الدراسة الاولى : بأن وظيفة ادارة الموارد البشرية تسام في رسم استراتيجية المؤسسة وتعتبر من أهم ابعادها الاجتماعية وأن استخدام التدقيق الاجتماعي على جميع المستويات الاستراتيجية يساهم بطريقة فعالة في بناء استراتيجية المؤسسة ،.بالنسبة للدراسة الثانية : توصلت الى وجود علاقة قوية بين التدقيق الاجتماعي واداء ادارة الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة كما ان هناك تأثير ايجابي بينهما . أما أما الدراسة الثالثة فخلصت الى ضرورة اعطاء اهمية للتدقيق الاجتماعي في المنظمة خاصة ماتعلق بالموارد البشرية وكذا اهمية وجود مدقق اجتماعي لمتابعة ومعالجة مخاطر التوظيف في المؤسسة	الدراسات داخل الوطن
	خلصت الدراسة الاولى : الى ان التدقيق الاجتماعي يضمن الفعالية للنظام وهو شكل من اشكال الملاحظة بحيث يضمن مقارنة الاداء الفعلي بالاداء المخطط .كما توصلت الدراسة الثانية : الى ان التدقيق الاجتماعي يلعب دورا هاما في تنمية وتطوير اداء الموارد البشرية كما انه يساهم في وضع الخطط والبرامج ورسم الاهداف الاستراتيجية في ميدان تسيير الموارد البشرية اما الدراسة	دراسات خارج الوطن

	<p>الثالثة فتوصلت ان المراجعة الاجتماعية هي وسيلة للمضي قدما لافضل الممارسات لادارة الموارد البشرية كما انها تساهم في وضع الخطط والبرامج ورسم الاهداف الاستراتيجية في ميدان تسيير الموارد البشرية ، كما توصلت الدراسة الرابعة. الى أن المحاسبين القانونيين في المملكة اسعدوية يوجد لديهم متطلبات واجراءات تنفيذية مكتوبة يتم تطبيقها للمراجعة الاجتماعية ، وأن عملاء المراجعة لديهم اهتمام بمسئليتهم الاجتماعية بشكل عام ، وكذا عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين وجود وتطبيق اجراءات المراجعة الاجتماعية وخصائص مكاتب المراجعة المتمثلة في حجم المكتب وعمره وارتباطه باحد مكاتب المراجعة الكبار .وخلصت الدراسة الخامسة : الى ان المحاسبين القانونيين في ليبيا يدركون مفهوم المراجعة الاجتماعية ولا يطبقونها عند فحص البيانات المالية .اما الدراسة السادسة والاخيرة : توصلت بان وجود المراجعة الاجتماعية اداة لدعم اتخاذ القرار ولها اهمية بالغة في تعزيز الاداء الاجتماعي للعمال والمؤوسيين في المؤسسة .</p>	
--	---	--

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة .

- ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة : كما نجد الاختلاف والقيمة المضافة في الدراسة الحالية من حيث أنها تجمع بين التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري وذلك من خلال التطرق للأداء ومحدداته وأبعاده ومعايير تقييم الاداء وكذا محاولة تبيان وربط التدقيق الاجتماعي وتحسينه لاداء المورد البشري ومعرفة تأثير التدقيق الاجتماعي على الاداء ومحاوله اسقاطه على الواقع المعاش في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وكذا تصور لعملية التدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة وهذا ما لم تتطرق اليه الدراسات سابقة الذكر .

خلاصة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل الامام بالأساسيات النظرية للتدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري ، حيث عرفنا التدقيق الاجتماعي بأنه وسيلة من وسائل التسيير وأداة مساعدة للقيام بملاحظات لكي يتم التقييم الكامل للمؤسسة والتحكم في المشاكل الإنسانية والاجتماعية ، بما يضمن الفعالية للمؤسسة ويحسن من أدائها اتجاه الموظفين والمؤسسة كما هدفت الدراسة النظرية لتوضيح التدقيق الاجتماعي باعتباره المصنف والمخصص ضمن مجال تسيير الموارد البشرية ومدى الاستفادة منه ، كما تم التطرق الى توضيح مفهوم اداء المورد البشري وكيفية تقييمه وذلك من خلال الاعتماد على معايير معينة .وخلصت الدراسة النظرية إلى مدى مساهمة التدقيق لاجتماعي على اداء الموارد البشرية وفي الختام تم التعرّيج الى أهم الدراسات السابقة من داخل وخارج الوطن التي تناولت أحد متغيري الدراسة وإجراء المقارنة بينهما وبين دراسة الحالة .

الفصل الثاني

دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء

الموارد البشرية - دراسة حالة المؤسسة

الوطنية للكهرباء والغاز (سونلغاز)

تمهيد :

بعد عرض الجانب النظري الخاص بالتدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري والذي تناولنا فيه مداخل حول التدقيق الاجتماعي وأهم الأساليب والطرق التي يستخدمها المدقق في معالجة أوجه القصور وتعزيز نقاط القوة ، وكما تطرقنا الى محددات و ابعاد الاداء وكذا تقييم اداء المورد البشري والتي تعد من الوظائف الأساسية والهامة التي تعتمد عليها المؤسسة في جميع أعمالها لتحسين الاداء بحيث يعتبر المورد البشري من أصول المؤسسة التي تشكل لها استثمارا ومن المصادر الأساسية لدخولها وأرباحها ، وكذا أهم الدراسات السابقة التي لها صلة بالمتغيرين المستقل والتابع ، 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 : سونلغاز وفرعها صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لولاية ورقلة ، حيث يتم استخدام بعض الأساليب الاحصائية لمعالجة هذا الفصل ، تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

▪ المبحث الأول: الدراسة التطبيقية الطريقة والإجراءات

▪ المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

المبحث الأول : الدراسة التطبيقية الطريقة والإجراءات

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

المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً : منهجية الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة، وقصد الوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر إشكالتنا وبغية الإلمام والإحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحليل محاوره والإجابة على الإشكالية المطروحة، اعتمد المنهج التحليلي في تحليل البيانات والمعلومات المحصل عليها و كذا منهج دراسة الحالة ومن ثم تحديد النتائج المتوصل إليها لدراسة أهمية التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء المورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية باعتباره النهج الذي يتلاءم وطبيعة الدراسة ، والأسلوب المناسب للوصول إلى الأهداف المحددة ، بمعنى كيف يمكن للتدقيق الاجتماعي المساهمة في تحسين الاداء وكيف يستفيد المورد البشري من خدمات التدقيق الاجتماعي ومدى تأثير التدقيق الاجتماعي على أداء المورد البشري من خلال مراحل التدقيق المتعارف عليها والحاجة إلى ضرورة وجود التدقيق الاجتماعي لمعالجة أوجه القصور التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية وكذا مصلحة الخدمات الاجتماعية ، واستناداً لمتطلبات معالجة هذا الموضوع في الميدان، تم الاعتماد على جملة من الأدوات للوقوف على الجوانب التي تكفل أفضل معالجة للموضوع ، للوصول إلى النتائج المراد تحقيقها .

ثانياً : مجتمع الدراسة :

بغية تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز توزيع الوسط ووفرعها المتمثل في صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية والغازية (FOSC) وهذا من خلال اجراء مقابلة وتوزيع الاستمارة بغية تحقيق الهدف من الدراسة و ذلك كمايلي :

- تعريف المؤسسة قيد الدراسة : أنشأت مؤسسة سونلغاز بمقتضى المرسوم رقم 69/59 في 1969/07/28 باسم الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز ثم تحولت بمقتضى قانون 88-1/12-88 الى مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي تجاري ، و أصبحت حالياً تسمى بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز ذات الأسهم .

- أهم نشاطاتها تتمثل في :

1. انتاج ، نقل ، تصدير واستغلال الكهرباء .
2. نقل الغاز الطبيعي عن طريق القنوات الثانوية وتوزيعها على مستوى المنازل و المنشآت الموجودة عبر التراب الوطني .

- تخضع سونلغاز لقواعد القانون العام في علاقتها مع الدولة ، وتعرف كتاجر في تعاملاتها مع المواطن ومتعامل الخاص ،
حاليا اصبحت سونلغاز عبارة عن مجمع يضم المديرية والفروع التالية :
- سونلغاز انتاج الكهرباء
 - سونلغاز نقل الغاز
 - سونلغاز عمليات نظام الكهرباء

وفيما يخص توزيع الكهرباء فقد توزعت على اربع مديريات هي :

- سونلغاز توزيع الجزائر
- سونلغاز توزيع الوسط ومنها مؤسسة سونلغاز ريفي بورقلة محل الدراسة
- سونلغاز توزيع الشرق
- سونلغاز توزيع الغرب

كما انقسمت الى فروع الملحقة :وهي 19 ملحق منها :

- سونلغاز طب العمل SMT
- صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية سونلغاز FOSC
- مركز تكوين (بن عكنون) CBA
- مهام مؤسسة سونلغاز توزيع الوسط :

تمثل في توزيع الطاقة الكهربائية والغازية عبر القنوات للمواطنين وضمان احتياجات الزبائن مع توفر الشروط المطلوبة من حيث التكلفة ، نوعية الخدمة ، الأمن وكذا توزيع طاقة مقابل فاتورة ، حيث أن المؤسسة تقوم بشراء الكهرباء بثمن مرتفع وتقوم بتوزيعه للمواطن بثمن أقل وهذه سياسة المؤسسة ، حيث الشراء يكون من طرف شركة انتاج الكهرباء SPE على مستوى حاسي مسعود. الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

من أجل السير الحسن لكافة أنشطة المؤسسة تم وضع هيكل تنظيمي يسهل عملية توزيع المهام وتحديد المسؤوليات بين مختلف مصالح المؤسسة ، وهذا ما يوضحه الهيكل التنظيمي للمؤسسة (الملحق رقم 01) :الامانة العامة ، المكلف بالشؤون القانونية ، المكلف بالاتصال ، المكلف بالامن ، المكلف بالامن الداخلي ، قسم الدراسات وتنفيذ اشغال كهرباء وغاز ، شعبة الوسائل العامة ، قسم استغلال الكهرباء ، قسم استغلال الغاز ، قسم المالية والمحاسبة ، قسم تسيير الانظمة المعلوماتية ، قسم الموارد البشرية وبناءا عليه وقصد الوقوف على الجوانب الأساسية لموضوع الدراسة ولانعدام مصلحة المراجعة بالمؤسسة تمت الدراسة الميدانية في مصلحة الموارد البشرية بحيث :ان قسم الموارد البشرية : يعمل على تسيير الموارد البشرية ومحاوله تطويرها ، وذلك بوضع البرامج للتوظيف ، التكوين ، الترقيه ، التأجير ، التحفيز ، تقييم الأداء وتحسين ظروف العمل ، كما تشارك في النمو و التسيير الاستراتيجي للمؤسسة ، وتساعد في تحقيق الأهداف المتوسطة والطويلة حيث أن رئيس قسم الموارد البشرية يعتبر مدقق

داخلي ومراقب لكل الأنشطة المتعلقة بالتوظيف والتكوين والترقية الذي يقوم بمتابعة التخطيط وعقد التكوين كما يوجد مدقق خارجي الذي يقوم بزيارة المؤسسة في آخر كل شهر أفريل لمراقبة ومتابعة تلك الأنشطة حيث استطعنا الحصول على وثيقة تقرير لعام 2015 تتكون من عدة اقسام .

- فرع صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال شركة توزيع الكهرباء والغاز بورقلة

وهو فرع مستقل بذاته وتابع للمديرية العامة سونلغاز وهذا من أجل معرفة سير عمليات الخدمات الاجتماعية التي تقدم لعمال سونلغاز فهو يعتبر كمؤسسة قائمة بذاتها تهتم بتقديم الخدمات الاجتماعية لعمال سونلغاز عامة .

▪ مهام صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية : تقديم الخدمات للعمال وذويهم وذلك من خلال تخصيص الغلاف المالي لكل فرع من الفروع المتعلقة بالوحدة الجهوية للجنوب الشرقي .

▪ الهيكل التنظيمي : وكتقديم للهيكل التنظيمي للمؤسسة كما هو موضح في الملحق رقم (02)

بحيث ينقسم الهيكل الى 3 شعب رئيسية :

1. **شعبة الصحة** : يتكون من مركز طبي اجتماعي فيه اطباء عامة ومختصين وممرضين ويحوي على مخابر كما تعقد اتفاقيات مع الاطباء الخاصين لمعالجة العمال عن طريق وصل وتقديم الخدمة مجانا .

2. **شعبة الشؤون الاجتماعية** : والهدف الرئيسي هو التكفل التام بالعمال وذويهم :

- اجراء عمليات جراحية التكفل بالنقل والايواء والنقل يكون جوي .

- التكفل بفئة المعاقين .

- التكفل بالختان 2500 دج .

- خرجات ترفيهية للمعاقين .

- حمامات معدنية .

- خرجات سياحية ترفيهية للمتقاعدين .

- منحة سنوية للمعاقين ومنحة الدراسة.

3. **شعبة الثقافية والرياضية والتسلية:**

- تنظيم دورات رياضية (كرة قدم ، السباق ، الدوري الجهوي وطني ودولي)

- مدارس ثقافية ورياضية .

- خرجات استكشافية ، رحلات هواء الطلق بالنسبة للأطفال وهذا من خلال طلب ممثل العمال SDC

- الجوائز للمتحصلين على شهادة البكالوريا وكذا السلفية للزواج مبلغ 30000 دج

- الحج والعمرة تنظيم رحلات البقاع المقدسة مساعدة 10ملايين للزوج ومع الزوجة 15 مليون . ، الحضانة تقدم له نسبة 3000 دج كل شهر
- مراكز استجمام عائلية على مستوى زلفانة وتيزي وزو وتلمسان كل عامل له الحق في رحلة واحدة في السنة، مراكز صيفية عائلية وللأطفال .

المطلب الثاني : أدوات جمع البيانات

لدراسة الموضوع الحالي ومعالجة الجوانب التحليلية له ، تم الاعتماد على أربع طرق للحصول على المعلومات اللازمة ، فقد تم اللجوء الى جمع البيانات الأولية ، و الاستبانة كأداة رئيسية للبحث ، تم تصميمها خصيصا لهذا الغرض وزعت على مستوى مصالح ادارة الموارد البشرية و الخدمات الاجتماعية والمدققين والمحاسبين بالمؤسسات محل الدراسة ، بالاضافة الى اجراء مقابلة مع مسؤولي ادارة الموارد البشرية (مسؤول مصلحة التكوين والتنمية البشرية) ، مدير فرع صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية ، وكذا مسؤولو المصالح المختلفة المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية وكذا المدقق الداخلي للمؤسسة .

ومن خلال كل ما سبق سيتم من خلال هذه الفروع التعرض لتفاصيل الأدوات المستعملة ، والكيفية التي تمت بها .

اولا : ادوات الدراسة

1 : الاستبيان

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة ، وقد اعتمدت الطالبة على الجانب النظري في بناء أسئلة الاستبيان وكذا تم الاعتماد على الدراسة السابقة لكل من دراسة مراد سكاك" دور التدقيق الاجتماعي في البناء الاستراتيجي " مذكرة دكتوراة ، جامعة سطيف ، 2010،2011 كما تم الاعتماد على دراسة زقيب خيرة " دور التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء ادارة الموارد البشرية " مذكرة ماستر جامعة غرداية 2013 ، وقد صمم وفقا لذلك بطريقة مبسطة ، بما يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة ، كما أن الإجابة على الأسئلة كانت وفق منهج الإجابات المغلقة وهذا من أجل تسهيل عملية تحليل النتائج ، و الأسئلة المفتوحة من أجل تسهيل عملية التفسير والملحق رقم (05) يوضح نموذج الاستبيان.

وقد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي:

- إعداد استبيان أولي من أجل تجميع المعلومات؛
- عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملائمته لتجميع البيانات؛
- تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما اقترحه المشرف؛
- تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الآتية أسمائهم في الملحق رقم (05) والذين قاموا بدورهم بتقديم التوجيه والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم من العبارات؛
- الوصول إلى الصيغة النهائية بعد التعديلات والتصحيحات كما هو موضح في الملحق رقم (06)؛

• توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لتجميع البيانات اللازمة للدراسة.

