

تطبيقات التدقيق الإجتماعي في إطار التوجهات المعاصرة للتدقيق الداخلي Social Audit Applications In The Context Of Contemporary Trends Of Internal Audit

لكحل حياة¹، عزوز علي²

Lakehal hayet¹, Azouz ali²

¹ جامعة الشلف (الجزائر)، مخبر الأنظمة المالية والمصرفية في ظل التحولات الإقتصادية العالمية

² جامعة الشلف (الجزائر)، مخبر الأنظمة المالية والمصرفية في ظل التحولات الإقتصادية العالمية

تاريخ الاستلام: 2021/09/09 تاريخ القبول: 2021/09/24 تاريخ النشر: 2021/12/09

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على أحد التطورات المعاصرة للتدقيق الداخلي؛ وفي دراستنا هذه ركزنا على التدقيق الإجتماعي كونه يعد من المقاربات الأساسية في مجال التدقيق، حيث أنه نظرا لوعي المؤسسات وممارسي مهنة التدقيق و منظمتها بأهمية العنصر البشري في تمكين المؤسسة من تحقيق خططها و تطورها على مختلف الأصعدة؛ وقد تم إعتداد المنهج الوصفي بالتطرق إلى مختلف المراجع العلمية ذات الصلة بالتدقيق الإجتماعي، وتحديد ماهيته ومن ثم تحديد أهم تطبيقات ومجالات تدخل التدقيق الإجتماعي وأوجه إختلافه عن التدقيق المالي

الكلمات المفتاحية: التدقيق، التدقيق الداخلي، التدقيق الإجتماعي، المدقق الداخلي.

تصنيفات JEL : M4، J24

Abstract:The study aimed to identify one of the contemporary developments of internal auditing, and in this study we focused on social auditing as it is one of the basic approaches in the field of auditing, given the awareness of institutions and practitioners of the audit profession and its organizers of the importance of the human element in enabling the institution to achieve its plans and development on various The descriptive approach was adopted by addressing the various scientific references related to social auditing, defining its nature, and then determining the most important applications and areas of social audit intervention and its differences from financial auditing.

Key words: Audit, internal audit, social audit, internal auditor

JEL Classification Codes : M4, J24

¹ المؤلف المرسل: لكحل حياة، الإيميل: h.lakehal@univ-chlef.dz

1. مقدمة:

مرت مهنة التدقيق بتطورات معاصرة لإتجاهات العولمة المتعددة وكذلك للتغيرات التكنولوجية المتسارعة فأسفر عن هذا التطور تغير في المستوى النظري و العملي إتجاهات حديثة مست الجانب البيئي والتشغيلي و الاجتماعي للمؤسسة، ومن أحدث إتجاهات التدقيق الداخلي نلاحظ أهمية التدقيق الاجتماعي الذي يمثل المراجعة التطبيقية لوظائف إدارة الموارد البشرية و ذلك نظرا إلى أهمية المورد البشري في المؤسسة الذي يعد ركيزة تحقيق النجاح و الإستمرار و النمو، لقد أصبح التدقيق الاجتماعي من أهم أساليب تقييم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة و بإعتبار العامل أو الموظف ميزة تنافسية فعالة و أساسية في تفعيل الطاقات الكامنة فقد وجب الحرص على تطبيق تدقيق لكل البيانات و الإجراءات ذات العلاقة بأداء العنصر البشري في المؤسسة، من خلال هذه الدراسة سنسلط الضوء عموما على أهم إتجاهات التدقيق الداخلي الحديثة و سنركز على التدقيق الاجتماعي و أهميته و كذا متطلبات تطبيقه في المؤسسة الجزائرية.

1.1. إشكالية البحث: يتطلب المورد البشري عناية مهنية خاصة و مراقبة و تحليل للتصرفات و المبادرات و التطورات ، هذا الدور الذي يتم تقديمه بتواجد مفهوم التدقيق الاجتماعي أو تدقيق الأفراد أي ما يعني مراجعة و تدقيق الموارد البشرية في المؤسسة في سبيل تدارك النقائص و الإنحرافات و التجاوزات و تصحيحها في الوقت المناسب و من هنا يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

"ما مدى مساهمة تطبيقات التدقيق الاجتماعي كإتجاه معاصر في تفعيل التدقيق الداخلي؟"
بغية الإلمام بالتساؤل الرئيسي تم وضع الأسئلة الفرعية التالية:

- مامفهوم التدقيق الداخلي بالمؤسسة ؟
- مالمقصود بالتدقيق الاجتماعي؟
- فيما تتمثل أهم التوجهات الحديثة للتدقيق الداخلي في المؤسسة ؟
- فيما تتمثل أهمية المدقق الاجتماعي في مجال تسيير الموارد البشرية؟
- إلى ما يهدف تطبيق التدقيق الاجتماعي بصفة عامة في المؤسسات ؟

2.1. فرضيات البحث:

- يعد التدقيق الداخلي وسيلة ضرورية لزيادة فعالية وجوده إدارة المؤسسة
- يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة لقياس لتحسين الأداء الاجتماعي والأخلاقي للمؤسسة،
- يعد كل من التدقيق البيئي، الإستراتيجي و الاجتماعي من التوجهات الحديثة للتدقيق الداخلي
- يضمن المدقق الاجتماعي إحترام تطبيق الإجراءات و السياسات في مجال تسيير الموارد البشرية
- يهدف التدقيق الاجتماعي لمراقبة البرامج الاجتماعية و مدى ملائمتها مع الأهداف المسطرة

3.1. أهداف البحث: تتجلى أهداف البحث في الوقوف على واقع تطبيقات التدقيق الداخلي في المؤسسة الجزائرية مع إبراز أهم الاتجاهات الحديثة للتدقيق الداخلي والتعرف على مفهوم التدقيق الإجتماعي التعرف على أهم مجالاته بالإضافة إلى إبراز أهم الاختلافات بين التدقيق المالي و التدقيق الإجتماعي .