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

✘ **محتوى الاستبيان :** إن أول ما قمنا به لإعداد الاستبيان هو تحديد محاوره ، فتم ذلك انطلاقاً من فرضيات الدراسة والمعلومات المحصل عليها من خلال المقابلة التي تمت ، و قد تم تقديم هذا الاستبيان بفقرة تعريفية بموضوع الدراسة، لأجل تقديم الموضوع للمستقصى منهم ، وتعريفهم بهدفها الأكاديمي و لتشجيعهم على المشاركة في الموضوع .لذا قمنا بتقديم الدراسة على أنها في إطار أكاديمي, وأن موضوعها يتعلق بالتدقيق الاجتماعي و اداء المورد البشري ، 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 26 عبارة موزعة على محورين . حيث تم اعداد الاستبيان وفق مقياس ليكارت الثلاثي (غير موافق ، محايد ، موافق) وقد تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة أجزاء:
الجزء الأول: يتكون من محور خاص بالعبارات المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي تضمنت 12 فقرة .

❖ المحور الأول : اهتمام الادارة بالتدقيق الاجتماعي وتطبيقه في المؤسسة ، ويتكون من (03) فقرات و تتمثل في الأسئلة من (1) إلى (03) ؛

❖ المحور الثاني : مراجعة الأداء الاجتماعي الداخلي ، يتكون من (05) فقرات و تتمثل في الأسئلة من (04) إلى (8) ؛

❖ المحور الثالث : ما يوفره التدقيق الاجتماعي للفرد العامل ، يتكون من (4) فقرات و تتمثل في الأسئلة من (10) إلى (13) .

الجزء الثاني فيتضمن معلومات متعلقة باداء المورد البشري و يتكون من (14) فقرة: .

الجزء الثالث : فقد تضمن العبارات الشخصية المتعلقة بالمستقصى .

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

جدول رقم (2- 1): أوزان الإجابات و الأهمية النسبية للوسط الحسابي المرجح

الإجابة 1	الوسط	المتوسط المرجح	المستوى الموافق له
غير موافق	1	من 1 إلى 1.66	قليل
محايد	2	من 1.67 إلى 2.33	متوسط
موافق	3	من 2.34 إلى 3	مرتفع

المصدر : عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي و الاستدلالي باستخدام SPSS ، (الجزء الثالث موضوعات مختارة)، ص 538،
www.iugaza.edu.ps cite visite le 29/03/2016 a 14:18

تم تحديد مجال المتوسط الحسابي المرجح من خلال حساب المدى (2=1-3) ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.66=3/2) ثم إضافة هذه القيمة إلى اقل قيمة في المقياس وهي 1 وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية و هكذا أصبح طول الخلايا كما يلي (من 1 إلى 1.66) قليل... الخ.

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

☒ **حجم عينة البحث:** ويقصد بها تطبيق الاستبيان على عينة البحث من مجتمع البحث بقصد تحديد درجة استجابة الباحثين للاستبيان و كذلك تساعد على التعرف على الأسئلة الغامضة ، وتساعد في إتاحة الاختبار المبدئي للفرضيات ، وتوضيح بعض المشكلات المتعلقة بالتصميم و المنهجية¹ و بناء على ذلك تم اختيار عينة من بين عدد العمال الموظفين في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة ومن مختلف المستويات الوظيفية تتمثل في موظفين في مصلحة الخدمات الاجتماعية والموارد البشرية وكذا المحاسبين ، وذلك لغرض التعرف على مدى ادراك واهتمام المؤسسات الاقتصادية بالتدقيق الاجتماعي وواقع التدقيق الاجتماعي ومدى مساهمته في تحسين الاداء والرفع منه : حيث قمنا بتوزيع 45 استبانة على جميع افراد العينة المدروسة وقد اعتمدنا التسليم المباشر للمستجيب المتمثلة في مؤسسة سونلغاز وفرعها صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال شركة الكهرباء والغاز ، حيث تم الغاء 4 استبانات من مجموع 45 استبانة ، فكان مجموع الاستبانات الصالحة للمعالجة الاحصائية هي (41) استبانة .

¹ وليد عبد الرحمن خالد الفراء، تحليل بيانات الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS ، الندوة العلمية للشباب الإسلامي، 2009 ، ص 7 :

www.minshawi.com cite visite le 10/04/2016a16:38

الجدول رقم : (2- 2) : يبين الإحصائيات الخاصة باستمارة الاستبيان

الاستبيان		البيان
النسبة	العدد	
100%	45	عدد الاستثمارات الموزعة
8.89%	4	عدد الاستثمارات الملغاة
91.11%	41	عدد الاستثمارات الصالحة

المصدر: من إعداد الطالبة

☒ صدق الاستبانة :

يقصد بصدق الاستبانة ان تكون استبانة الدراسة قادرة على انجاز وقياس ما وضعت لأجله بما يحقق أهداف الدراسة ويجب على أسئلتها وفرضيتها وقد تم قياس صدق الاستبانة كمايلي :

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

☒ قياس ثبات الاستبانة :

- **ثبات الاستبيان :** قامت الطالبة 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 فإن 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 مرتفعاً وكلما اقتربت من الصفر كان الثبات منخفضاً.¹ومن 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 جراء الاختبار 0.645 أي (64 %) و هو مرتفع و موجب الإشارة و هذا يدل على ثبات الأداة المستخدمة و الجدول الموالي يوضح ذلك :

² وليد عبد الرحمن خالد الفراء ، مرجع سبق ذكره، ص 38 .

الجدول رقم (2-3) : يبين اختبار الثبات حسب معامل ألفا كرونباخ

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	
0.645	26	نتائج الثبات الكلي

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

من خلال الجدول رقم (2-3) يمكن ان نلاحظ قيمة الفا كرومباخ تقدر 0.645 اي قيمة الثبات الكلية للاستبيان هي 0.645 وهي تعبر عن امكانية ثبات النتائج التي يمكن ان يعطيها الاستبيان مرة اخرى أو بعبارة أخرى ، في حالة اذا قمنا باستجواب أفراد العينة من جديد في نفس الظروف فان 64% من افراد العينة المدروسة تكون نفس الاجابة .

2 : المقابلة

اعتمدنا على أسلوب المقابلة الشخصية مع رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية، ومدير صندوق الخدمات الاجتماعية و الثقافية و هذا للحصول على المعلومات مباشرة من أجل شرح الأسئلة للوصول إلى إجابات صحيحة وسليمة تمكننا من الحصول على بعض المعلومات المرتبطة بموضوع الدراسة والوصول إلى نتائج دقيقة . وقد اعتمد الباحث على الجمع بين المقابلة المباشرة والتي تمكن من خلالها الباحث من طرح الاسئلة بكل حرية وفق المواقف الخاصة بالبحث ، وبغية لاستكمال بعض المعطيات التي لم يتم ادراجها ضمن الاستبيان فقد تم اجراء مقابلات أيضا مع بعض المستجوبين والمكلفين بملاء الاستبيان في المؤسسات المعنية خلال فترة التوزيع او استرجاع الاستمارات الموزعة وهذا لتسهيل العملية و قيامنا بشرح بعض المصطلحات الغامضة لبعض المستجوبين. كما قمنا بمحاولة منا بتمثيل دور المدقق من خلال الاستفسار حول الخدمات و الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة وتوفرها لعمالها .

من بين هذه الفروع كانت دراستنا بالمديرية الجهوية لتوزيع الوسط سونلغاز بمركز التوزيع ورقلة وكذا صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية والغازية ، حيث كانت وجهتنا لمصلحة الموارد البشرية من أجل معرفة كيفية تدقيق الأنشطة المتمثلة في التوظيف والتكوين والترقية ومن هو المسؤول عن هذه العملية وكيف تتم , أما بالنسبة للمؤسسة الخاصة بالخدمات الاجتماعية فقد توصلنا لمعرفة الأنشطة الاجتماعية الموجودة وما هي الخدمات التي توفرها لعمالها وكيف يتم التحضير لهذه الخدمات وقد كان هدفنا من هذه الزيارة الميدانية هو معرفة كيف تتم المتابعة والمراجعة لهاته الأنشطة المتمثلة مثلا في الرحلات والمنح العائلية والعطل وغيرها حيث قمنا باجراء مقابلة مع مدير المؤسسة وكذا المصالح الخاصة بالخدمات الاجتماعية منها مصلحة الخدمات الثقافية والرياضية والصحة والتسلية كما أجرينا مقابلة مع المدقق الداخلي للمؤسسة والذي قام بتوضيح عملية المراقبة لجميع الأمور المتعلقة بمهاته الخدمات .

3 : الوثائق

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

- التقرير الصادر عن المدقق الخارجي في المؤسسات محل الدراسة (تقرير الخاص بمراجعة الأنشطة الموارد البشرية من ترقية وتعويضات). الملحق (2-8).
- الوثائق الخاصة بلجنة الخدمات الاجتماعية ومخططاتها المستقبلية وتسمى **contrat de gestion**. الملحق رقم (2-9).
- نموذج تقرير تسيير داخلي للأنشطة الاجتماعية من الجانب الصحي والاجتماعي والثقافي ، الرياضي والموارد البشرية (توظيف ، تكوين) العمرة ، عطل الاطفال الموازنة الخاصة بالخدمات و الأنشطة الاجتماعية الخاصة بالعمال (10_2).
- محضر المجلس الإقليمي للتوجيه والمراقبة / جنوب شرق 2014- محضر اجتماع / FOSC المجلس الإقليمي للشرق جنوب - (2-11)

ثانيا : اداة القياس

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 و التكرارات لوصف عينة الدراسة ؛
- مقاييس الإحصاء الوصفي و ذلك لوصف عينة الدراسة و إظهار خصائصها ، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي و الانحرافات المعيارية للإجابة عن اسئلة الدراسة و ترتيب عبارات كل متغير تنازليا ؛
- معامل كرونباخ ألفا Cronbach' s Alpha لقياس ثبات ؛
- معامل الارتباط بيرسون ؛
- مصفوفة الارتباطات سيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة
- تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغير المستقل (التدقيق الاجتماعي) على المتغير التابع (اداء المورد البشري).
- تحليل التباين الاحادي (One Way Anova) لاختبار تأثيرات المتغير المستقل على المتغير التابع

المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها

سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق للتحليل الاحصائي للبيانات الخاصة بالمجيب، والبيانات الخاصة بمحاور الدراسة ومعالجتها احصائيا واثبات صحة الفرضيات من خلال تحليلها .

المطلب الاول : تحليل فقرات الدراسة

اولا : تحليل خصائص عينة الدراسة

بالنسبة لخصائص العينة المدروسة فقد تم التطرق إليها من خلال ستة جوانب أساسية تتمثل في الجنس، السن، المؤهل العلمي، الوظيفة، مدة العمل والخبرة. وهذا لمعرفة مساهمة التدقيق الاجتماعي وأهميته في تحسين اداء المورد البشري، وتبرز أهم هذه الجوانب الرئيسية في مايلي :

خصائص عينة الدراسة :

جدول رقم(2-4): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
1	الجنس	الذكور	28	68,3
		الاناث	13	31,7
2	الوظيفة	عون تحكم	3	7,5
		عون تنفيذ	8	19,5
		اطار	30	73,2
3	المؤهل العلمي	ثانوي	4	9,8
		بكالوريا	8	19,5
		جامعي	26	63,5
		دراسات عليا		

4	الخبرة	أقل من 05 سنوات	10	24,5
		من 05 إلى أقل من 10 سنوات	28	68,3
		من 11 إلى 15 سنة	2	4,9
		أكثر من 15 سنة	1	2,4

المصدر : من اعداد الطالبة بناء على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول (2-4) والشكل السابق (2-1) أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة (3.68%) في حين بلغت نسبة الإناث (31.7%) من مجموع أفراد العينة وهذا التفاوت بين الجنسين يعود بدرجة كبيرة إلى طبيعة نشاط المؤسسة الاقتصادية وطبيعة نظام العمل كما ترجع الرئاسة والمسؤولية في الوظائف إلى الذكور في أغلب المؤسسات.

أما فيما يتعلق بمتغير الوظيفة فنجد نسبة العمال الذين يشغلون منصب عون تحكم بنسبة (19.5%) ثم يليها العمال الذين يشغلون منصب عون تنفيذ بنسبة (7.5%) ليأتي في المقدمة العمال الذين يشغلون منصب اطار باكر نسبة مقدرة ب (73.2%) و هذا يدل على أن المؤسسة تعتمد في العمل بدرجة كبيرة على الاطارات بكثرة في القيام بمختلف الوظائف الرئيسية.

يتضح من خلال الجدول فيما يتعلق بالمؤهل التعليمي بان اغلبيية عينة الدراسة ذات المستوى الجامعي وتليها النسبة التي تقدر ب 19.5% والتي تمثل مستوى بكالوريا والفئة التي تمثل مستوى ثانوي فحددت ب 9.8% و تأتي اخر نسبة والمقدرة ب 7.3% والتي تمثل دراسات عليا ، من خلال ما سبق يمكن القول ان المستوى الجامعي هو الطاغي على عينة الدراسة وهذا طبعاً لنوعية وطبيعة الوظيفة التي تحتاج الى اطارات جامعية مما يدل على أن المؤسسة تبحث عن الخبرات والمعارف المكتسبة لمختلف موظفيها وهذا مؤشر بالغ الأهمية للمستوى العالي للكفاءات البشرية المتخصصة المتواجدة في مؤسستنا الاقتصادية محل الدراسة .

فيما يخص الخبرة نجد ان اعلى نسبة والمحدد ب 68,3% من افراد مجتمع الاطارات التي لديهم خبرة تصل الى 10 سنوات وهم الفئة الغالبة مقارنة بالنسب التي تقدر ب 24.5% الحائزة على سنوات الخبرة المحددة بأقل من 5 سنوات خبرة ، والنسبة التي تقارب ما نسبته 4.9% لديها خبرة من 11 سنة الى 15 سنة والتي يقارب عدد موظفيها 02، وفي الاخير تأتي ادنى نسبة والتي تعادل 2.4% وهي ادنى نسبة الممثلة في الاكثر من 15 سنة وتمثلت في عامل واحد وهو اطار في مصلحة الخدمات الاجتماعية . ومن خلال ماسبق نستطيع القول ان اعلى نسبة مثلت اعلى نسبة من سنوات الخبرة والبالغ عددها 28 موظف ،

الفصل الثاني: دور التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء المورد البشري -دراسة حالة -

اما النسبة التي تليها والتي حددت باقل سنة من سنوات الخبرة وشملت عدد عمالها 10 موظفين وهي نتيجة منطقية لنمو المؤسسة المتزايد وتوظيفها للكفاءات الشابة والاستثمار فيها فمن خلال جهودها وطاقاتها تحقق المؤسسة المزيد التقدم والازدهار .

ثانيا : تحليل فقرات الدراسة الخاصة بالجزء الثاني :

1- عرض النتائج المتعلقة بدراسة المحور التدقيق الاجتماعي :

✕ الجدول رقم (2-5): تحليل فقرات التدقيق الاجتماعي

الرقم	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
اهتمام الادارة بالتدقيق الاجتماعي وتطبيقه في المؤسسة					
01	تتم عملية التدقيق الاجتماعي وفقا للإجراءات المنهجية المتعارف عليها من طرف المدقق الداخلي او الخارجي .	2.5366	0.50485	12	مرتفع
02	تتضمن تقارير المدقق الداخلي او الخارجي لأداء المورد البشري و الاداء الاجتماعي .	2.5366	0.63630	13	مرتفع
03	يقوم المدقق بتدقيق الأهداف الاستراتيجية لأنشطة التوظيف ، التكوين ، الترقية والتعويضات العادلة.	2.7561	0.48890	9	مرتفع
	المتوسط العام	2.6098	.37195	3	
مراجعة الاداء الاجتماعي الداخلي					
04	تدرس المؤسسة مدى الأنجاز الصحيح والمناسب لأنشطتها مثل التدريب والتوظيف.	2.8537	0.42196	4	مرتفع
05	تعتمد المؤسسة عملية التقييم بصفة دورية للتأكد من مدى تنفيذ الاداء وفق المطلوب .	2.8780	0.39970	1	مرتفع
06	يقوم المدقق الاجتماعي بتدقيق الخدمات الاجتماعية المختلفة المقدمة للأفراد (نقل ، اطعام ، اسكان ، الصحة والسلامة المهنية تنظيم رحلات ترفيهية ، رياضة... الخ).	2.8537	0.42196	5	مرتفع
07	يقوم التدقيق بمراقبة مدى اعتماد المؤسسة عملية التقييم بصفة دورية للتأكد من مدى تنفيذ الأداء وفق المطلوب	2.6341	0.58121	11	مرتفع
08	يقوم المدقق بمراقبة برامج التدريب ومدى قيام المؤسسة دوريا بتغيير طرق ومعايير التدريب لمواكبة التطور في العمل لتحسين الاداء .	2.7561	0.43477	10	مرتفع
	المتوسط العام	2.7951	0.2031	2	
ما يوفره التدقيق الاجتماعي للفرد العامل					
09	يسعى التدقيق إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل وتقديم الاقتراحات .	2.8049	0.51086	8	مرتفع
10	يساعد التدقيق في التسيير الموضوعي للحياة الوظيفية للفرد مع تحقيق فرص عادلة للترقية ، كما يساهم في دعم المسيرين عند اتخاذ القرارات .	2.8537	0.35784	6	مرتفع
11	يسعى التدقيق لتنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان.	2.8780	0.39970	3	مرتفع
12	يوفر التدقيق كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين	2.8293	0.49510	7	مرتفع

				كالاهتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم التقائي وهذا للرفع من الاداء .
	1	0.4408	2.8415	المتوسط العام
مرتفع	-	.21804	2.7488	المتوسط العام لمحور التدقيق الاجتماعي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج spss

1-1 اهتمام الادارة بالتدقيق الاجتماعي وتطبيقه في المؤسسة

يتضح من خلال المحور الاول : ان الاوساط الحسابية لجميع الفقرات من (1-3) ان اجابات افراد عينة الدراسة في توافق تام ويزداد الاتفاق حول الفقرة الاخيرة رقم (3) ذات الوسيط الحسابي (2.7561) وبانحراف معياري (0.48890) والتي احتلت المرتبة الاولى من اجابات افراد الدراسة المبحوثة ، ويعني هذا أن يوجد بالمؤسسة مدقق يهتم بتدقيق الأهداف الاستراتيجية لأنشطة التوظيف ، التكوين ، الترقية والتعويضات العادلة، وتليها الفقرة (1)، (2) ذات المتوسطين الحسابي 2,5366 لكليهما مما يدل على ان اجابات أفراد العينة توافق على أن عملية التدقيق الاجتماعي تتم وفقا للإجراءات المنهجية المتعارف عليها من طرف المدقق الداخلي او الخارجي وكذا ان تقارير المدقق الداخلي او الخارجي تتضمن أداء المورد البشري و الاداء الاجتماعي الملحق رقم (8) و الملحق رقم (10).

كما يمكن القول بصفة عامة من خلال ما سبق ان جميع افراد العينة المبحوثة للمحور الخاص بمدى اهتمام المؤسسة بالتدقيق الاجتماعي وتطبيقه هي اجابات ايجابية كما هو مشار لها في الجدول اعلاه وقد احتل هذا المحور او البعد المرتبة الثالثة حيث بلغ الوسيط الحسابي الاجمالي لهذا البعد (2.6098) وحدد الانحراف المعياري له ب (3.7195). وهذا يدل على ان معظم اجابات أفراد عينة الدراسة على اتفاق تام بان ادارة المؤسسة لها اهتمام بالتدقيق الاجتماعي كونه يساهم في رفع اداء العاملين بحيث ان المدقق الاجتماعي يتواجد اين يتواجد الفرد بمعنى آخر يخدم مصالح العاملين بالدرجة الاولى والمؤسسة أيضا .

2-1 مراجعة الاداء الاجتماعي الداخلي : يتضح من خلال الاوساط الحسابية لهذا البعد لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة ، حيث احتلت الفقرة رقم (5) المرتبة الاولى من اجابات أفراد العينة المدروسة ذات الوسيط الحسابي (2.8780) وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد عملية التقييم بصفة دورية على عمالها . في حين احتلت المرتبة 2 الفقرة (6) بمتوسط حسابي 2.8573 و انحراف معياري 0.42196 التي تدل على ان افراد العينة المدروسة لها علم بان هناك مدقق يدقق الخدمات الاجتماعية المختلفة مما يدل على حصول هؤلاء الافراد على كامل حقوقهم كما ان المدقق يسعى من اجل تحسين احوالهم بمتابعة الانشطة المقدمة لهم . اما الفقرة رقم (4) احتلت المرتبة 3 بمتوسط حسابي 2.8537 وبانحراف معياري 0.42196 مما يدل على ان المؤسسة محل الدراسة تقوم بدراسة لأنشطتها من تدريب وتوظيف ، في حين احتلت الفقرة (9) المرتبة 4 بمتوسط حسابي 2.7561 وبانحراف معياري 0.43477 حيث تدل هاته الفقرة على قيام المدقق بمراقبة البرامج التدريبية . وبالتالي احتل البعد الثاني الخاص بمراجعة الاداء الاجتماعي الداخلي المرتبة الثانية حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد 2.7951 وبانحراف معياري 0.2031 مما يدل على ان المؤسسة محل الدراسة لهم وعي بمجالات التدقيق الاجتماعي .

3-1 ما يوفره التدقيق الاجتماعي للفرد العامل: ان الفقرات الخاصة بمزايا التدقيق الاجتماعي وما يوفره للفرد العامل بلغت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي عام قدره 2.8415 و بانحراف معياري 0.4408 فاحتلت المرتبة الاولى الفقرة (12) (يسعى التدقيق لتنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الاساسية للانسان) بمتوسط حسابي بلغ 2.8780 و بانحراف معياري 0.39970 فهذا يدل على اتفاق عينة الافراد على ان تطبيق التدقيق على الجوانب الاجتماعية يضمن حقوق العمال حيث ان الفقرة رقم 11 احتلت المرتبة الثانية من اجابات افراد العينة الدالة على ان التدقيق الاجتماعي يساعد في التسيير الموضوعي للحياة الوظيفية للفرد مع تحقيق الفرص العادلة للترقية ، كما يساهم في دعم المسيرين عند اتخاذ القرارات كما هو موضح في الملحق رقم (7) الذي يوضح التقرير الخاص بتدقيق الترقية اما الفقرة رقم(13) احتلت المرتبة رقم 3 بمتوسط حسابي 2.8293 و بانحراف معياري 0.49510 العبارة (يوفر التدقيق كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالاهتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي وهذا للرفع من الاداء). فالعبارة تدل على ما يوفره التدقيق للفرد العامل في المؤسسات محل الدراسة من وجهة نظرهم كما ان الفقرة رقم 10 احتلت المرتبة 4 بمتوسط حسابي 2.8049 و بانحراف معياري 0.51086 بحيث يدل على ان التدقيق يرفع من فاعلية اداء الافراد وهذا من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة من اجل تحديد العراقيل وتقييم الاقتراحات .للتحسين من تقديم الخدمات وذلك من خلال اعداد المؤسسة لتقرير او محضر يحوي على جميع المعلومات الخاصة بخدماتها و انشطتها المقدمة في كل سنة كما هو موضح في الملحق رقم (10) والملحق رقم (11) الخاص بالمحضر والتقرير .وقد احتل هذا البعد المرتبة الاولى .

☒ مقارنة الابعاد :

فمن خلال الابعاد الثلاثة المتعلقة بمحور التدقيق الاجتماعي نستنتج مايلي :

- ان البعد الاول المتعلق بما يوفره التدقيق الاجتماعي للفرد العامل قد احتل المرتبة الاولى .
- البعد الثاني المتعلق بالمراجعة الاداء الاجتماعي الداخلي قد احتل المرتبة الثانية .
- اما البعد الاخير المتعلق باهتمام الادارة بالتدقيق الاجتماعي وتطبيقه في المؤسسة قد احتل المرتبة الاخيرة وانه نوصي المؤسسة محل الدراسة بضرورة تواجد مدققين داخليين يقومون بممارسة وتطبيق التدقيق الاجتماعي على مستوى المؤسسة والالتزام به.

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام للمحور المتعلق بالتدقيق الاجتماعي بلغ (2.7488) والانحراف المعياري بلغ (2.1804). كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لجل فقرات هذا المحور جاءت مرتفعة و تشير قيم الانحراف المعياري إلى إمكانية الوثوق بقيم الوسط الحسابي المكونة لهذا البعد حيث كانت جميعها قليلة التشتت .بحيث احتلت الفقرة رقم (05) المرتبة الاولى بحيث بلغ المتوسط الحسابي 2.87 من اجابات افراد عينة الدراسة المبحوثة ويعني هذا ان المؤسسة تعتمد عملية التقييم بصفة دورية للتأكد من مدى تنفيذ الاداء وكذلك ان عملية التدقيق تساعد على مراقبة ومتابعة الانشطة المتمثلة في التدريب والتوظيف بغرض التحسين من الاداء والدليل على ذلك هو التقرير المخصص بالمؤسسة محل الدراسة في

مؤسسة صندوق الخدمات الاجتماعية الملحق رقم (2-10) والذي يوضح كيفية المتابعة لتلك الانشطة وكذا الملحق رقم (2_7) الخاص بوثيقة التقييم ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يؤشر على وجود فهم جيد ومقبول للتدقيق الاجتماعي، من خلال نتائج الخاصة بمحور التدقيق الاجتماعي نلاحظ ان المؤسسة محل الدراسة لها فهم وعي بأهمية التدقيق الاجتماعي

ومنه فرضية الدراسة الاولى التي تنص على انه لا يوجد اهتمام بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة غير صحيحة فمن خلال الجدول رقم (2-10) تعد نتائج المتحصل عليها المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي والتي بلغ متوسطها العام ب(2.7488) وهو مرتفع ، وهذا يدل على اهتمام المؤسسة بتطبيق التدقيق الاجتماعي من خلال الاتفاق الجامع على الاجابات في مختلف عبارات المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي وهذا يثبت بان المؤسسة تهتم بجميع الانشطة الاجتماعية الخاصة بعمالها كما تضمن المتابعة والتدقيق على كل الوثائق المتعلقة بالجانب الاجتماعي لعمالها والدليل على ذلك الوثائق المرفقة في الملحق التي تجيب عن الفرضية الاولى. وكما اشرنا في دليل المقابلة في الملحق رقم (2-4) التي اجريناها مع مدير صندوق الخدمات الاجتماعية ورئيس مصلحة الموارد البشرية كلها تؤكد على ممارسة المؤسسة محل الدراسة للتدقيق الاجتماعي بصورة واضحة .فمن خلال اجراء المقابلة مع مدير صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الكهرباء والغاز فقد تم طرح الاسئلة كما هو موضح في الملحق رقم 2-3 اتضح مايلي :

- بان المؤسسة تقوم بتقديم العديد من الخدمات لعمالها حيث يمكن تلخيصها في : خدمات تمس الجانب الصحي ، خدمات تمس الجانب الثقافي والرياضي والتسلية ، خدمات تمس الجانب الاجتماعي للعمال مثل : خرجات سياحية ، حمامات معدنية ، توفير النقل ، توفير السكن، حج ، عمرة ... بمعنى التكفل بالعمال وذويهم .

كما قدم لنا المهام التي تقوم بها المؤسسة كما موضح في شرح الهيكل التنظيمي ، وهذا من اجل تشجيع العامل للقيام بعمله و اظهار كفاءته وخبرته المهنية وتحسين من الاداء .وكذلك هو حق من حقوق العامل .

وان مجمل الاهداف والخدمات تحدد من طرف لجنة تسمى **بمجلس التوجيه والمراقبة** وهي مكلفة بمراجعة ومتابعة الانشطة الاجتماعية الخاصة بالعمال تعتبر اللجنة كمدقق خارجي ومستهدف لمؤسسة صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية حيث تتالف اللجنة من : رئيس اللجنة وهو عضو دائم و اعضاء منتخبين وهم ممثلي العمال للمؤسسة و المستفيدين من FOSC (الخدمات الاجتماعية والثقافية) حيث أن المسؤول على احتياجات العمال هو ممثل العمال، فاللجنة تقوم بتسطير الأهداف من الجانب الكمي والمالي وترسل للمؤسسة وتسمى باتفاقية التسيير **contrat de gestion** الملحق رقم (09).

وعلى العموم فإن عملية التدقيق والمتابعة لكل الخدمات المقدمة تكون من خلال متابعة المدير وبمعاونة المدقق الداخلي للمؤسسة لسير عملية الشعب الثلاث وهذا بالاعتماد على وثائق المتمثلة في الميزانية الاجتماعية ولوحة القيادة والموازنة التقديرية لكل جانب من الجوانب الاجتماعية منها : الجانب الصحي ، الثقافي ،التسلية ، الاجتماعي وجانب التدقيق على الموارد البشرية منها التوظيف والتكوين وحتى العمرة وعطل الاطفال وتقوم باعداد **تقرير التسيير** الملحق رقم (10) حيث تقوم الشعب بتحضير الميزانية كل 3

أشهر ويقوم المدير العام للمؤسسة بمراجعتها ومن ثم ارسالها للجنة التوجيه والمراقبة الجهوية ومن ثم ترسل الى لجنة التوجيه والمراقبة الوطنية فهي العملية التي تتم بها التدقيق على الجانب الاجتماعي الخاص بكل الخدمات المقدمة للعمال بحيث تقوم اللجنة بمراقبة الوثائق التي تقدمها المؤسسة وهذا من خلال محضر المجلس الإقليمي للتوجيه ومراقبة / جنوب شرق 2014 محضر اجتماع / FOSC المجلس الإقليمي للشرق جنوب الملحق رقم (11) تجمع جميع المحاضر للوحدات وترسل للجنة الوطنية ثم يقام اجتماع مع المديرية العامة مثلا : تقوم بدراسة الأهداف التي لم تحقق في السنة الحالية لتوفرها العام القادم وتحدد الاختلالات والعراقيل وتقدم الاقتراحات والتوصيات وهكذا تتم عملية المراجعة الاجتماعية وكل هذا من أجل تحسيس العامل بالراحة والاهمية لانه اكيد العمود الفقري للمؤسسة وعندما تكون هناك متابعة لكل الخدمات المقدمة له يحفز من أجل تحسين الاداء .والعامل له الحق في تقديم شكاوي وترسل الى لجنة التوجيه والمراقبة وتحسن اللجنة الخدمات للعمال . وبالتالي نستنتج من ان المؤسسة تطبق بطريقة مباشرة للتدقيق الاجتماعي في نظري .

- وقد اشار مدير صندوق الخدمات الاجتماعية بانه يتعرض لعملية التدقيق من طرف مدقق خارجي خاص بالأنشطة الاجتماعية في اخر كل شهر اوت يقوم بمراجعة جميع الوثائق الملحق رقم (11) تجمع جميع المحاضر للوحدات وترسل للجنة الوطنية ثم يقام اجتماع مع المديرية العامة مثلا : تقوم بدراسة الأهداف التي لم تحقق في السنة الحالية لتوفرها العام القادم وتحدد الاختلالات والعراقيل وتقدم الاقتراحات والتوصيات وهكذا تتم عملية التدقيق كما انه يقوم بالتوجه الى المقر الرئيسي بالعاصمة للمناقشة والتخطيط للخدمات المقدمة العام المقبل وتحديد الاهداف وكذا مناقشة الانحرافات التي اكتشفت وما هو المحقق وهذا من خلال متابعة ومراقبة والاستعانة بوثيقة المتمثلة في لوحة القيادة الخاصة بالجانب الاجتماعي للعمال من اجل تصحيح الاختلالات وتقديم توصيات لتنفيذها في المستقبل وكل هذا من أجل تحسيس العامل بالراحة والاهمية لانه اكيد العمود الفقري للمؤسسة وعندما تكون هناك متابعة لكل الخدمات المقدمة له يحفز من أجل تحسين الاداء .والعامل له الحق في تقديم شكاوي وترسل الى لجنة التوجيه والمراقبة وتحسن اللجنة الخدمات للعمال . كما ان رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية بمؤسسة سونلغاز أوضح بدقة عملية المراجعة لكل من أنشطة التوظيف والتكوين والترقية وذلك من خلال استعمال المدقق بلوحة القيادة الاجتماعية كوثيقة رسمية وأساسية لما لها من دور في معرفة أهم الاختلالات ، فهي وسيلة لتجميع المعلومات المهمة التي يحتاجها المدقق الاجتماعي لاتخاذ القرارات المناسبة وتعرض مجموعة من المعلومات المنظمة المتعلقة بالأفراد والجماعات في المنظمة ، فالمدقق الاجتماعي يراقب حركة العمال والتوظيف والتكوين والترقية عن طريق لوحة القيادة خاصة تقوم بإعدادها مصلحة الموارد البشرية وتحتوي على مؤشرات لجميع المعلومات المتعلقة بالموظف من يوم توظيفه الى غاية تقاعده بحيث كل نشاط يمر بعدة مراحل ويتم متابعة كل مرحلة لتفادي الاخطاء التي قد تحدث لتداركها وتصحيحها في الحين . كما انه يوجد مدقق خارجي من مديرية الموارد البشرية بالعاصمة يقوم بمتابعة هاته الأنشطة كما يوضح التقرير رقم (2-8) في الملحق بحيث اكد لنا ان التدقيق الاجتماعي هو بمثابة الرقابة على عملية التوظيف والتكوين والترقية.....ومن خلاله يتم الوقوف عند أهم الانحرافات ثم تقدم الاقتراحات لحل تلك الانحرافات وان المسؤول على عملية المتابعة داخليا هو مدير الموارد البشرية هو المسؤول الأول عن المتابعة ومراجعة جميع الاجراءات الخاصة بالموظف وتليه رئيس مصلحة التكوين والتوظيف، اما خارجيا : تتم متابعة الأنشطة الخاصة بالموارد البشرية من

الفصل الثاني: دور التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء المورد البشري -دراسة حالة -

خلال مراجع خارجي من مديرية الموارد البشرية التابع للمديرية العامة بالعاصمة وانه يتم في كل سنة يتم التخطيط لمتابعة التوظيف و التكوين ضمن البرنامج السنوي.