4.1. أهمية البحث: تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع تطبيق التدقيق الإجتماعي في المؤسسة بكونه إتجاه حديث للتدقيق الداخلي يمس المورد البشري والجانب الإجتماعي للمؤسسة، وكذا لإبراز الإطار المفاهيمي الأكاديمي للتدقيق الإجتماعي والدور الذي يلعبه المدقق الاجتماعي في تسيير وتقييم المورد البشري بالمؤسسة الجزائرية.

5.1. منهج البحث: تم إعتداد المنهج الوصفي من خلال التطرق لمختلف المراجع العلمية ذات الصلة بالتدقيق الداخلي و الإجتماعي، والمنهج التحليلي لتحليل العلاقة بين ممارسات و مجالات تدخل المدقق الإجتماعي في عملية التدقيق الداخلي الكلي للمؤسسة.

6.1. الدراسات السابقة:

-دراسة الباحثة مليكة سليمان. (2019): " التدقيق الإجتماعي كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية "الدراسة عبارة عن مقال منشور بالمجلة الجزائرية للموارد البشرية ، المجلد03، العدد01، حيث عالجت الباحثة إشكالية كيفية مساهمة التدقيق الاجتماعي في رفع أداء المنظمة لتحقيق الجودة ، حيث أشارت إلى أن خلق وظيفة تدقيق داخلي يعتبر وسيلة ضرورية لزيادة فعالية وجودة إدارة المؤسسة مع ضرورة دعمه بتدقيق خارجي لتقييم نتائج المدقق الداخلي و بالتالي تفعيل التدقيق الاجتماعي الذي يتم من خلال جمع المعلومات والأدلة من مصادر داخلية وخارجية للمنظمة ، ومن النتائج المتوصل إليها هو أن التدقيق الاجتماعي هو وسيلة لقياس وفهم الوضع الحقيقي وإعداد التقارير لتحسين الأداء الاجتماعي والأخلاقي للمؤسسة،

- دراسة الباحثين رزين عكاشة و بورقعة فاطمة (2020): أهمية التدقيق الاجتماعي لتفعيل حوكمة الشركات حسب معايير المؤسسات الدولية، الدراسة عبارة عن مقال منشور بمجلة إقتصاد المال و الأعمال، المجلد03، العدد 04 حيث تطرق الباحثان إلى إبراز أهمية التدقيق الاجتماعي كأداة إستراتيجية لتطوير مفهوم حوكمة الشركات كما أشارا من خلال الدراسة إلى أهميته كدعامة للمسؤولية الإجتماعية ، ومن النتائج المتوصل إليها هو أن الضغوطات الداخلية و الخارجية للمؤسسة هي أساس توليد قناعة بأن العنصر البشري هو العنصر الأساسي لدعم نشاط الشركات لإرتباط بكل الوظائف الإجتماعية، المالية ، المحاسبية والتسييرية.

- دراسة الباحثين صابر شراد و فارس صحراوي (2020):" متطلبات تبني التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال"دراسة عبارة عن مقال منشور بمجلة مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد04، العدد01، حيث تطرق الباحثان إلى ضبط المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي و المسؤولية الإجتماعية، عن طريق معالجة إشكالية متطلبات تبني المنظمات للتدقيق الاجتماعي، كما أشارا إلى مقومات نجاحه بمنظمات

الأعمال، ومن النتائج المتوصل إليها هو أن التدقيق الإجماعي يعتبر عمل تحليلي بحت، له مبادئ ويعتمد على أدوات منهجية، وقد خلصت الدراسة أنه للقيام بالتدقيق الإجماعي يجب أولاً قياس المعلومات المتعلقة بالأداء الاجتماعي للمنظمة.

2. الإطار المفاهيمي للتدقيق الداخلي: يمثل التدقيق دوراً مهماً وأساسياً في المؤسسات المالية الإقتصادية والحكومية، حيث أنه يمد عدة أطراف بالثقة في المعلومات المالية التي يتم الإعتماد عليها لإتخاذ القرارات الملائمة إتجاه المؤسسة.

1.2. المفهوم العام للتدقيق:

يعرف بأنه فحص أنظمة الرقابة الداخلية، البيانات، المستندات والحسابات و الدفاتر الخاصة بالمشروع تحت التدقيق فحصاً إنتقاديًا منظماً قصد الخروج برأي في مُحايد عن مدى دلالة القوائم المالية عن الوضع المالي لذلك المشروع في نهاية فترة زمنية معلومة ومدى تصويرها لنتائج أعماله في ربح و خسارة عن تلك الفترة (خالد، 1999، صفحة 14)، وهو جملة إجراءات تستهدف الفحص الإنتقادي لأنظمة الرقابة الداخلية والعمليات المالية والمحاسبية التي أثبتت في الدفاتر من واقع المستندات الثبوتية للتأكد من إنتظامها وسلامتها (صحتها) وإنسجامها مع قواعد المحاسبة، بحيث أن الميزانية تظهر المركز المالي الصحيح وأن حسابات النتائج تظهر بصدق نتيجة الأعمال التي تحققت خلال الدورة المالية، وينتهي الفحص الذي يقوم به المراجع بتقرير مكتوب يوضع تحت تصرف مستعملي القوائم المالية التي يعطي المراجع رأيه الفني فيها. (الأرقم، و بن فليس، 2001، صفحة 3)، وهو فحص المعلومات أو البيانات المالية من قبل شخص مستقل ومحايد لأي مؤسسة بغض النظر عن هدفها و حجمها أو شكلها القانوني، وقد عرفت عدة هيئات كالآتي:

وفق لجنة المفاهيم الأساسية للتدقيق بجمعية المحاسبة الأمريكية: (AAA) American Accounting Association التدقيق بأنه عملية منظمة و منهجية لجمع الأدلة و تقويمها بشكل موضوعي، و التي تتعلق بنتائج الأنشطة الاقتصادية لتحديد مدى التوافق و التطابق بين هذه النتائج و المعايير المقررة و إبلاغ الأطراف المعنية بنتائج المراجعة. (محمد متولي، 2009، صفحة 17)

وفق إتحاد المحاسبين القانونيين الأمريكيين: (غوالي، 2013، صفحة 130)

التدقيق هو إجراءات منظمة من أجل الحصول على الأدلة المتعلقة بالإقرارات الإقتصادية والأحداث و تقييمها بصورة موضوعية لتحديد درجة العلاقة بين هذه الإقرارات و مقياس مُعين و إيصال النتائج إلى المستفيدين.

تتجلى أهمية التدقيق في مدى حاجة الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة للمعلومات المدققة وتختلف هذه الأهمية باختلاف حاجة كل طرف كالآتي: (القاضي و الشيداني، 2002، صفحة 71)

-المستثمرون:إن إهتمام المستثمرين الأساسي هو المعلومات حول المخاطر والعوائد المرتبطة باستثماراتهم، ويحتاجون المعلومات لمساعدتهم على إتخاذ قرارات الشراء أو البيع، ويحتاج المساهمون أيضا معلومات تمكنهم من تقييم قدرة المؤسسة على دفع توزيعات الأرباح المستحقة

- الموظفون: يهتم الموظفون بالمعلومات حول إستقرار المؤسسة وربحيتها وقدرتها على دفع رواتبهم وتعويضاتهم المختلفة في الوقت المناسب .

-المقرضون: يهتم المقرضون بالمعلومات التي تمكنهم من تحديد قدرة المؤسسة على تسديد ديونهم و الفوائد المرتبطة بها في الوقت المناسب .

-الموردون والدائنون الآخرون: يهتم الموردون بالمعلومات التي تمكنهم من تحديد إمكانية إسترداد المبالغ الدائنون بها .

-العملاء: يقع إهتمام العملاء حول المعلومات التي تخص إستمرارية المؤسسة ومنتجاتها أو خدماتها في الوقت المناسب .

-الدولة: تطلب الدولة من المؤسسة المعلومات بهدف ضبط نشاطات المؤسسة وتحديد السياسات الضريبية، ومن أجل قياس الدخل الوطني وعمليات الإحصاء المختلفة .

-الجمهور: تؤثر المؤسسة على الجمهور من عدة نواحي مثل المساهمة في تقدم الإقتصاد الوطني من خلال فرص عمل جديدة ومساندة الموردين المحليين، وبالتالي فللجمهور مصلحة بمعرفة الوضع المالي للمؤسسة .

للتدقيق أهداف تقليدية وحديثة تعنى بتحديد الوجهة المستقبلية للمؤسسة ويمكن إختصارها في الآتي:

-الأهداف التقليدية للتدقيق:وتتمثل في: إكتشاف كافة أو جل التلاعبات و الأخطاء و كذا الغش و التحايل ؛ بالإضافة إلى تدقيق و مراجعة كل الدفاتر و المستندات و الوثائق بهدف التحقق من صحة كل معلومة واردة في القوائم المالية للمؤسسة التي تعتمد عليها المؤسسة في تسيير أعمالها وكذا يعتمد عليها أطراف أخرى في إتخاذ القرارات المناسبة.

-الأهداف الحديثة للتدقيق:وتتمثل في (جمعة، 2000، صفحة 8):

- مراقبة الخطط ومتابعة تنفيذها والتعرف على ما حققته من أهداف، ودراسة الأسباب التي حالت دون الوصول إلى الأهداف المحددة؛

- تقييم نتائج الأعمال بالنسبة إلى ما كان مستهدفا منها؛

- القضاء على الإسراف من خلال تحقيق أقصى كفاية إنتاجية ممكنة في جميع نواحي النشاط؛

- تخفيض خطر المراجعة؛

- تحقيق أقصى قدر من الرفاهية لأفراد المجتمع.

يمكن إختصار أهداف التدقيق في الشكل التالي:

الأهداف المتطورة	الأهداف التقليدية
-مراقبة الخطط ومتابعة تنفيذها .	-أهداف رئيسية: - التحقق و التأكد من صحة البيانات المحاسبية و دقتها. -إبداء رأي في محاييد عن مدى صحة القوائم المالي و سلامتها .
-تقويم النتائج لما كان مستهدف	-أهداف ثانوية: - إكتشاف التزوير و الغش و الأخطاء . - إستناد إدارة المنشأة على الحسابات المراجعة .
-تحقيق أقصى كفاءة إنتاجية لمحو الإسراف من جميع نواحي النشاط بالمشروع . -تحقيق أقصى قدر من الرفاهية الإجتماعية للمواطنين	

المصدر: عصام الدين محمد متولي، المراجعة وتدقيق الحسابات(1)، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء، 2009، ص24

2.2 ماهية التدقيق الداخلي:

ينقسم التدقيق من حيث الإستقلالية إلى القسم الأول المتمثل في التدقيق الخارجي الذي قد يكون إما محافظة الحسابات أو الخبرة القضائية أو خدمات مكاتب المحاسبة كالخبير المحاسبي و المحاسب المعتمد و القسم الثاني هو التدقيق الداخلي الذي يخدم إدارة المشروع بصفة أساسية بتزويدها بالمعلومات و المستجدات و الوقوف على الأحداث و معالجة الأخطاء.