✓ وبالتالي نستنتج من ان المؤسسة تطبق بطريقة مباشرة للتدقيق الاجتماعي في نظري .

2- عرض النتائج المتعلقة بدراسة المحور المتعلق باداء المورد البشري :

✕ الجدول رقم (2-6): تحليل فقرات اداء المورد البشري

الرقم	المعيار	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	احرص على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة .	2.9756	1	مرتفع
02	يتم إنجاز العمل المحدد في الوقت المحدد.	2.8293	8	مرتفع
03	لدي القدرة لتحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل .	2.7805	11	مرتفع
04	التزم و اتقيد بأنظمة وقوانين العمل .	2.9024	3	مرتفع
05	لدي قدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل .	2.7805	12	مرتفع
06	احافظ على الالتزام بأوقات العمل الرسمية .	2.7073	13	مرتفع
07	تتوافر بالمؤسسة الرغبة والحماس لإنجاز مهام عملي.	2.5854	6	مرتفع
08	ابذل الجهد الكافي لإنجاز عملي بطريقة صحيحة .	2.8537	7	مرتفع
09	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي أؤديها .	2.6341	14	مرتفع
10	يتم التنسيق مع الآخرين لإنجاز عملي.	2.8293	9	مرتفع
11	أحرص على تنفيذ العمل وفقا للخطة و البرامج المرسومة .	2.9024	4	مرتفع
12	يتوفر لدي القدرة على الابداع وتطوير العمل.	2.9024	5	مرتفع
13	توجد قدرة لدي على تصحيح الأخطاء الناتجة من قيامي بأداء العمل.	2.8293	10	مرتفع
14	الاشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء يؤدي إلى تحسين مستوى أدائي .	2.9512	2	مرتفع
	المتوسط العام	2.8188	-	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج spss

يظهر من خلال الجدول السابق أن المتوسط العام لهذا البعد المتعلق باداء المورد البشري بلغ (2.8188) و الانحراف المعياري بلغ (0.21255) كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت مرتفعة وتشير قيم الانحراف المعياري إلى إمكانية الوثوق بقيمة الوسط الحسابي المكونة لهذا البعد حيث كانت جميعها قليلة التشتت. بحيث احتلت الفقرتين رقم (01) المرتبة الاولى بحيث بلغ المتوسط الحسابي (2.9756) و بانحراف معياري 0.15610 من اجابات افراد عينة

الدراسة المبحوثة ويعني هذا ان هناك اتفاق على ان المؤسسة تحرص على تحقيق اهدافها . في حين جاءت الفقرة رقم 09 (تتوفر لدى العاملين المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي يؤدونها) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا المحور بمتوسط حسابي بلغ 2.6341 وانحراف معياري 0.622740، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يؤثر على ان العمال في المؤسسات محل الدراسة يعملون على تحسين ادائهم والمواظبة على تحقيق اهداف المؤسسة وكذا لديهم القدرة والادراك والرغبة في اداء المهام كما انهم يتميزون بالابداع والمشاركة في اتخاذ القرار ويتلقون التدريب المناسب .

فمن خلال الجدول رقم (2-11) الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسات محل الدراسة حول الاداء ان المتوسط العام لهذا البعد بلغ 2,8188 و بانحراف معياري 0,21255 كما يظهر من خلال الجدول ان المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت مرتفعة مما يؤثر على وجود فهم وادراك لاداء المورد البشري بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.90 للفقرة (12) (يتوفر لدى العاملين القدرة على الابداع وتطوير العمل) و بانحراف معياري 0.300041 كما بلغت الفقرة الخاصة بالمشاركة في اتخاذ القرار (10) (يتم التنسيق مع الآخرين لانجاز العمل) متوسط حسابي 2.893 و بانحراف معياري 0.4951 وبلغت الفقرة الخاصة بالجهد (يبدل العاملون الجهد الكافي) متوسط حسابي 2,8537 و بانحراف معياري 0,35784 فمن خلال المتوسطات الحسابية الخاصة ببعد الاداء نستنتج ان كل العبارات المتعلقة به ذات مستوى مرتفع مما يدل على فهم ووعي افراد العينة في المؤسسات محل الدراسة لمفهوم الاداء . وبالتالي الفرضية الثانية الخاصة باداء المورد البشري صحيحة . فمن خلال الجدول تعد نتائج اداء المورد البشري مؤشرا ايجابيا لمدى التزام عمال المؤسسات بأداء مهامهم والمواظبة على تحقيق الأهداف العامة والرغبة في تنفيذ المهام على أكمل صورة بغية منهم في المضي لتحسين الاداء . خلال المقابلة مع رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية فسر لنا كيفية العمل وتشجيع الموارد للتحسين من الاداء من خلال التكوين والتدريب وذلك بتخصيص ملتقى اسبوعي للعمال بمركز التكوين بن عكنون . وكذا التكوين طويل المدة لمدة 9 أشهر وهذا قبل توظيف الموظفين الجدد بعد اجتيازه للاختبارات . وتكلفة اليوم الواحد 27000 دج ، وكذلك من خلال مايلي : الترقية والتعويضات العادلة والتحفيزات المعنوية كالميداليات التي تمنح للعمال من مدة 15 سنة خدمة فما فوق بالحصول على ميدالية القرمزية والفضية والذهبية على حساب المدة المقدمة وهذا يتم من خلال تقييم الاداء لكل عامل وهذا تبعا لمجموعة من العوامل او معايير الخاصة بسلوك المورد البشري وصفاته والنتائج المتوقعة من عمله .

❖ وبالتالي الفرضية الثانية الخاصة باداء المورد البشري صحيحة ونجد ان تحسين الاداء ممكن ان يرتبط بعوامل اخرى

كالتدريب والابداع والمشاركة في اتخاذ القرارات وبالادراك والجهد

ثالثا : اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

☒ تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry : عند مستوى دلالة 0.05 حيث

المتغيرات المستقلة هي (التدقيق الاجتماعي) والمتغير التابع هو (أداء المورد البشري) حيث الجدول الموالي يوضح

الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع :

الجدول رقم (2-7) يوضح الارتباط الخطي بين المتغير المستقل والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.080 ^a	.006	-.019-	.21457
a. Valeurs prédites : (constantes), الاجتماعي التدقيق المستقل المتغير ,				
b. Variable dépendante : البشري المورد أداء التابع المتغير				

المصدر : بناء على مخرجات SPSS

من الجدول السابق معامل الارتباط الخطي بين التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري هو 8% اي ان هناك ارتباط ضعيف بين التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة وعليه لا يوجد علاقة ارتباط بين التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشري ويعود هذا لعدة اسباب من بينها : ما أكد عليه مدير مؤسسة صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الكهرباء والغاز سونلغاز بان التدقيق الاجتماعي هو عبارة عن تدقيق ومتابعة الوثائق الخاصة بالخدمات المقدمة للمورد البشري وهل تطبق هذه الاجراءات وفق المنصوص عليه في الاتفاقية الا انه يؤثر تأثير غير مباشر في تحسين الاداء وذلك من خلال متابعة ماتوفره المؤسسة للعمال وهذا ما يطمئن العامل ويجفزه على الأداء والزيادة من مردوديته ،. كما انها قد تؤثر سلبا على ادائه اذا كان غير راض على الخدمات المقدمة فهي سلاح ذو حدين .

تباين خط الانحدار :

يوضح الجدول الموالي تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات وفرضيته الصفرية التي تنص على أن "خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة" :

الجدول رقم (2-8) يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA ^b						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	.012	1	.012	.250	.620 ^a
	Résidu	1.796	39	.046		

الفصل الثاني: دور التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء المورد البشري -دراسة حالة -

Total	1.807	40		
-------	-------	----	--	--

- a. Valeurs prédites : (constantes), الاجتماعي التدقيق المستقل المتغير
b. Variable dépendante : البشري المورد اداء التابع المتغير

المصدر : من اعداد الطالبة بناء على مخرجات SPSS

مجموع مربعات الانحدار يساوي 0.12 ومجموع مربعات البواقي 1.796 ومجموع المربعات الكلي يساوي 1.807 درجة حرية الانحدار هي 1 ودرجة حرية البواقي هي 39

معدل مربعات الانحدار (0.12) ومعدل مربعات البواقي هو (0.44)

قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 0.250.

- تحليل تباين خط الانحدار :

يوضح الجدول رقم (2-) تحليل تباين خط الانحدار حيث يدرس مدى ملائمة خط انحدار المعطيات و فرضيته الصفرية التي تنص على أن "خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة" بحيث يمكن الاعتماد على قيمة F لقبول الفرضية العدمية أم رفضها, حيث أشارت النتائج أن قيمة D تساوي 2.135 و درجات الحرية (40) و مستوى الدلالة 0.620 وهي أكبر من 0.05 لذلك نقبل الفرضية العدمية و نرفض الفرضية البديلة أي لا يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي على اداء المورد البشري . و بالتالي خط الانحدار لا يلائم المعطيات المقدمة .

☒ قيم معاملات خط الانحدار :

جدول رقم (2-9): قيم معاملات خط الانحدار

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Const ante)	3.033	.429		7.069	.000
	المتغير المستقل الاجتماعي	-.078	.156	-.080	-.500	.620

- a. Variable dépendante : البشري المورد اداء التابع المتغير

المصدر : بناء على مخرجات SPSS

من الجدول السابق مقطع خط الانحدار يساوي 0.78 ميل خط الانحدار للمتغير المستقل قيمته 0.00، ميل خط الانحدار للمتغير التابع 0.62.

☒ تحليل الانحدار الخطي البسيط :

الفروض الإحصائية :

الفرض العدمي (H_0) : نموذج الانحدار غير معنوي

الفرض البديل (H_1) : نموذج الانحدار معنوي

الفروض بشكل آخر :

الفرض العدمي (H_0) : جميع معاملات الانحدار غير معنوية (لا تختلف عن الصفر)

الفرض البديل (H_1) : واحد على الأقل من معاملات الانحدار معنوية (تختلف عن الصفر)

جدول رقم (2-10): معاملات الانحدار البسيط

النموذج	معامل الانحدار	مستوى الدلالة sig
قيمة الثابت	3.033	.000
التدقيق الاجتماعي	.078	.062

المصدر من إعداد الطالبة بناء على نتائج spss

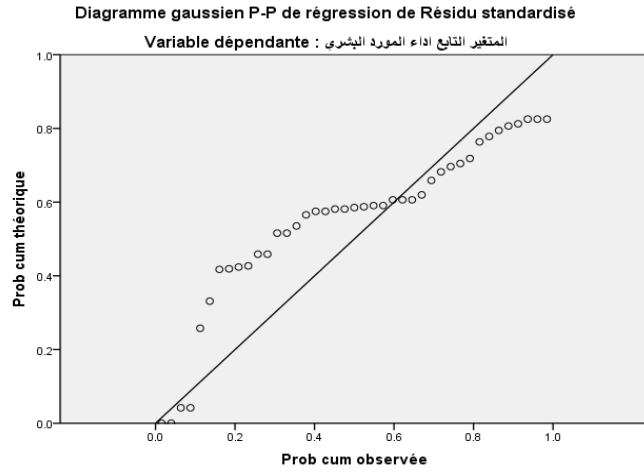
نجد أن مستوى الدلالة sig لكل من قيمة الثابت تساوي 0.00. و هي أقل من مستوى المعنوية 5% ، و المتغير المستقل تساوي 0.62 و هي أكبر من مستوى المعنوية 5% ، ولكن سيكون له دلالة عند مستوى 10 % بالتالي فان :

نموذج الإنحدار المقدر = قيمة الثابت (3.033) + التدقيق الاجتماعي \times (0.78)

$$Y = 0.78x + 3.033$$

النموذج بشكل آخر :

شكل رقم(2-1): يوضح مدى ملائمة خط الانحدار



- حسب الرسم لا توجد مشكلة فالتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي .

☒ : العلاقة الارتباطية بين ابعاد التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري :

■ اولاً : نتائج العلاقة الارتباطية بين بعد اهتمام الادارة بالتدقيق الاجتماعي وتطبيقه في المؤسسة والمتغير التابع أداء المورد البشري

الجدول رقم (2-11): يوضح الارتباط بين البعد الاول والمتغير التابع (الاداء)

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,030 ^a	,001	-,025	,22638

المصدر : بناء على مخرجات SPSS a. Valeurs prédites : (constantes)

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardizes		Coefficients standardizes	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,765	,254		10,902	,000

الفصل الثاني: دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء المورد البشري -دراسة حالة -

MOYA	,018	,096	,030	,189	,851
------	------	------	------	------	------

Variable dépendante : المصدر : بناء على مخرجات SPSS

لا توجد علاقة لأن مستوى الدلالة 0,851 أكبر من 0,05 وهذا ما يؤكد معامل الارتباط الذي كان ضعيف جدا حيث قدر بـ 0,03.

▪ ثانيا : نتائج العلاقة الارتباطية بين بعد مراجعة الاداء الاجتماعي الداخلي والمتغير التابع أداء المورد البشري

الجدول رقم 2-12: الارتباط بين البعد الثاني والمتغير التابع (الاداء)

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,133 ^a	,018	-,007	,22447

Valeurs prédites : (constantes) البعد الثاني ,

المصدر : بناء على مخرجات SPSS

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	3,189	,450		7,086	,000
MOYB	-,134	,160	-,133	-,838	,407

Variable dépendante :

المصدر :بناء على مخرجات SpSS

لا توجد علاقة لأن مستوى الدلالة 0,40 أكبر من 0,05 وهذا ما يؤكد معامل الارتباط الذي كان ضعيف جدا حيث قدر بـ 0,133

▪ ثالثا : نتائج العلاقة الارتباطية بين بعد ما يوفره التدقيق الاجتماعي للفرد العامل (مزايا التدقيق الاجتماعي) والمتغير التابع أداء المورد البشري

الجدول رقم 2-13 يوضح الارتباط بين البعد الثالث والمتغير التابع (الاداء)

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,046 ^a	,002	-,023	,22625

a. Valeurs prédites : (constantes), البعد الثالث,

المصدر: بناء على مخرجات spss

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardizes		Coefficients standardizes	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	2,716	,336	8,090	,000
	MOYC	,035	,121	,046	,288

a. Variable dépendante : المتغير التابع

المصدر : بناء على مخرجات SPSS

لا توجد علاقة لأن مستوى الدلالة 0,775 أكبر من 0,05 وهذا ما يؤكد معامل الارتباط الذي كان ضعيف جدا حيث قدر بـ 0,46

❖ ومنه نثبت الفرضية الثالثة على انه لا يوجد اهمية لابعاد التدقيق الاجتماعي على أداء المورد البشري وانه لا توجد علاقة بين ابعاد التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة .

☒ تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

عرض النتائج المتعلقة بالفروقات الاحصائية و العلاقة الارتباطية :

❖ أولاً : عرض النتائج المتعلقة بالفروقات الإحصائية :

1- نتائج اختبار الفرضية الجزئية الأولى : و التي قسمت إلى الفرضيتين الجزئيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى اداء المورد البشري أفراد العينة الذكور و الإناث عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى اداء المورد البشري أفراد العينة الذكور و الإناث عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

الفروض الإحصائية بشكل آخر:

$$H_0=U_1=U_2$$

$$H_1=U_1 \neq U_2$$

U_1 : المتوسط الحسابي لمستوى اداء المورد البشري بالنسبة لأفراد العينة الذكور.

U_2 : المتوسط الحسابي لمستوى اداء المورد البشري بالنسبة لأفراد العينة الإناث

الجدول رقم (2-14) : يبين نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمتغيري الجنس و اداء المورد البشري

ANOVA

المتغير التابع اداء المورد البشري

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.058	1	.058	1.287	.263
Intra-groupes	1.749	39	.045		
Total	1.807	40			

المصدر : بناء على نتائج spss

يلاحظ من جدول تحليل التباين لمتغير الجنس أن قيمة المعنوية 0.263 و هي أكبر من مستوى الدلالة (5 %))

و بالتالي لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى اداء أفراد العينة بين الجنسين الذكر و الأنثى .وبالتالي نقبل الفرض العدمي H_0 . ونرفض الفرض البديل H_1 .

3-نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثانية : و التي قسمت إلى الفرضيتين الجزئيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى الاداء حسب متغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اثنين على الأقل في متوسطات مستوى الاداء حسب متغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

الفروض الإحصائية بشكل آخر:

$$H_0=U_1=U_2 =U_3$$

$H_1=$ اثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية

U_1 : المتوسط الحسابي لمستوى الاداء بالنسبة لأفرد العينة الذين مستواهم العلمي (أقل من ثانوي)

U_2 : المتوسط الحسابي لمستوى الاداء لأفرد العينة الذين مستواهم العلمي (ثانوي)

U_3 : المتوسط الحسابي لمستوى الاداء لأفراد العينة الذين مستواهم العلمي (جامعي)

الجدول رقم (2-15): نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمتغيري المستوى التعليمي و اداء المورد البشري

ANOVA

المتغير التابع اداء المورد البشري

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.515	3	.172	4.911	.006
Intra-groupes	1.293	37	.035		
Total	1.807	40			

المصدر : بناء على نتائج spss

يلاحظ من جدول تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي أن قيمة المعنوية بالنسبة للاداء تساوي 0.006 و هي اصغر من مستوى الدلالة (5%) . و بالتالي توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى اداء أفراد العينة تبعا للمستوى التعليمي وبالتالي نقبل الفرضية العدمي H_0 . ونرفض الفرضية البديلة H_1 .

4- نتائج اختبار الفرضية الجزئية الثالثة : و التي قسمت إلى الفرضيتين الجزئيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى الاداء حسب متغير الوظيفة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اثنين على الأقل في متوسطات مستوى الاداء حسب متغير الوظيفة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

الفروض الإحصائية بشكل آخر:

$$H_0 = U_1 = U_2 = U_3$$

$H_1 =$ اثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية

U_1 : المتوسط الحسابي لمستوى اداء المورد البشري بالنسبة لأفرد العينة الذين لديهم منصب عمل (عون تنفيذ)

U_2 : المتوسط الحسابي لمستوى اداء المورد البشري لأفرد العينة الذين لديهم منصب عمل (عون تحكم)

U_3 : المتوسط الحسابي لمستوى اداء المورد البشري لأفراد العينة الذين لديهم منصب عمل (إطار)

الجدول رقم (2-16): نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمتغيري الوظيفة و اداء المورد البشري .

ANOVA

المتغير التابع اداء المورد البشري

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.154	2	.077	1.768	.184
Intra-groupes	1.653	38	.044		
Total	1.807	40			

المصدر: بناء على نتائج spss

يلاحظ من جدول تحليل التباين لمتغير الوظيفة أن قيمة المعنوية بالنسبة للاداء تساوي 0.184 و هي أكبر من مستوى الدلالة (5%)

و بالتالي لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى اداء أفراد العينة تبعا للوظيفة. وبالتالي نقبل الفرض العدمي H_0 . ونرفض الفرض البديل H_1 .

5-نتائج الفرضية الجزئية الرابعة : و التي قسمت إلى الفرضيتين الجزئيتين التاليتين :

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مستوى الاداء حسب متغير الخبرة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اثنين على الأقل في متوسطات مستوى الاداء حسب متغير الخبرة عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

الفروض الإحصائية بشكل آخر:

$$H_0=U_1=U_2 =U_3$$

$H_1=$ اثنين على الأقل من المتوسطات غير متساوية

U_1 : المتوسط الحسابي لمستوى اداء المورد البشري بالنسبة لأفراد العينة الذين تصل خبرتهم (أقل من 5 سنوات)

U_2 : المتوسط الحسابي لمستوى اداء المورد البشري لأفراد العينة الذين تصل خبرتهم (من 5 إلى 10 سنوات)

U_3 : المتوسط الحسابي لمستوى اداء المورد البشري لأفراد العينة الذين تصل خبرتهم (من 11 الى 15 سنة)

U_4 : المتوسط الحسابي لمستوى اداء المورد البشري لأفراد العينة الذين تصل خبرتهم (اكثر من 15 سنة).

الجدول رقم (2-17): نتائج اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA لمتغيري الخبرة واداء المورد البشري

ANOVA

المتغير التابع اداء المورد البشري

	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.073	3	.024	.518	.673
Intra-groupes	1.734	37	.047		
Total	1.807	40			

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج spss

يلاحظ من جدول تحليل التباين لمتغير الأقدمية أن قيمة المعنوية بالنسبة للاداء تساوي (0.14) و هي أكبر من مستوى الدلالة (5%)

و بالتالي لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى اداء أفراد العينة تبعا للخبرة .وبالتالي تقبل الفرض العدمي H0 .
ونرفض الفرض البديل H1 .

❖ ومنه نثبت صحة الفرضية الرابعة : بانه لا توجد فروق بين اجابات العمال في المؤسسة المدروسة الا بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي فتوجد فروق .

المطلب الثاني : الاستنتاجات (مناقشة نتائج الدراسة)

بعد الدراسة التي قمنا بها على عينة البحث وبعد المقابلة التي أجريناها مع مدير صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية ومع مسؤول مصلحة التكوين والتنمية البشرية والوثائق المحصل عليها توصلنا الى جملة من الاستنتاجات :

1- من خلال تحليل اجابات الاستبيانات واختبار فرضيات الدراسة تمكنا التوصل الى النتائج التالية :

- ✓ يمكن القول ان المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تعتمد بقوة على عنصر الشباب في عملها اذ يمثلون اكثر من 68.3%
- ✓ ان الاغلبية اطارات بالمؤسسة هم من حملة الشهادات الجامعية ، اذ بلغت نسبتهم اكثر من اجمالي العينة المدروسة .
- ✓ ان المؤسسات محل الدراسة بوعي تام باهمية التدقيق الاجتماعي كما تتوفر لدى المؤسسة لجان ومدققين خاصين في الجانب الاجتماعي والانشطة الخاصة بالمورد البشري حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.6098) .
- ✓ ان المؤسسة محل الدراسة لها وعي لمفهوم الاداء كما ان افراد العينة المدروسة يؤدون واجباتهم ويبادرون من اجل تحسين ادائهم حيث بلغ المتوسط العام للاداء ب(2.8188) وهي درجة مرتفعة .تؤكد على ان المؤسسات محل الدراسة تسعى نحو تحسين اداء عمالها من خلال تحفيزهم وتشجيعهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات ، وكذا من خلال التكوين والترقية والتعويضات العادلة الخ .وهنا يمكن استنتاج بان الاداء يرتبط بعوامل اخرى دون التدقيق الاجتماعي .
- ✓ من اختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع تبين أنه لا توجد فروقات بين إجابات العمال تبعا للمتغيرات الشخصية أي أن جنس ، الوظيفة ، وخبرة العامل لا تؤثر على اداء المورد البشري الا المستوى التعليمي هو الذي يؤثر على الاداء .
- ✓ التدقيق الاجتماعي لا يؤثر على اداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة
- ✓ لا توجد علاقة بين ابعاد التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة .
- ✓ ان المؤسسة محل الدراسة تهتم براحة العامل بحيث تقدم له كل الوسائل المساعدة كما انها تقوم بمراجعة ومتابعة كل الامور المتعلقة بمواردها البشرية .
- ✓ ان المؤسسة محل الدراسة تقوم بمراجعة كل الانشطة الاجتماعية المختصة بالتوظيف والتكوين والترقية كما انها تسهر على متابعة كل من هاته الانشطة على حدى لضمان حقوق كل عامل ، كما انها تسعى الى التقييم الدوري الذي يتبعه عنصر الترقية .

✓ كما ان المؤسسة تعمل على وضع البرامج التكوينية لعمالها الموظفين القدامى او في طريق التوظيف وهذا من اجل تحسين ادائهم ، كما تسعى لمراجعة كل من ميزانية التكوين وعدد المكونين .

✓ وجود اهتمام كبير بعملية المراجعة على كامل الانشطة الاجتماعية داخليا وخارجيا من طرف المؤسسة محل الدراسة .

✓ كما انهم على اتفاق تام بان التدقيق على الجانب الاجتماعي يوفر مزايا عديدة للفرد العامل داخل المؤسسة .

2- من خلال اجراء المقابلة مع رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية و مدير الخدمات الاجتماعية والثقافية
لعمال الصناعات الكهربائية والغازية توصلنا الى النتائج التالية :

✘ فيما يخص جانب الانشطة الخاصة بالموارد البشرية المتمثلة في التوظيف والتكوين والترقية :

✓ توصلنا بان المؤسسة محل الدراسة تعتمد على الانشطة المتمثلة في التوظيف والتكوين والترقية كما انها تعتمد على اسلوب المتابعة والمراجعة لجل الوثائق الخاصة بمهاته النشاطات وهذا من خلال اعداد لوحة القيادة الخاصة بكل عامل تحوي على المعلومات التي من بينها عدد الموظفين وميزانية التكوين وعدد المكونين والترقيات الخ من الطرق المعتمد عليها لمعالجة الانحرافات بغية تصحيحها في الوقت المناسب .

✓ كما تعتمد المؤسسة على المراجعة الداخلية من طرف رؤساء المصالح الخاصة بمهاته الانشطة وكذا المدير العام للموارد البشرية بالمؤسسة .

✓ كما تعتمد المؤسسة على المراجعة الخارجية من طرف مدقق خارجي تابع للمديرية العامة بالعاصمة الذي يقوم بتدقيق الوثائق المعتمد عليها في المتابعة ومن ثم استخراج الانحرافات وتحديد الاقتراحات في شكل تقرير .

✓ ان المؤسسة تسعى جاهدة لتحسين اداء عمالها من خلال التكوين وكذا من خلال الترقية والتحفيز ومن خلال الميداليات التي تمنحها لعمالها بعد عملية التقييم لكل عامل وهذا لتشجيعه على العطاء اكثر والرفع من ادائه . و تأكد لنا بان مراجعة ومتابعة الانشطة المتمثلة في التوظيف والتكوين والترقية دافع جيد لتحسين اداء مواردها في المؤسسة.

✘ فيما يخص جانب الانشطة الاجتماعية المتمثلة في الجانب الاجتماعي والثقافي والرياضي والتسليية.....:

✓ أن المؤسسة توفر لعمالها الخدمات الاجتماعية الخاصة بتحقيق الرفاهية لهم .

✓ وان المؤسسة تتوفر عندها لجنة خاصة بتدقيق الانشطة الاجتماعية وانشطة الموارد البشرية وهذا من اجل الكشف على الاختلالات وتصحيحها وهذه المراجعة تسعى الى تحقيق المساواة بين افراد المؤسسة كما تزيد من ثقة افرادها وبالتالي الزيادة من مردود عمالها .

✓ ان المؤسسة تقوم بممارسة التدقيق الاجتماعي وهذا من خلال متابعة الانشطة الاجتماعية الخاصة بالجانب الصحي والجانب الاجتماعي والجانب الثقافي والتسليية والجانب الخاص بالموارد البشرية من توظيف وتكوين .

خلاصة الفصل :

اشتمل هذا الفصل على دراسة الحالة التي قمنا بها حول واقع مراجعة الأنشطة الاجتماعية للموارد البشرية (التدقيق الاجتماعي) في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة وأهميتها في تحسين أداء المورد البشري ، حيث تطرقنا الى الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة وأجرينا مقابلتين في كل من مؤسسة سونالغاز توزيع الوسط وفرعها صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية ، كما تحصلنا على وثائق اثبات لممارسة التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية ، كما تناولنا فيه تحليل نتائج الاستبيان وركزنا فيها على الاجابة عن اسئلة الدراسة بالاعتماد على فرضيات الدراسة والتي اكدت على ان المؤسسة تولي اهتماما بالتدقيق الاجتماعي كما ان التدقيق الاجتماعي يؤثر تأثيرا ايجابيا على الاداء .

الخاتمة

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

وقد تم اختيار المؤسسة الاقتصادية للكهرباء والغاز وفرعه صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية والغازية 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 تجاه عمالها داخل البيئة الداخلية للمؤسسة.

مما مكنا التعمق أكثر في هذا البحث فتوصلنا لاختبار الفرضيات والخروج بالنتائج والتوصيات التالية:

❖ أولاً : اختبار الفرضيات :

الفرضية الاولى :

✓ من خلال الدراسة الميدانية والمقابلة المباشرة مع رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية ومدير صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية حيث تأكد لنا من وجود لجنة او هيئة تقوم بعملية المراجعة الدورية للأنشطة الاجتماعية الخاصة بالموارد البشرية كما انه يتواجد مدققين يقومون بالتدقيق على الجانب الاجتماعي وهذا ينفي الفرضية الاولى ويوجب بان هناك اهتمام لدى المؤسسة بتطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات محل الدراسة حيث تاكد من خلال اجابات افراد العينة والمقابلة على ان التدقيق يوفر مزايا للافراد مما يجعلهم يتقنون ويمارسون اعمالهم على اكمل وجه مما يدل على رضاهم التام بما تقدمه مؤسساتهم من أنشطة اجتماعية. وبالتالي نستطيع القول بان المؤسسة محل الدراسة تولي اهتمام لابس به بالتدقيق الاجتماعي، وهذا من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من ابعاد التدقيق الاجتماعي وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الاجمالي الذي كانت قيمته 2.7488 وهو مستوى مرتفع بالنسبة الى الفئة التي ينتمي اليها عن طريق مدى توافر عبارات المقياس.

✓ من خلال الدراسة تبين ان المؤسسة لها بوعي تام بمفهوم الاداء واهميته في تحقيق اهداف المؤسسة كما انه يرتبط بمتغيرات اخرى كالتدريب والابداع والمشاركة في اتخاذ القرار ،، الترقية ، التحفيز وهو ما يثبت صحة الفرضية الثانية يرتبط أداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة بمجموعة من المتغيرات الداخلية والخارجية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير 2.8188 وهو مستوى مرتفع .

- ✓ من خلال الاجابة على الفرضية الثالثة لا توجد علاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع اي بين التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة. حيث بلغ معامل الارتباط 8% وهو ارتباط ضعيف ويجسن من ادائه ويزيد من مردوده في العمل.، كما توصلت الدراسة انه لا توجد علاقة وتأثير بين بعاد التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة .
- ✓ توصلت الدراسة الى انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاداء المورد البشري في المؤسسة لكل من متغير الجنس والوظيفة والخبرة حيث نجد ان مستوى الدلالة المحسوب هو اكبر من 0,05 مستوى الدلالة المعتمد ، وان المستوى التعليمي كان مستوى دلالة اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0,05) وعليه توجد فروق ذات دلالة احصائية في اداء المورد البشري تعزى لمستوى التعليمي . حيث بلغ مستوى الدلالة (0.006).

❖ ثانيا : عرض نتائج الدراسة:

بعد الدراسة الميدانية التي قمنا بها وبعد المقابلة المباشرة مع الرؤساء الخاضعين بمجال الانشطة الاجتماعية من رئيس التكوين ومدير الخدمات الاجتماعية والثقافية وكذا عن طريق توزيع الاستبيان توصلنا الى جملة من النتائج :

☒ من حيث الجانب النظري :

- التدقيق الاجتماعي مهم في المؤسسة ، وهو يشمل عدة أنشطة خاصة بالموارد البشرية منها التوظيف والتكوين والترقية والخدمات الاجتماعية من توفير كل سبل الرفاهية للفرد العامل ، فتمكن المؤسسة من خلاله اتخاذ الاجراءات في الوقت المناسب ؛
- نجاح التدقيق الاجتماعي في اي مؤسسة يتوقف على مدى التزام الممارسين له بالخطوات او الاجراءات المتبعة ، وهدفه في النهاية الوقوف على المخاطر والرقابة عليها ثم اقتراح الحلول اللازمة؛
- ان لاداء المورد البشري مجموعة من المحددات والابعاد التي تساعد على التحسين وبالتالي تقييم الموارد البشرية .

☒ من حيث الدراسة الميدانية :

- هناك لجنة مراجعة خاصة في المؤسسة للأنشطة الاجتماعية للموارد البشرية وبالتالي نستنتج ان المؤسسة محل الدراسة تمارس التدقيق الاجتماعي للموارد البشرية .
- عملية المتابعة للأنشطة الاجتماعية تتم من خلال طرفين الجهة الداخلية والخارجية للمؤسسة .
- تتم عمل تقارير بنتائج التدقيق ترفع للجان لمتابعها من اجل الكشف على الانحرافات وتقييم الاقتراحات .
- تسعى المؤسسة والعمال خاصة للتحسين من ادائهم من خلال الابداع ،التدريب والحماس
- لا توجد علاقة بين التدقيق الاجتماعي واداء المورد البشري في المؤسسة محل الدراسة .