وفق المعهد الفرنسي للمراجعين و المستشارين الفرنسيين الداخليين IFACI : في نشرته عن مسؤوليات المراجع الداخلي عرف التدقيق الداخلي بأنه: "عبارة عن نشاط تقييمي مستقل، يهدف إلى مراجعة العمليات المحاسبية و المالية و غيرها من أجل خدمة الإدارة و بالتالي فهي رقابة إدارية تمارس عن طريق قياس و تقييم فعالية أساليب الرقابة الداخلية. (زين، 2010، صفحة 2)

وفق معهد المدققين الداخليين (IIA) : يعرف التدقيق الداخلي على أنه: "وظيفة تقييم مستقل تنشأ من داخل المؤسسة لفحص و تقييم كافة أنشطتها كخدمة للمنشأة بهدف مساعدة موظفي المؤسسة للقيام بمسؤولياتهم بجدارة، حيث يقوم التدقيق الداخلي بتزويد الإدارة بالتحليلات و التقييمات و النصائح و الإرشادات و المعلومات المتعلقة بالأنشطة التي تمت مراجعتها، ويتضمن هدف التدقيق الداخلي إيجاد نظام رقابة كفؤ بتكلفة معقولة". (شمال، 2016، صفحة 166)

وفق لجنة COSO: وهي لجنة تتكون من خمسة منظمات مهنية مختصة في المحاسبة و التدقيق ، حيث عرفت التدقيق الداخلي بأنه عملية تتأثر بمجلس إدارة المؤسسة و الإدارة و الأفراد الآخرين، يتم تصميمها لتعطي تأكيدا معقولا حول تحقيق المؤسسة لأهدافها في النواحي التالية: كفاءة العمليات وفعاليتها، درجة الاعتماد على التقارير المالية، مدى الالتزام بالقوانين و الأنظمة المعمول بها أي مدى الالتزام بإجراءات العمل. (سليمان، 2019، صفحة 44)

كما تقسم معايير التدقيق الداخلي إلى مجموعتين رئيسيتين وهما: (صالح، 2016، صفحة 277)

✓ المجموعة الأولى (المعايير الخاصة) :

- معايير الإستقلالية و الموضوعية ؛
- معايير الكفاءة و بذل العناية المهنية الواجبة،
- بمعايير برنامج ضبط الجودة و تطوير عملية التدقيق الداخلي؛
- معايير أهداف و مسؤوليات و صلاحيات التدقيق الداخلي.

✓ المجموعة الثانية (معايير الأداء) :

- معايير إدارة سلطة التدقيق الداخلي :
- معايير طبيعة العمل؛
- معايير تخطيط عملية التدقيق ؛
- معايير أداء و تنفيذ عملية التدقيق ؛
- معايير توصيل نتائج التدقيق الداخلي ؛
- معايير تنفيذ التوصيات ؛
- معايير مستوى المخاطر المقبولة بعد تنفيذ التوصيات.

3.2. التوجهات المعاصرة للتدقيق الداخلي:

ظهرت حديثا توجهات جديدة للتدقيق الداخلي و أهمها مايلي:

✓ التدقيق البيئي: نظرا للمشكلات المعاصرة الراجعة إلى التطورات البيئية فقد زاد إهتمام المؤسسة و الفرد بحماية البيئة و تم الإتفاق على ضرورة إعتتماد مراجعة بيئية من خلال مراعاة كل الأمور البيئية عند تدقيق القوائم المالية. فالتدقيق البيئي عرفته غرفة التجارة الدولية بأنه عبارة عن أداة إدارية داخلية تعمل على التقييم الدوري الموثق و المنظم لمدى كفاءة أداء نظام الإدارة البيئية ، و مدى إهتمام الإدارة بحماية البيئة من خلال رقابة الإدارة على الأنشطة البيئية و التي من خلالها يتم الوفاء بمتطلبات التشريعات و القوانين البيئية (السقان، 2011، صفحة 299)، وتكمن أهمية التدقيق البيئي للمؤسسة في: (حمدان كرم، 2012، صفحة 19):

- تدعيم الميزة التنافسية: ليس بمجرد الإلتزام باللوائح ، ولكن من خلال المشاركة فيها و إقناع المجتمع الذي تعمل فيه المنشأة، بأنها تسعى للحفاظ على سلامة البيئة و الحد من التأثير السيئ الناتج عن ممارسة أنشطتها.
- رفع الكفاءة التشغيلية: ويتم ذلك من خلال إستخدام الأساليب الآمنة لإعادة تدوير المخلفات و تخفيض التكاليف الخاصة بالتغليف ، تخفيض إستخدام الطاقة .
- تسهيل الرقابة الخارجية : بإعتبارها أداة لرقابة على أصحاب المصلحة في المشروع ، و على إدارة الوحدة الإقتصادية كوكيل عنهم.

• تحسين الصورة العامة للوحدة الإقتصادية: وذلك في السوق الذي تعمل فيه ، وتحسين العلاقات العامة، حيث إن ذلك يؤدي إلى زيادة ربحية المنشأة في الأجل الطويل ، نتيجة الصورة الخضراء للمنشأة باعتبارها صديقة للبيئة.

• ضبط المخاطر: حيث يتم تخفيض التكاليف المرتبطة بالأداء البيئي الضعيف ، و تكون اقل عرضة للمساءلة القضائية و فرض العقوبات.

✓ التدقيق الإستراتيجي: تدقيق أو مراجعة شاملة و منظمة و دورية للقوى البشرية و لإدارتها . يشمل هذا التدقيق / المراجعة تدقيقا شاملا للأهداف و الإستراتيجيات و السياسات و البرامج و الأنشطة المتبعة ، التي صيغت في إستراتيجية إدارة القوى البشرية لتحديد أو التعرف على نقاط الضعف و القوة في تلك الإستراتيجية أو في تنفيذها ، أي في إدارة القوى البشرية ، لوضع التوصيات اللازمة لتحسين أداء المنظمة الإستراتيجي في مجال القوى البشرية (الصباغ و أبو نبعة، 1990، صفحة 294) وتتمثل أهميته بالنسب للمؤسسة في: (الشعباني و أجميلي، 2012، صفحة 382)

- تزويد الموظفين المعنيين من الرأي العام في كل سنة بتقرير يوضح عملية الرقابة على الوحدة الإقتصادية و إدارة المخاطر من أجل دعم تقرير الرقابة الداخلية السنوي.