- يساهم التدقيق الاجتماعي بشكل غير مباشر في تحسين أداء المورد البشري داخل المؤسسات من خلال تحسين فعالية الخدمات المقدمة والأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية ومصصلحة الشؤون والخدمات الاجتماعية مثل التوظيف والتكوين والترقية والاهتمام بالجانب الصحي والثقافي والاجتماعي للمواردها .
- إن التدقيق الاجتماعي أصبح أهم وسيلة في يد المؤسسة من أجل البقاء في بيئة دائمة التغير (ديناميكية)، حيث يلعب التدقيق الاجتماعي دور مهم في كشف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها مصصلحة الخدمات الاجتماعية وإدارة الموارد البشرية والمؤسسة ككل واقترح الحلول المناسبة لها في شكل تقارير.
- إن التدقيق الاجتماعي يمكن تحقيقه من خلال توفير مجموعة من المتطلبات ، ويمكن لأي مؤسسة أن توفر هذه المتطلبات إذا أرادت ذلك.

☒ و فيما يتعلق بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة : توصلنا إلى بعض النتائج فيما يتعلق بواقع ممارسة

التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء مواردها البشرية من خلال عدم وجود بعض المتطلبات الخاصة بتنمية نشاط التدقيق الاجتماعي داخلها وأهمها:

- أن المؤسسة ليس لديها مصصلحة 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 تسير 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 الامام الكافي لممارسة التدقيق الاجتماعي ووجد بعض الرؤساء المبادرين بممارسة التدقيق الاجتماعي على مستوى مؤسساتهم وحتى انها لا تقتصر على المدقق فقط بل يمارسها كل من الرؤساء والمدراء في المؤسسة واعتبارها من اولوياتهم .
- تسعى المؤسسة الى توفير مجمل الوسائل الرقابية للمحافظة على مستوى معقول ومناسب للأجور والرواتب والمزايا العينية النقدية، وتدريب العاملين واكسابهم المهارات والمعارف اللازمة ، وتوفر الضمانات المناسبة عند المرض والتقاعد والوفاة والحوادث ، وأيضا توفر أماكن عمل صحية ومناسبة ، وحمائتهم ضد كافة أخطار المهنة وإصابات العمل، وبالتالي تهيئة ظروف العمل المناسبة التي تتصف بالأمن والاستقرار ، كما توفر سبل الرعاية الصحية ، والسكن المناسب، ووسائل الترفيه عن النفس والاستقرار ، ومجالات التسلية كالمصايف والنوادي والرحلات ، وكذلك الاعتراف بقدرات كل العاملين وتوفير فرص متساوية للترقية. 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 كم انه يوفر التدقيق كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتفاء العاملين كالاهتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي وهذا للرفع من الاداء.
- وان التدقيق الاجتماعي اذا وفرت له جميع السبل سيؤدي بالضرورة الى تحسين أداء المورد البشري في المؤسسات .

❖ ثانيا: عرض توصيات الدراسة:

- ضرورة اعطاء اهمية للتدقيق الاجتماعي في المؤسسة ، خاصة ما تعلق بالموارد البشرية لأنها تمثل الميزة التنافسية وهي اهم 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 مشروعات 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 و الابداع 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 .
- يجب ان يكون هناك مصلحة لادارة المخاطر وهذا من اجل رصد كل الاختلالات التي يمكن ان تحدث في جميع أنشطة الموارد البشرية وخاصة في مراحل التوظيف من استقطاب او تعيين او ادماج وكذا التركيز على التكوين لانه الوسيلة لتحسين اداء الموارد البشرية .
- ضرورة تلقين المدقق الداخلي مهارات المدقق الاجتماعي لأن له القابلية لممارسة التدقيق الاجتماعي وباعتبار التدقيق الاجتماعي جزء من المهام التي تقع على عاتقه وجزء من مسؤوليته وأيضاً باعتباره جزء من عملية التدقيق الشامل، لأنه بمثابة امتداد للتدقيق المالي والمحاسبي.
- ضرورة الاهتمام أكثر بجانب المسؤولية الاجتماعية نحو فئة العاملين بالمؤسسة ، لأنها تعد مادة التدقيق الاجتماعي .

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

- ❖ أخلاقيات الاعمال 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 :

اولا : المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- احمد حلمي جمعة ، الاتجاهات المعاصرة في التدقيق والتاكد ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان الاردن 2009
- 2- امين السيد احمد لطفي " مراجعات مختلفة لأعراض مختلفة " الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2005
- 3- باري كشواي، "إدارة الموارد البشرية"، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة العربية الثانية، مصر، 2006.
- 4- جمال خير الله، الابداع الاداري، دار اسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى الاردن عمان، 2009
- 5- حجازي مُجّد حافظ . ادارة الموارد البشرية . دار وفاء الدنيا للنشر و التوزيع الاسكندرية ،مصر، 2007
- 6- على سلمي ،ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، 1985
- 7- مُجّد الصيرفي ، قياس وتقويم أداء العاملين ، الطبعة 1 ، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2008
- 8- مُجّد بوتين، "المراجعة ومراقبة الحسابات من النظرية إلى التطبيق"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- 9- نوال يونس مُجّد آل مراد ،نظام تقييم اداء الموارد البشرية وانعكاساته في قرارات ادارتها ، دار غيداء للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى ، عمان -الاردن ، 2013
- 10- هاشم حمدي رضا ، التدريب الاداري المفاهيم والاساليب ، دار راية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، الاردن - عمان ، 2013

المذكرات:

- 1- أسعد أحمد مُجّد عكاشة ، اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات في فلسطين ، مذكرة تخرج ماجستير ، غير منشورة ، قسم ادارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية غزة ، 2008،
- 2- الوازن طارق ، دور لوحة القيادة في قياس اداء الموارد البشرية دراسة حالة بمؤسسة الغازات الصناعية ورقلة ، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير ، جامعة ورقلة ، 2013
- 3- بن عيشي عمار ، دور تقييم اداء العاملين في تحديد احتياجات التدريب دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية بسكرة ، مذكرة ماجستير، جامعة مُجّد بوضياف المسيلة ، 2005
- 4- بھون مُجّد ، دور تدقيق الموارد البشرية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية ، مذكرة ماستر ، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية ، التجارية وعلوم التسيير ، جامعة غرداية ، 2014-2015

- 5- بوعيط جلال الدين , الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي مذكرة ماجستير ، تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية جامعة منتوري محمود قسنطينة . 2008
- 6- جادلي سمير ، تسيير الاجور في المؤسسة دراسة حالة البنك الفرنسي ، مذكرة ماجستير ، تخصص علوم التسيير ، تسيير الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ، غير منشورة ، 2008
- 7- خشاب فوزية ، اثر الرضا الوظيفي على اداء المورد البشري ، في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مذكرة ماستر ، غير منشورة ، علوم التسيير ، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، 2014-2015
- 8- خويلدات ايمان ، اثر تسيير الموارد البشرية على الاداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الوطنية ، دراسة حالة الشركة الوطنية لتوزيع الكهرباء والغاز بورقلة ، مذكرة تخرج ماستر ، تخصص اقتصاد وتسيير بترولي ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2013 ، 2014
- 9- رايح يخلف نحو تقييم اداء المورد البشري في المؤسسة الاقتصادية حالة سونالغاز ، مذكرة ماجستير ، تخصص تسيير المنظمات ، جامعة بومرداس 2006
- 10- زقيب خيرة ، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء ادارة الموارد البشرية ، مذكرة ماستر ، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير ، جامعة غرداية ، 2013-2014
- 11- ركي عبد العزيز عبد العالي . ادارة الجودة و دورها في بناء الشركات . مذكرة دكتوراه ، غير منشورة ، الجامعة الافتراضية الدولية بالمملكة المتحدة ، ماي 2010
- 12- سكاك مراد ، "التدقيق الاجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة " دراسة ميدانية لعينة من مؤسسات ولاية سطيف مذكرة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، قسم العلوم الاقتصادية - بجامعة سطيف-، 2010-2011
- 13- ضياني نوال، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010.
- 14- عبودة رجاء " دور التدقيق الاجتماعي في ادارة مخاطر التوظيف" دراسة حالة مؤسسة مامي مذكرة ماستر تخصص ادارة الموارد البشرية وعلاقات العمل كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير - جامعة سطيف 2014-2015
- 15- لغواطي شريفة ، التدقيق الاجتماعي كاداة تقييم الموارد البشرية على مستوى مؤسسة صناعية خاصة دراسة ميدانية بالشركة الاسبانو جزائرية للتغذية "هال " المؤسسة الخاصة ذات المسؤولية المحدودة المنطقة الصناعية حاسي عامر وهران ، مذكرة ماجستير تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران . 2013
- 16- مقدم وهيبية ، تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية (دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري) ، مذكرة دكتوراه، تخصص علوم التسيير، جامعة وهران 2013 ، ص 181

المؤتمرات والملتقيات :

- 1- أحمد قايد نور الدين، "دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات"، جامعة محمد خيضر، "الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي"، يوم 06 و07 ماي، بسكرة، 2012.
- 2- مراد سكاك، فارس هباش، "دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي"، جامعة فرحات عباس، "الملتقى العلمي الدولي حول الازمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية"، ايام 20- 21 أكتوبر، سطيف، 2009.

المقالات والمجلات:

- 1- إبراهيم اللحيدان، محمد الشرفاء، احمد كلبونه، "واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية"، مقالة، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية، 2012.
- 2- الشيخ الداوي، تحليل الاسس النظرية لمفهوم الاداء، مجلة الباحث، العدد 7، جامعة الجزائر، 2009-2010
- 3- النوار الطيب محمد شبكة ضياء للمؤتمرات والدراسات 2015 اتخاذ القرار في العملية الادارية، Diae.net/80872016، 21:40
- 4- خليل محمود الرفاعي، خالد راغب الخطيب، "قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة"، مجلة القدس للأبحاث والدراسات، العدد السابع والعشرون، عمان، الأردن، 2012.
- 5- سكاك مراد، "التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي واستراتيجي في تحسين أداء الموارد البشرية"، مجلة العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر، 2009.
- 6- صالح عقدة، يوسف سعادة، "مدى ادراك المدققين الاردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي" دراسة ميدانية شملت مكاتب مدققي الحسابات في الاردن. "، المجلة الاردنية للعلوم التطبيقية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الاردن، 2004، يوم 2016/02/5 الساعة 20:40 على jps-dir.com/Forum/uploads/13105/Social_audit.d.20:40
- 7- عرابة الحاج، تقييم كفاءة استخدام الموارد البشرية الصحية في المستشفيات العمومية -دراسة تطبيقية على عينة المستشفيات - مجلة الباحث - عدد 10 / 2012، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة
- 8- محمود عيسى مجلة التدريب والتقنية مجلة شهرية تصدر عن المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني 2016/01/28 العدد 153 أكتوبر 2011 < ww.hrdiscussion.com إدارة الموارد البشرية > تقييم اداء الموظفين 01/28/2015 على الساعة 15:18.

- 9- مزهودة عبد المالك . الاداء بين الكفاءة و الفعالية مفهوم و تقييم . مجلة العلوم الانسانية ،العدد 1 ،كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة مُجَد خيضر بسكرة 2001
- 10- ميلاد رجب اشتميلة ، ادراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لاسلوب المراجعة الاجتماعية "دراسة استطلاعية للمراجعين الخارجيين في المنطقة الشرقية لليبيا ، المجلة الجامعة، العدد السادس عشر ، المجلد الثالث ، جويلية 2014

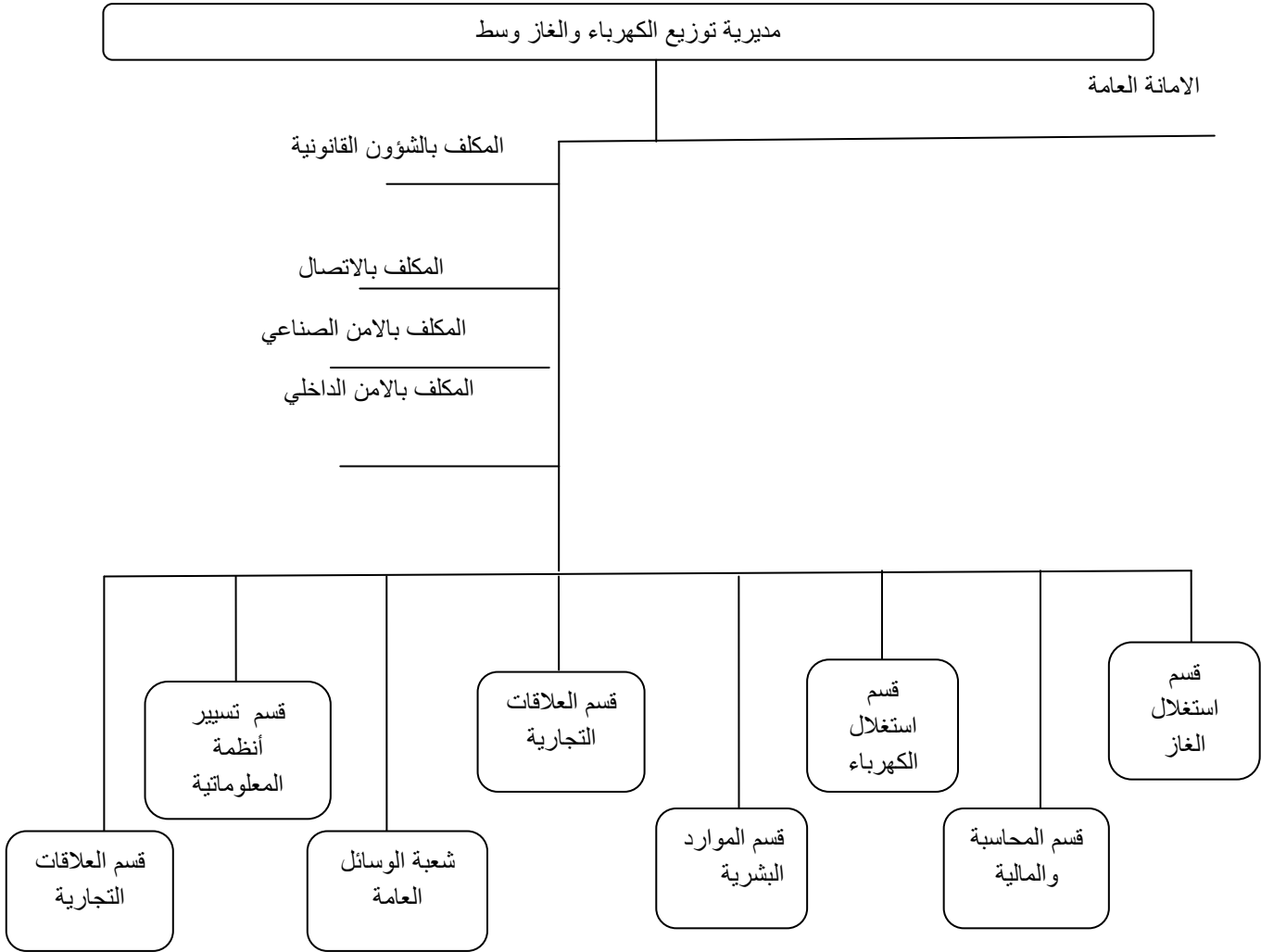
ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- A.bartoli ,dunod ‘**le managment dans les organisation publiques** ‘paris ،1997 .
- 2- Andre caroline، " **l'audit social de reprise un jeu pour la transmission d'entreprise** "mémoire de 1ere master management stratégique des organisations، Parcours Gestion des Ressources Humaines, Présenté par Bertrand duc, université de remis champagne – Ardenne ,UFR de sciences économiques , sociales et de gestion ، institut remois de gestion، 2013
- 3- Catherine VOYNNET FOURBOUL، "Audit des ressources humaines", année 2005 ،voynetf.fr/wp-content/uploads/.../10auditsociale1
- 4- Fatima El Kandoussi et Manal El Abboubi،" **L’audit social : un outil d’amélioration de la qualité du pilotage social à l’heure des reformes des entreprises publiques**"، Ecole de gestion de L’Université de Liège، Maroc، 2008.
- 5- .Jacques Igalens et Jean-Marie Peretti، **Audit social، Meilleures pratiques, méthodes، outils،** eyrolles édition، France،2008
- 6- Jean-Marie PERETTI et Aline SCOUARNEC, Institut International de l’Audit Social, **Audit social & renouvellement de la GRH, SIDI FREDJ (Algérie) Du 30 au 31 mai 2009**
- 7- Jean -Michel PLANE, "Audit social et gestion des ressources humaines dans les organisations: pour une implication raisonnable des hommes au travail"، Professeur Université Paul Valéry - Montpellier III, séminaire"Pratiques d’audit social et de RSE dans la diversité de leurs environnements، 25- 26 et 27 mai، 2006.
- 8-L’audit social dans le contexte marocain –" **Un nouveau créneau pour l’expert-comptable، Aspects méthodologiques et proposition d’un référentiel d’audit. .** www.abhatoo.net.ma/...social/.../l-audit-social-dans-le-c... 251011201619:00