- تدقيق نظام الرقابة الداخلية للوحدة الإقتصادية للتأكد من سلامة إجراءاته من خلال وضع خطط للتدقيق الدوري في الطريق الذي يتيح الأولوية المناسبة لأهداف الوحدة الإقتصادية.

- وضع خطة لتفعيل التوصيات المنبثقة عن أعمال لجنة التدقيق.

- تحديد المواد اللازمة (المادية و البشرية) لعملية التدقيق لتقديم هذه الخدمة بالطريقة التي تلي متطلبات المعايير المهنية المطلوبة.

- توفير المناخ الملائم لتحقيق التعاون الفعال مع مدققي الحسابات الداخلية و بين هيئات التدقيق الأخرى

- توفير كل الضمانات و الخدمات الإستشارية من قبل لجنة التدقيق الداخلية.

✓ التدقيق الإجتماعي: أظهرت التغيرات في محيط عمل المؤسسات الجزائرية أهمية المورد البشري في تقدم و تطور و إستمرارية المؤسسة ، مما أوجب ظهور تدقيق إجتماعي ملم بكل نواحي العامل.

وقد برزت الحاجة للتدقيق الإجتماعي بسبب ظهور المحاسبة الإجتماعية وكذا لسد عجز و ضعف الرقابة التقليدية في تقويم أداء المورد البشري في المؤسسة . يدعى بالتدقيق الإجتماعي ، تدقيق الأفراد و تدقيق

الموارد البشرية. حيث يعتبر مفهوما حديثا في مجال التدقيق حيث يهتم بتدقيق و مراجعة كل ما له علاقة بالعامل ، الموظف أي بالأفراد و المجتمع المتكون من العناصر البشرية في المؤسسة.

وتتجلى أهمية التدقيق الإجتماعي بالنسبة للمؤسسة وللمورد البشري العامل فيما يلي: (زقيب، اللطيف، و عجيبة، 2017، صفحة 6)

- مد المسريين أثناء التنفيذ الفعال لمهامهم بالمعلومات الخاصة بالتحليل، التقييم والتوصيات المتعلقة بنشاطات تسيير الموارد البشرية ويضمن لهم التحكم في العناصر الأساسية للمرونة

والمتمثلة في التكيف، التدريب والتوقع أو ما يسمى بالتئات الثلاث للمرونة اللازمة للتأثير على العامل البشري داخل المنظمة .

_ رفع فاعلية أداء الأفراد بدراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل والانحرافات.

_ يسمح للمنشأة بالإشراف وتوجيه الأداء، وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية والبيئية.

-يسمح لممولي المنشأة ومقرضيها وجمهورها (عمالها وعمالها وموظفيها والمجتمع) للحكم على ما إذا كانت المنشأة قد حققت قيمة مضافة من الناحية الاجتماعية والثقافية والبيئية التي قامت لتحقيقها.

3. التدقيق الإجتماعي للمورد البشري في المؤسسة : هو إتجاه حديث في مجال التدقيق الداخلي بالمؤسسة يختص بمسؤولياتها ونشاطاتها الإجتماعية

1.3 الإطار المفاهيمي للتدقيق الإجتماعي: التدقيق الإجتماعي هو عملية منتظمة أكثر شمولية من التدقيق التقليدي المالي كونه يهتم بتلك الأنشطة الإجتماعية و المسؤوليات التي تقع على الوحدة تجاه المجتمع و البيئة والأفراد العاملين فيها لتحقيق الرفاهية الإجتماعية ، فضلا عن تدقيق البيانات والمعلومات الواردة في القوائم المالية ذات الطابع الإجتماعي للتأكد من صحة ودقة تبيئها لما يساعد المدقق على إبداء رأيه الفني المحايد في مدى تعبير القوائم و التقارير الإجتماعية للأداء الإجتماعي (خولة حسين حمدان و ياسر عبيد، 2011، صفحة 6)، وهو عبارة عن تحليل و تدقيق السياسات و التطبيقات المتعلقة بالموارد البشرية أي الأفراد ن فالجانب البشري أصبح يعكس أداء المؤسسة الإجتماعي لأن الأفراد وأداء أعمالهم يؤثر على مستوى الإنتاج و بالتالي على النتيجة المالية المحققة ، فالتدقيق الإجتماعي يهتم بتدقيق البرامج الإجتماعية مثل التدريب و التكوين المقرر من طرف المؤسسة حيث يقوم المدقق بالتأكد من صحة تطبيق الإجراءات و معدل نجاح التكوين مقارنة بالأهداف الموضوعة كما يقوم المدقق بالتأكد جانب الحوافز و الترقية و الأجور و ظروف العمل (سليمان و مغنية، 2018، صفحة 254) و تتجلى خصائصه في الآتي:

- يهدف التدقيق الإجتماعي إلى القيام بعمليات جمع و تحليل المعلومات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بهدف تقديم النصائح و التوصيات و تصحيح الإنحرافات .
- التدقيق الإجتماعي حديث إذ يعد من التوجهات الحديثة في مهنة التدقيق.
- شامل حيث أنه يشمل كل جوانب المؤسسة الإجتماعية.
- مقارن حيث يقارن أداء المؤسسة الإجتماعي بالسنوات الماضية.
- منتظم حيث يمارس بطريقة منتظمة و مستمرة.
- فعال إذ أنه يعتبر وسيلة لرفع كفاءة تسيير المورد البشري.
- متشعب و ذلك لتشعب مجالات تسيير الموارد البشرية.

وتتجسد مهام و مسؤوليات المدقق الداخلي الإجتماعي: (فيصل خالد الحايك،، توفيق، و بشايرة، 2015، صفحة 240)

- التأكد من مدى التزام المنشأة بالقوانين و التشريعات الإجتماعية و البيئية.
- توفير معلومات للإدارة عن الممارسات الإجتماعية و البيئية للمنشأة لكي تتمكن الإدارة من الوفاء بمسؤوليتها و إتخاذ القرارات المناسبة.
- الحكم على ما إذا كانت المنشأة قد حققت قيمة مضافة من الناحية الإجتماعية و الثقافية و البيئية التي قامت لتحقيقها.
- تصميم نظام للمحافظة على البيئة و حمايتها من الإضرار التي تسببها المنشأة نتيجة مزاوله نشاطها.
- تقييم الممارسات الإجتماعية المتبعة من قبل المنشأة و العمل على تطويرها بإستمرار.
- التأكد من إن القرارات و الممارسات الإجتماعية التي تتخذها المنشأة تستند إلى حقائق..

2.3 تطبيقات التدقيق الإجتماعي :

يتناول التدقيق الإجتماعي مجالات محددة متعلقة عموماً بالعنصر البشري أي مجتمع المؤسسة، حيث يوجد ثلاث مستويات يتدخل فيها المدقق الإجتماعي لأداء مهمة تدقيق الموارد البشرية وهي :
أ-المستوى الوظيفي الإداري: هذا التدقيق يخص التسيير الوظيفي اليومي أي الهدف منه هو تفادي الأخطار من خلال التحصل على النتائج و التوصيات الفورية و العاجلة فهو تدقيق قصير الأجل حيث يمس فحص المعلومات المتاحة عن طريق إختبار مصداقيتها وطرق تحليلها و مصادرها (سكالك ، و هباش، 2009، صفحة 12)

ب-المستوى الإستراتيجي القيادي: و يعني تحديد أهداف المؤسسة إجتماعيا و تحديد كل ما يتعلق بالعنصر البشري من حيث حاجة المؤسسة من الأفراد العاملين لتحقيق خططها
ت- مستوى التسيير الإجرائي: يقع في المنتصف ما بين التدقيق الوظيفي و التدقيق القيادي يلعب دور هام في السهر على إحترام تطبيق الإجراءات في مجال تسيير الموارد البشرية و متابعة سياسات و الإجراءات في المدى المتوسط و الطويل كما يسهر على مدى تطبيق التوصيات التي يتوصل إليها التدقيق الوظيفي ، يقوم بمراقبة وضع البرامج الإجتماعية حيز التنفيذ و معرفة صحة تطبيق الإجراءات الإجتماعية و مدى ملائمتها مع الأهداف المسطرة و درجة قدرة الأفراد للوصول إلى النتائج المحددة. (يزيد، 2016، صفحة 14)، كما يهدف التدقيق الإجرائي على السهر من أجل إعطاء حركية و ديناميكية لوظيفة تسيير الموارد البشرية في تحقيق القيادة المثلى من خلال قياس التأثيرات الممكنة و تقييم أثارها على المؤسسة فهو حقا يشكل تدقيق الفعالية الإجتماعية للمؤسسة.

إن التدقيق الإجتماعي الأمثل يحتاج إلى توفر متطلبات تضمن تحقيق أهدافه ، تتمثل هذه المتطلبات فيما يأتي: (الرفاعي و الخطيب، 2012، صفحة 352)

- وجود نظام خاص بالمحاسبة عن المسؤولية الإجتماعية: هذا النظام يهدف إلى قياس المعلومات المتعلقة بالأداء الإجتماعي للمشروع و توصيلها وفي حال غياب هذا المتطلب ن ليس بالإمكان تصور إمكانية القيام بالتدقيق الإجتماعي و السبب إذا لم يكن هناك، أو لم يكن موجودا أو لم يوجد نظام محاسبي عن المسؤولية الإجتماعية فكيف يكون هناك تدقيق إجتماعي؟ نجاح التدقيق الإجتماعي يتوقف وبدرجة كبيرة على طبيعة هذا القياس الوصفي ، فالدقة سوف تكون أقل إذ لا يتمكن المدقق من إبداء رأيه و بشكل موضوعي عن مدى صحة البيانات ، و مدى تغيرها عن الأداء الإجتماعي للمشروع بدقة إذا لم يعبر عنها بشكل نقدي.

-توافر معايير محددة للأداء الإجتماعي:لابد من توفر هذه المعايير لأجل تمكن المدقق من إبداء رأي غير متحيز، وعليه يجب توافر مجموعة من المعايير التي تستخدم لهذا الغرض و الجهات التي تتولى وضع هذه المعايير: إما المشروع نفسهن او غرفة التجارة و الصناعة، او الجمعيات العلمية و المهنية بالإشتراك مع أساتذة الجامعات. في حال غياب مثل هذه المعايير يصبح من الصعب على المدقق الإجتماعي أن يؤكد مساهمة المشروع في أدائه الإجتماعي.

-وجود أشخاص أكفاء للقيام بالتدقيق الإجتماعي:يجب أن يقوم بمهمة التدقيق الإجتماعي مدقق كفؤ و يتمتع بالإستقلال ، ولديه إلمام و معرفة ذات طابع إجتماعي التي يساهم فيها المشروع بالإضافة إلى معرفة و بقدر معقول بمجالات الإقتصاد و الصحة العامة و البيئة والتشريعات العمالية ، ثم القوانين الخاصة بحماية البيئة.