- 9- Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOUS, "**la diversité international des enjeux de L'audit social**", Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion, France, 2006.
- 10- petit larouse illustré , libraire larouse , paris 1984
- 11- Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOUS, "**la diversité international des enjeux de L'audit social**", UNIVERSITE DE DROIT, D'ECONOMIE ET DES SCIENCES D'AIX MARSEILLE UNIVERSITE PAUL CEZANNE INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion, France, 2006 W.P. n° 762 Mai 2006

الملاحق

الملحق رقم (1)



الهيكل التنظيمي الخاص بمؤسسة سونلغاز ورقلة

المصدر من اعداد الطالبة بناء ا على الوثائق

صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية

المدير العام رئيس الوحدة الجهوية

الامانة

المدقق الداخلي

شعبة ثقافة ، رياضة ، تسلية

شعبة الشؤون الاجتماعية

شعبة الصحة

رئيس الشعبة

رئيس الشعبة

رئيس الشعبة

المنشطين

مكلف بالدراسات

مساعدين اجتماعيين

مركز طبي اجتماعي

أمين صحي

مساعد مكلف بمراقبة
النشاطات الاجتماعية والثقافية

الهيكل التنظيمي لمؤسسة صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال سونلغاز

المصدر : من اعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة

الملحق رقم (03) : دليل المقابلة

الموضوع : اسئلة مقابلة مع رئيس مصلحة التكوين والتنمية البشرية

- س1- كيف تحسن المؤسسة من اداء مواردها البشرية ؟
- س2- ماهي الأنشطة التي تقوم بها مصلحتكم ؟
- 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 ايجابا في تحسين ادائه ؟

الملحق رقم (04) :

الموضوع : اسئلة مقابلة مع مدير صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية والغازية

- س1 - بصفتمكم المسؤولون بدرجة أولية 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 و الأهداف 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 رايبك بصفتمك متابع لجميع الأنشطة الاجتماعية لعمال مؤسستكم ان المتابعة لها اهمية في التحسين من اداء مواردهم البشرية ؟

الملحق رقم (05) قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم الاستاذ	الدرجة العلمية	جهة العمل
01	رشيد مناصرية	استاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
02	أسماء يوسف	استاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
03	عبد الحق بن تفات	استاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
04	الحاج عراية	استاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة
05	خالد رجم	استاذ محاضر أ	جامعة قاصدي مرباح ورقلة

المصدر : من اعداد الطالبة .

الملحق رقم (06) استمارة استبيان



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
تدقيق ومراقبة التسيير

أختي الموظفة، أخي الموظف؛

تحية طيبة و بعد :

يقوم الباحث بإجراء دراسة تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر في تدقيق ومراقبة التسيير و المعنونة ب : التدقيق الاجتماعي وأهميته في تحسين أداء المورد البشري " - دراسة حالة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية لولاية ورقلة -
لذا ننتمى من سيادتكم الموقرة الاجابة على هذه الأسئلة بموضوعية (دون تحيز) وبدقة ووضوح لأن التوصل إلى نتائج سليمة وأهداف البحث المرجوة يعتمد بشكل كبير على صدق اجاباتكم ومعلوماتكم المقدمة إلينا ، مع العلم أن هذه الأسئلة تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.
وفي الأخير تقبلوا منا فائق عبارات الشكر والتقدير والاحترام.

➤ الجزء الاول : يتضمن هذا الجزء أسئلة حول "واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي في تحسين كفاءة وفعالية اداء الموارد البشرية داخل المؤسسة الاقتصادية. الرجاء وضع علامة (X) أمام الإجابة المناسبة حسب رأيك.

➤ المحور الأول : العبارات المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي :

التدقيق الاجتماعي (المراجعة الاجتماعية) : هو عبارة عن فحص مهني محايد للبيانات و القوائم الاجتماعية لإبداء رأي حول مصداقية و عدالة تلك القوائم و التقارير الاجتماعية و هذا للتأكد من 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 ، العمره
بمعنى اخر تدقيق او مراجعة جميع الأنشطة الاجتماعية للمؤسسة.

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
اهتمام الادارة بالتدقيق الاجتماعي وتطبيقه في المؤسسة				
1	تتم عملية التدقيق الاجتماعي وفقا للإجراءات المنهجية المتعارف عليها من طرف المدقق الداخلي او الخارجي .			
2	تتضمن تقارير المدقق الداخلي او الخارجي لأداء المورد البشري و الاداء الاجتماعي .			
3	يقوم المدقق بتدقيق الأهداف الاستراتيجية لأنشطة التوظيف ، التكوين ، الترقية والتعويضات العادلة.			
مراجعة الاداء الاجتماعي الداخلي				
4	تدرس المؤسسة مدى الانجاز الصحيح والمناسب لأنشطتها مثل التدريب والتوظيف.			
5	تعتمد المؤسسة عملية التقييم بصفة دورية للتأكد من مدى تنفيذ الاداء وفق المطلوب .			
6	يقوم المدقق الاجتماعي بتدقيق الخدمات الاجتماعية المختلفة المقدمة للأفراد (نقل ، اطعام ، اسكان ، الصحة والسلامة المهنية			

			تنظيم رحلات ترفيهية ، رياضية... الخ).
7			يقوم التدقيق بمراقبة مدى اعتماد المؤسسة عملية التقييم بصفة دورية للتأكد من مدى تنفيذ الأداء وفق المطلوب
8			يقوم المدقق بمراقبة برامج التدريب ومدى قيام المؤسسة دوريا بتغيير طرق ومعايير التدريب لمواكبة التطور في العمل لتحسين الاداء .
مايوافره التدقيق الاجتماعي للفرد العامل			
9			يسعى التدقيق إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل وتقديم الاقتراحات.
10			يساعد التدقيق في التسيير الموضوعي للحياة الوظيفية للفرد مع تحقيق فرص عادلة للترقية ، كما يساهم في دعم المسيرين عند اتخاذ القرارات .
11			يسعى التدقيق لتنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان.
12			يوفر التدقيق كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالاتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي وهذا للرفع من الاداء .

➤ **المحور الثاني: العبارات المتعلقة بأداء المورد البشري**

الرقم	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
1	احرص على تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة .			
2	يتم إنجازي للعمل المحدد في الوقت المحدد.			
3	لدي القدرة لتحمل مسؤولية الأعباء اليومية للعمل .			
4	التزم واطيق بأنظمة وقوانين العمل .			
5	لدي قدرة على التكيف عند حدوث حالات طارئة في العمل .			
6	احافظ على الالتزام بأوقات العمل الرسمية .			
7	تتوافر بالمؤسسة الرغبة والحماس لإنجاز مهام عملي.			
8	ابذل الجهد الكافي لإنجاز عملي بطريقة صحيحة .			
9	تتوفر لدي المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي أؤديها .			
10	يتم التنسيق مع الآخرين لإنجاز عملي.			
11	أحرص على تنفيذ العمل وفقا للخطة و البرامج المرسومة .			
12	يتوفر لدي القدرة على الابداع وتطوير العمل.			
13	توجد قدرة لدي على تصحيح الأخطاء الناتجة من قيامي بأداء العمل.			
14	الاشراف المباشر والمتابعة المستمرة من قبل الرؤساء يؤدي إلى تحسين مستوى أدائي .			

➤ الجزء الثاني : المعلومات الشخصية خاصة بالمستجيب :

ضع علامة (x) أمام الاجابة المناسبة:

1- الجنس: ذكر أنثى

2- المؤهل العلمي : ثانوي بكالوريا جامعي دراسات عليا

3- مدة العمل: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من 11 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

4- الوظيفة : اطار عون تحكم عون تنفيذ

وفي الأخير أقدر بإخلاص تعاونك معنا, الرجاء التأكد من عدم إغفال أي سؤال من أسئلة الاستمارة, مع إعدادتها في الأخير وشكرا.

الملحق رقم (07) كشف التقييم

FORMULAIRE D'EVALUATION

MAITRISE

ANNEE : 2014

NOM	Brik
PRENOMS	Selima

المصدر : وثيقة من المؤسسة

الملحق رقم (08) تقرير خارجي خاص بمراجعة أنشطة الموارد البشرية (الترقية والتعويضات ، الميداليات)

تقرير مدقق

شركة توزيع الكهرباء والغاز للوسط
Société de Distribution de l'Electricité et du Gaz du Centre

DIRECTION RESSOURCES HUMAINES
Service Contrôle et assistance
N° 5426 /DRH

23 DEC 2015

NOTE pour : La Direction de distribution de Ouargla Rural

Objet : Compte rendu de mission d'assistance et contrôle

Nous vous transmettons ci-joint, pour exploitation et prise en charge, le compte rendu de contrôle, réalisé à distance à partir du système NOVA et concernant l'activité ressources humaines.

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

C/C :
- Mr le PDG/ SDC
- Mr BELHAGINE
- Direction de l'Audit de Gestion

SDC : Société par actions au Capital Social de 15 000 000 000 DA. RCC n° 080800435-00109
Siège social : Boulevard Mohammed Elmaghazaoui - Tél. 025 20 75 88/92/97 Fax : 025 20 75 53
Courriel : sdc@sdcc.dz

Dans le cadre du programme d'assistance et de contrôle de l'exercice 2015, un contrôle à distance a été effectué à partir du prog logiciel NOVA et concerne la Direction de Distribution de Ouargla Rural.

Les principaux chapitres contrôlés sont les suivants :

- Médailles de travail et de mérite, promotion 2015
- Promotions avancement au 01-01-2014
- Consolidation du rapport de l'exercice précédent
- Prime de relève et prime de caisse
- Indemnité de nuisances

1- Médailles de travail et de mérite :

Le contrôle de l'attribution des médailles de travail et de mérite relatives à la promotion 2015, nous a permis de constater les anomalies suivantes, dont le détail est donné en annexe :

- Attribution à tort de la médaille de travail à trois agents
- Manque d'information sur les fiches NOVA des agents concernés par la médaille, à savoir Emploi antérieur et service national, informations nécessaires pour le calcul de nombre d'années de service (02 cas)

2- Promotions avancement au 01-01-2014:

La vérification des promotions avancement de la campagne 2014, nous a permis de constater une bonne prise en charge de ce dossier.

3- Consolidation du rapport de l'exercice précédent:

Les anomalies constatées lors de notre dernière mission ont été prises en charge, à l'exception de certaines anomalies qui restent en instance (voir détail en annexe).

4- Prime de relève et prime de caisse:

En application des dispositions réglementaires relatives à la prime de relève et prime de caisse (cf. Note de service n°548/ DRH du 14-05-2014), un contrôle a été effectué à ce sujet afin de vérifier selon les postes de travail des agents ayant perçu ces primes ainsi que les montants correspondants.

Ce contrôle nous a permis de constater une bonne prise en charge de ce thème.

5- Indemnité de nuisances:

En application des dispositions réglementaires relatives à l'indemnité de nuisances (cf. Note de service n°566/ DRH du 20-05-2014), un contrôle a été effectué à ce sujet afin de vérifier selon les postes de travail des agents ayant perçu cette indemnité ainsi que les montants correspondants.

Ce contrôle nous a permis de constater l'attribution à tort de ladite indemnité à deux (02) agents, dont le détail est donné en annexe.

DIRECTION RESSOURCES HUMAINES
Service Assistance et Contrôle

RAPPORT DE CONTROLE
DIRECTION DISTRIBUTION de Ouargla Rural
Décembre 2015

I- Médailles de travail et de mérite:

Nom & Prénoms	Matricule	Anomalies Constatées	Actions du gestionnaire
ABIA Sayah	038687	Attribution à tort de la médaille de bronze, manque 08 jours pour 15 ans d'ancienneté	Annuler les décisions et les reprendre pour la campagne 2016
LAALAM Abdenacer	039774	Attribution à tort de la médaille de bronze, manque 02 jours pour 15 ans d'ancienneté	
GHANEM Fouzia	039356	Attribution à tort de la médaille d'argent, période de la mise en disponibilité non décomptée.	
HADBOULI Mohamed	040645	Période emploi antérieur non mentionnée sur la fiche NOVA	Faire le nécessaire

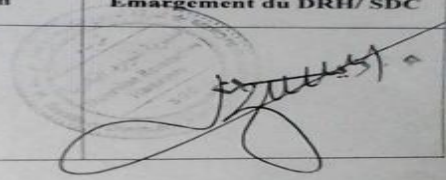
II- Indemnité de nuisances:

Liste des agents n'ouvrant pas droit à l'indemnité de nuisances

Matricule	Nom	Prénom	Emploi	Lib Emploi	BG	Montant	Action du gestionnaire
041027	MEHANI	Mohamed soufian	FM41	AGT GEST STOCKS HC	VT	4290.0	Supprimer l'indemnité de nuisances
040536	SIBOUKEUR	Norddine	HF81	TECH TRAVAUX INFRASTR PAL	VT	2106.0	


Recommandations:

- Prendre en charge les anomalies signalées dans le rapport de l'exercice précédent.
- Mettre à jour les fiche NOVA notamment pour les cas des médailles et prendre en charge les anomalies relatives au thème médailles
- Annuler les décisions de médailles attribuées à tort, et les reprendre à la campagne 2016.
- Veiller à l'application stricte de la note de service n°566/ DRH du 20-05-2014, relative à l'indemnité de nuisances.

Emargement du Directeur de la Distribution avec Observations et commentaire	Emargement du DRH/ SDC
	

المصدر : وثيقة من المؤسسة

الملحق رقم (09) اتفاقية التسيير



صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية والغازية
Fonds des Œuvres Sociales et Culturelles des Travailleurs des Industries Electriques et Gazières

Direction Générale

SERVICE REGIONAL SUD EST

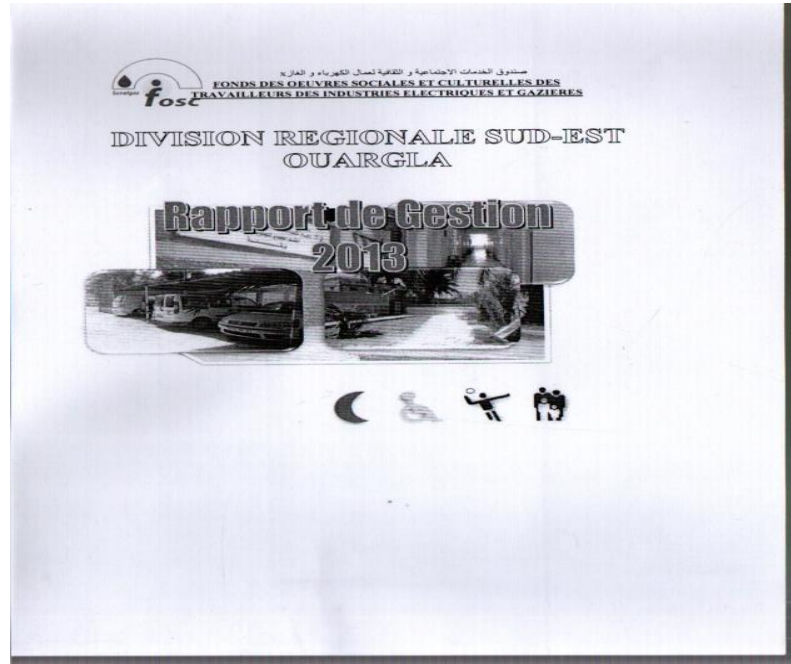
CONTRAT DE GESTION EXERCICE 2016

Décembre 2015

Service régional SUD EST Contrat de Gestion 2016 Page 1

الملحق رقم (10) :

نموذج عن تقرير تسيير داخلي للأنشطة الاجتماعية للجانب الصحي والاجتماعي والثقافي ، الرياضي و الموارد البشرية
(توظيف ، تكوين) العمرة ، عطل الاطفال



Janvier 2014

SOMMAIRE

N°	Designation	Page
>	Introduction.	02
SYNTHESE		
	Santé	
	Action Sociale	
	Sport, Culture et Loisirs	
	Vacances	
	Ressources humaines	
	Affaires générales	
	FINANCE, COMPTABILITE ET RECOUVREMENT	
	CF-ZELFANA	
ANNEXES 01: Detaille		
01	Annexe 01: Santé	
02	Annexe 02: Action Sociale	
03	Annexe 03: Sport, Culture et loisirs	
04	Annexe 04: Finances et Comptabilité	
05	Annexe 05: CF-ZELFANA	
ANNEXES 02: Documents		

2013/2014.