-إقتناع الإدارة بأهمية التدقيق الإجتماعي: يجب ان يكون رد فعل الإدارة إيجابيا تجاه نتائج التدقيق الإجتماعي ، و توصيات المدقق الإجتماعي ، خاصة فيما يتعلق بالجوانب التي لم توليها الإدارة إهتماما كافيا ففي حال عدم إيمان الإدارة و إقتناعها بالنشاط الإجتماعي ، قد يؤدي الأمر إلى إلغاء النشاط الإجتماعي بالكامل و العكس هو الصحيح.

3.3. مقارنة بين التدقيق المالي و التدقيق الإجتماعي : لطالما إرتبط مصطلح التدقيق بالمالية والمحاسبة وذلك نظرا لأن المراجعة و التدقيق اقتصر في الماضي على الحسابات فقط ،فالتدقيق المالي يعني التحقق والتأكد من صحة البيانات المالية وفحصها من جميع النواحي ومراجعة المخرجات المالية للمؤسسة من قوائم مالية ومستندات محاسبية وذلك بهدف توفير الأدلة المادية التحقق من صحة مخرجاتها التي يجب أن تعكس الصورة الحقيقية لها و تعبر عن مصداقيتها وبالتالي طمأنة المعنيين بتلك البيانات المالية للحد من المخاطرة عند المستثمرين، بينما التدقيق الإجتماعي فهو يعنى بتحديد الأنشطة الإجتماعية للمؤسسة، كمايعمل التدقيق الإجتماعي أيضا على تقييم مدى قدرة المؤسسة على التحكم في المشاكل الخاصة بالجانب البشري مثل تدقيق العلاقات الإجتماعية والفردية والظواهر المرتبطة بالحوادث والغيابات،

ويمكن توضيح أهم الاختلافات بين التدقيق المالي والإجتماعي الجدول الموالي.

وجهة المقارنة	التدقيق الإجتماعي	التدقيق المالي
من حيث المفهوم	هو نشاط مستقل يهدف إلى القيام بعملية فحص البيانات المالية الخاصة بالنشاط الإجتماعي ، و المثبتة في سجلات المشروع و قوائمه المالية ، و كذلك أي بيانات أو تقارير متعلقة بالنشاط الإجتماعي يهدف إعطاء رأي فني محايد عن مدى مساهمة المشروع بالإيفاء بالمتطلبات و المسؤوليات الإجتماعية تجاه البيئة التي يعمل فيها المشروع	هو القيام بعملية فحص لأنظمة الرقابة الداخلية و للبيانات المالية و المثبتة في سجلات المشروع بغرض إبداء رأي فني محايد عن صحة تعبير القوائم المالية عن نتيجة أعمال المشروع ومركزه المالي.
من حيث النطاق	نطاق عمله يتلخص في فحص المستندات و السجلات و القوائم المالية ، مع التركيز فقط على الجانب ذي الطابع الإجتماعي للمشروع و المستندات المؤيدة لها.	نطاق عمله فحص نظام الرقابة الداخلية و السجلات و المستندات و القوائم المالية لأجل التأكد من صحة العمليات المثبتة فيها من الناحية المستندية و الحسابية.
من حيث الأساليب	الفحص الفني و الميداني الفحص الحسابي و المستندي نظام المصادقات و الإستفسارات الجرد العملي.	الجرد الفعلي و العملي فحص حسابي و مستندي فحص إنتقادي نظام المصادقات و الإستفسارات نظام المقارنات
القائم بعملية التدقيق	فريق يرأسه مدقق قانوني يضم متخصصين بالصحة العامة و الكيمياء و البيولوجي و علم الإجتماع و القوانين.	مدقق قانوني
المستفيد من عملية التدقيق	المستفيد و يتمثلون بما يأتي:العاملون ، و العملاء ، و الجهات الحكومية ، و المستثمرون و جماعات الضغط الإجتماعي ، ثم الجمهور بصفة عامة	المستفيدون منه و بشكل أساسي أصحاب المشروع ، و المستثمرون ، و المقرضون.

المصدر: الرفاعي، خليل محمود علي و الخطيب، خالد راغب، قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الإجتماعي كجزء من عملية التحقيق الشاملة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات، المجلد2، العدد27، 2012، ص355.

من خلال الجدول يتضح لنا أن نطاق عمل المدقق الإجتماعي يتلخص في الفحص الفني والميداني للمستندات و السجلات المعتمد على نظام المصادقات و الإستفسارات كجزء من عملية التدقيق الداخلي للمؤسسة، مع التركيز فقط على الجانب ذي الطابع الإجتماعي للمؤسسة، كما يتوضح لنا أن مهمة التدقيق الإجتماعي لا بد أن تعتمد على شخص ذو كفاءة ودراية بمجالات عدة كالصحة العامة وكذا الكيمياء و البيولوجيا لتحديد مسؤولية المؤسسة إتجاه البيئة و بطبيعة الحال علم الإجتماع و القوانين، وبالتالي فإن التدقيق الإجتماعي هو آلية لضمان إستفادة عدة أطراف كالعمال، العملاء، الجهات الحكومية، المستثمرون، جماعات الضغط الإجتماعي، و الجمهور بصفة عامة. والمدقق الإجتماعي يُعنى بالنشاط المجتمعي والمسؤولية الإجتماعية للمؤسسة.