- Participation de la région au tournoi sportif inter région organisé au niveau de l'IFEG/Ain M'Lila.
- Participation de la région au tournoi sportif national.
- Prise en charge des enfants du groupe Sonelgaz dans le cadre du CV enfants en Algérie 2013.
- Prise en charge des familles du groupe Sonelgaz dans le cadre du CF en Algérie 2013.
- Prise en charge de 16 enfants dans le cadre du CV 2013 à l'étranger (France).
- Récompense de bacheliers.

5- Ressources humaines:

- Participation à toutes les actions de formation et perfectionnement programmés par le DRH visant à améliorer la performance de nos agents.
- Prise en charge de deux apprenties en comptabilité.

Introduction:

Durant l'année 2013, il a été réalisé un certain nombre d'activités au profit des travailleurs du groupe en terme d'activités culturelles, sociales et sportives. A titre indicatif :

1- Dans le domaine de la santé:

2- Dans le domaine de l'action sociale:

- Célébration de la journée nationale des personnes à besoins.
- Prise en charge des malades.
- Aides sociales aux malades (PBS physiques et mentaux) nécessaire en matière d'achat des couches et billet d'avion.
- Aides sociales en matière de secours décès.
- opération de circoncision.

3- Sports, Culture et loisirs:

- L'organisation des sorties aérées et excursions durant cette période pour les parents et leurs enfants.
- Organisation du tournoi sportif régional 2012/2013 et

LES VACANCES

D - LES VACANCES ENFANTS:

LIBELLE	REALISATION Du 01-01 au 30-09 2012 PAR FILIALE (NBR D'ENFANTS)								
	GRTE	SPE	SDC	SPAS	CAMEG	MPV	RET	FOSC	TOTAL
CV ZIAMA	1er Session								
	2eme Session								
	3eme Session								
SONAGHTER	1er Session								
	2eme Session								
	3eme Session								
TOTAL	CV ZIAMA								
	SPNAGHTER								
TOTAL									

B-EL OMRA :

Unité : bénéficié

LIBELLE	Nbr de Participants 2011	Nbr de Participants 2012	Taux d'évolution	PREVU 2012	Taux de réal%
EL_OMRA					
TOTAL					

B- VACANCES FAMILLES / CELIBATAIRES ET ENFANTS A L'ETRANGER:

Unité : Familles - Enfant

LIBELLE	Nbr de Participants 2011	Nbr de Participants 2012	Taux d'évolution	PREVU 2012	Taux de réal%
CF à l'étranger					
Produits KDA					
CV en France					
Produits KDA					

1 - Formation:

	Du 01-01 au 31-12-2012		
	Cadre	Maitrise	Exécution
Perfectionnement			

1 - Perfectionnement :

- Nombre d'agents concernés : 09, soit 31% de l'effectif statutaire de la Division.

2 - Apprentissage :

- 02 apprenties dans la subdivision Finance et comptabilité.



- Effectif du 01.01 au 31.12.12 :

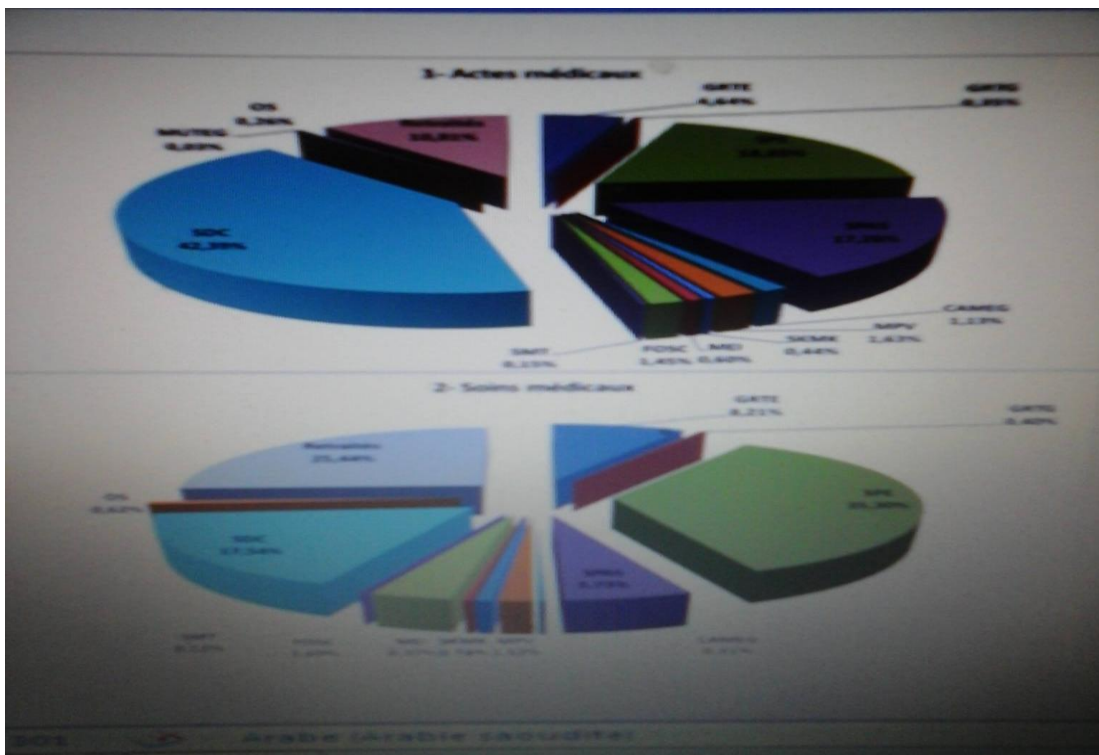
Unité : agent

Catégorie	Effectif au 01.01.12			Entrée			Départ			Effectif au 31.12.12		
	Statut	Contr.	Total	Statut	Contr.	Total	Statut	Contr.	Total	Statut	Contr.	Total
DRSE - OUARGLA												
Cadre												
Maîtrise												
Exécution												
TOTAL												
DRSE - 1												
CF - ZELFANA												
Cadre												
Maîtrise												
Exécution												
TOTAL												

II - SOINS MEDICAUX : - الرعاية الطبية :

libellé	DRTE	DRTO	SE	SAI	CAMIS	SPY	SRK	RE	FSJC	SPT	SOC	NUTEG	KOR	OS	IFSO	CEFO	ANONIA	TOTAL DT	TOTAL
Soins généraux																			
Soins dentaires																			
TOTAL																			

libellé	réalisé 4ème Trimestre 2012	réalisé du 01/01 au 31/12/2012	réalisé 4ème Trimestre 2013	réalisé du 01/01 au 31/12/2013	Objectif 2013	% taux de 2013/2012	Taux de réel %
Soins généraux							
Soins dentaires							
TOTAL							



الملحق رقم (11) - نموذج محضر المجلس الإقليمي للتوجيه ومراقبة / جنوب شرق 2014 محضر اجتماع / FOSC المجلس الإقليمي للشرق جنوب

Organisation d'une journée de dépistage du diabète. Cette opération touche le personnel Soignants et leurs ayants droit.

9 - Organisation d'une journée de don de sang en collaboration avec le CMT de Ouargla et Centre de transfusion sanguine (Hôpital Ouargla)

10 - suite à l'acquisition du matériel informatique au niveau des CME, nous allons procéder à la mise en place d'un logiciel pour le suivi des patients. Ce dernier va en permettre un traitement selon statut des agents et leurs ayants droit qui passent chez nos CME.

II - Action Sociale

Propositions Budget 2015	Observation
Elargir l'aide secours décès aux ayants droit	
- Les handicapés : La Journée des handicapés : KDA	
- Aides d'urgence décès : KDA	
- Circoncision KDA	
- Aides sociales divers :	
Achat Billets d'avion pour malades :	
Aides sociales pour les familles dévotées : KDA	
Divers : couches, traitements, certains appareils, denrées alimentaires KDA	
Action pour les retraités : sortie vers hammam de Zelfana (prise en charge hébergement et restauration) et prise en charge des retraités malades atteints en matière (de couches, médicaments, etc.)	

III - Sport, culture et loisirs

Propositions Budget 2015	Observation
Financer des écoles culturelles (langues, musique, informatique, jeu d'échecs, etc) et sportives et faire des conventions	

صندوق الخدمات الإجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية والغازية
Fonds des Œuvres Sociales et Culturelles des Travailleurs des Industries Electriques et Gazières

Conseil Régional d'Orientation et de Surveillance / Sud Est
Procès-verbal de la réunion du Conseil Régional FOSC/Sud Est du

Etaient présents :

Noms	Prénoms	Qualité
		Président CROS
		Membre
		Membre

Ont assisté également :

Invités :

Etaient absents :

Ordre du jour

- Perspectives (Budget) 2015.

La séance a été ouverte à 10 h 00 mn par Président du CROS, souhaitant la bienvenue à l'ensemble des membres présents, donnant lecture de l'ordre de jour de la réunion et rappelant le rôle du CROS.

Ensuite le Chef d'Unité Régionale Sud Est, a pris la parole en souhaitant à son tour la bienvenue à tous les membres.

S'agissant du point inscrit sur l'ordre de jour, une lecture sur le bilan au 30.09.2014 et probable au 31.12.2014 ainsi que les propositions de 2015 a été donnée par Mr par activité réalisée et action concrétisée, suivi de débats et enrichissements par les membres présents et à cet effet le CROS a proposé pour 2015 les points suivants :

I- Santé :

- 1- Acquisition d'un nouvel appareil de radio moderne
- 2- Acquisition de trois feutailles
- 3- Recrutement une sage femme vacataire à partir du :
- 4- Recrutement un (e) psychologue dans le cadre de vacation
- 5- Recrutement une assistante dentaire plein temps
- 6- Recrutement un médecin généraliste
- 7- Concrétisation une convention médicale à Laghouat
- 8- Concrétisation une convention médicale à Laghouat
- 9- Concrétisation une convention médicale à CMP Ouargla
- 10- Concrétisation une convention médicale à tamansrasset

Propositions Budget 2015	Observations

Réunion CROS - DRSE Ouargla du 10/11/2014- Page 1
Budget 2015

- Consultation à domicile		
- Médecine (Gé, Né, Spé, Dentaire, E, C, G) et Autres actes médicaux, moyens internes + Conventions.		
- Soins Paramédicaux (Soins G).		
- Action sociale (Nbre de démarches non pondérées)		
- Associations subventionnées.		
- Ad Excursion, sortie Aérées - Nbre de participants		
- Journée de l'Enfant SONEGAZ - Nbre de Participants		
- Journée de l'Environnement - Nbre de Participants		
- Activités Sportives : Natation AKIDO, Tennis, et autres - Nbre de Participants		
- Activités Culturelles, Musique, informatique et Autres - Nbre d'inscrits		
- Les Tournois (National, Régionale, Zonal) - Nbre de Participants		
- Préscolaires Nbre d'inscrits		
- Divers CP en Algérie (Familles) - Nbre d'inscrits		
- Vacances Familiales Hors Algérie - Nbre d'inscrits		
- Vacances Enfants - Nbre d'inscrits		
- D.M.R.A - Nbre d'inscrits		

BUDGET D'EXPLOITATION ANNEE 2015

EN KDA		
LIBELLE	MONTANT DEMANDE	OBSERVATION CROS

EXPLOITATION ANNEE 2015

EN KDA

LIBELLE	MONTANT DEMANDE	OBSERVATION CROS

- DRSE Ouargla du 10/11/2014- Page 3

Journée Nationale de l'Enfance		
Journée Nationale de l'Environnement		
Recompenses Bachelier		
Préparation des CVICF		
Association des Retraités		
Divers hors exploitation		
Affaires Générales		
Parc Auto		

Plan d'investissement ANNEE 2014:

> **Travaux généraux**

Libellé	Crédit demandé	Observation
- Travaux de réfection nouveau Centre Médical Polyvalent		
- Surélévation de Mur de Clôture avec renforcement de l'édairage, avec changement d'un portail CMP Ouargla.		
- Aménagement d'un Club enfants à Ouargla.		
- Peinture des murs extérieurs du CMP, et Club enfants.		
- Travaux de Soutènement et de renforcement du plafond de la salle polyvalente.		
- Travaux de peinture du Siège de la Division Régionale		
- Travaux de réfection des descentes des eaux usées, et de peinture au CMS de bassin M'RAÏBOUD.		
- Construction d'un complexe socioculturelle et IPS étude préliminaire faite et le dossier transmis à la DG FOSIC pour inscription pour investissement.		
- Terrain acquis au près de l'APC de bassin ben Abdeljalil Ouargla, pour la réalisation d'un Centre de repos et des activités plein air.		

Après épuisement de l'ordre du jour, la séance fut levée à 16 :30 H

LE CHEF DIVISION REGIONALE SUD-EST

LE PRESIDENT DE CROS

المصدر: وثيقة من المؤسسة

مخرجات نتائج spss

معامل الفا كرومباخ

ملحق رقم (12)

Statistiques de fiabilité

الفا كرومباخ

Alpha de Cronbach h	Nombre d'éléments
.645	26

ملحق رقم (13)

البيانات الشخصية

الجنس

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	1.00	28	68.3	68.3	68.3
	2.00	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	1.00	2	4.9	4.9	4.9
	2.00	28	68.3	68.3	73.2
	3.00	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

المؤهل العلمي

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	10	24.4	24.4	24.4
	2.00	28	68.3	68.3	92.7
	3.00	2	4.9	4.9	97.6

4.00	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide 1.00	10	24.4	24.4	24.4
2.00	28	68.3	68.3	92.7
3.00	2	4.9	4.9	97.6
4.00	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

الوظيفة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide 1.00	3	7.3	7.3	7.3
2.00	8	19.5	19.5	26.8
3.00	30	73.2	73.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

الملحق رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري للمحورين

Statistiques descriptive

	N	Moyenne	Ecart type
Q1	41	2.5366	.50485
Q2	41	2.5366	.63630
Q3	41	2.7561	.48890
Q4	41	2.8537	.42196
Q5	41	2.8780	.39970
Q6	41	2.8537	.42196
Q7	41	2.6341	.58121
Q8	41	2.7561	.43477
Q9	41	2.8049	.51086
Q10	41	2.8537	.35784
Q11	41	2.8780	.39970
Q12	41	2.8293	.49510
p1	41	2.9756	.15617
p2	41	2.8293	.44173
p3	41	2.7805	.47498
p4	41	2.9024	.37449
p5	41	2.7805	.41906
p6	41	2.7073	.46065

p7	41	2.5854	.59058
p8	41	2.8537	.35784
p9	41	2.6341	.62274
p10	41	2.8293	.49510
p11	41	2.9024	.37449
p12	41	2.9024	.30041
p13	41	2.8293	.38095
p14	41	2.9512	.31235
المتغير التابع اداء المورد البشري	41	2.8188	.21255
اهتمام الادارة بالتدقيق الاجتماعي وتطبيقه في المؤسسة	41	2.6098	.37195
مراجعة الاداء الاجتماعي الداخلي	41	2.7951	.23870
ما يوفره التدقيق الاجتماعي للفرد العامل (مزايا التدقيق الاجتماعي)	41	2.8415	.29977
المتغير المستقل التدقيق الاجتماعي	41	2.7488	.21804
N valide (listwise)	41		

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.080 ^a	.006	-.019-	.21457

a. Valeurs prédites : (constantes), الاجتماعي التدقيق المستقل المتغير,

b. Variable dépendante : البشري المورد اداء التابع المتغير

الفهرس

28	المطلب الاول : مجتمع وعينة الدراسة
28	اولا : منهجية الدراسة
28	ثانيا : مجتمع الدراسة
31	المطلب الثاني : ادوات جمع البيانات
31	اولا : ادوات الدراسة
36	ثانيا : اداة القياس
37	المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها
37	المطلب الاول : تحليل فقرات الدراسة
37	أولا : تحليل خصائص عينة الدراسة
39	ثانيا : تحليل فقرات الدراسة الخاصة بالجزء الثاني
46	ثالثا : اختبار فرضيات الارتباط بين المتغيرات
55	المطلب الثاني : الاستنتاجات
58	خلاصة الفصل
60	الخاتمة
65	المراجع
71	الملاحق
91	الفهرس