4. خاتمة:

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة بالتطرق إلى التدقيق الداخلي في المؤسسات و حاولنا إبراز أهم توجهاته الحديثة المتزامنة مع التغيرات الحاصلة ، وقد تطرقنا إلى حدائثة التدقيق الإجتماعي الذي يركز على الجانب الإجتماعي للمؤسسة خاصة بعد توسع المؤسسات و تفرع نشاطاتها و تعددها و أبرز النتائج المتوصل إليها أنه لا بد من ضرورة المراجعة الإجتماعية التي تتجاوز الجانب المالي للمؤسسة لتهتم بالموارد البشري الذي يعد ركيزة و أساس نجاح المؤسسة. وأن خصوصية هذا النوع من التدقيق أوجب إهتماما خاصا من طرف القائمين به لإحتكاكه بالطبيعة الإنسانية و لرضى الموظف في المؤسسة من حيث ملائمة مناخ العمل و عدالة الأجر و إكتساب المورد البشري للإمتيازات و التكوين الملائم لأداء وظيفته في المؤسسة. لذا نقترح أنه يجب فتح مجال البحث في المراجعة الإجتماعية عن طريق تنظيم أيام دراسية، ندوات و مؤتمرات للتعلم أكثر في مختلف مواضيع التدقيق بصفة عامة و مختلف التطورات مع ضرورة تجسيد و تكوين المدققين الجزائريين للقيام الأمثل بالتدقيق الإجتماعي كوننا في الجزائر نفتقر إلى تكوين و تحين أداء الموارد البشرية التي بطبيعة الحال ستكون مؤهلة للتسيير المالي الأنجع للمؤسسة.

نتائج البحث:

- التدقيق الداخلي هو وسيلة ضرورية لزيادة فعالية وجودة المؤسسة بما يخدم إدارتها بصفة أساسية بتزويدها بالمعلومات و المستجدات و الوقوف على الأحداث و معالجة الأخطاء.
- يعتبر التدقيق الإجتماعي عملية منظمة و وسيلة تقييم مدى قدرة المؤسسة على التحكم في المشاكل الخاصة بالجانب البشري وبالتالي يعد وسيلة لقياس لتحسين الأداء الاجتماعي والأخلاقي للمؤسسة.
- يعد التدقيق الداخلي البيئي وسيلة إدارية تعمل على التقييم الدوري لكفاءة أداء نظام الإدارة في حماية البيئة من خلال الإمتثال للتشريعات و القوانين البيئية

- التدقيق الداخلي الإستراتيجي هو تدقيق شامل للأهداف و الإستراتيجيات والأنشطة المتبعة لإدارة القوى البشرية لتحديد نقاط الضعف و القوة في تلك الإستراتيجية أو في تنفيذها
- التدقيق الداخلي الإجتماعي يعتبر من التوجهات الحديثة للتدقيق الداخلي المتوجه لدراسة ومراجعة إدارة الموارد البشرية و الجانب الإجتماعي للمؤسسة.
- يضمن المدقق الإجتماعي تدقيق العلاقات الإجتماعية والفردية والظواهر المرتبطة بالحوادث والغيابات، وبالتالي إحترام تطبيق الإجراءات و السياسات في مجال تسيير الموارد البشرية
- يهدف التدقيق الإجتماعي بفحص الجوانب المختلفة المتعلقة بالموارد البشرية بهدف مراقبة البرامج الإجتماعية و مدى ملائمتها مع الأهداف المسطرة
- يهدف التدقيق الإجتماعي للتأكد من مدى إلتزام المنشأة بالقوانين و التشريعات الإجتماعية و البيئية والقيام بجمع و تحليل المعلومات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية و تصحيح الإنحرافات .

5. قائمة المراجع:

- 1- احمد حلي جمعة. (2000). المدخل الحديث لتدقيق الحسابات. دار الصفاء لنشر و التوزيع.
- 2- أحمد فيصل خالد الحايك،، عمر إقبال توفيق، و محمد محمود بشايرة. (2015). التدقيق الإجتماعي الداخلي مجالاته و محددات تطبيقه من قبل المدققين الداخليين، دراسة تحليلية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية و الإدارية ، 23 (1).
- 3- أمين خالد. (1999). علم تدقيق الحسابات ، الناحية النظرية. عمان: مطبعة الإتحاد.
- 4- حسين يوسف القاضي، و سمير معذى الشيداني. (2002). موسوعة المعايير المحاسبية الدولية معايير إعداد التقارير المالية الدولية (المجلد 1). دار الثقافة ، عمان الأردن.
- 5- خليل محمد الرفاعي، و خالد راغب الخطيب. (2012). قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الإجتماعي كجزء من عملية التحقيق الشاملة .، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات الإدارية و الإقتصادية ، 2 (27).
- 6- خولة حسين حمدان، و جبار ياسر عبيد. (2011). دور المدقق الخارجي في التدقيق الإجتماعي. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية و الادارية .
- 7- خيرة زقيب، مصيطفى اللطيف، و محمد عجيلة. (2017). دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، اسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولايي غرداية والجلفة. مجلة دراسات وأبحاث،المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية (27).
- 8- زهير الصباغ، و عبد العزيز أبو نبعة. (1990). التدقيق الإستراتيجي لإدارة القوى البشرية منحى نظمي.، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية .
- 9- زياد هاشم السقان. (2011). متطلبات التقيق البيئي في ضوء معايير التدقيق المقبولة عموما ، جامعة الموصل ، كلية الإدارة و الإقتصاد ، قسم المحاسبة. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية و الإدارية ، 4 (7).
- 10- صاح ابراهيم يونس الشعباني، و وعد حسين شلاش أجميلي. (2012). ملامح تطبيق التدقيق الإستراتيجي في العراق، دراسة لعينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوي، جامعة الموصل. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية و الإدارية ، 4 (9).

- 11-صالح محمد يزيد. (2016). التدقيق الإجتماعي و دوره في تحسين أداء الموارد البشرية. كنوز المعرفة للنشر و التوزيع ، الأردن .
- 12-عبد الحفيظ الأرقم ، ، و أحمد، بن فليس. (2001). دروس و تطبيقات في مراقبة ومراجعة الحسابات. منشورات جامعة منتوري، قسنطينة .
- 13-عصام الدين محمد متولي. (2009). ، المراجعة و تدقيق الحسابات(1) ،، جامعة العلوم و التكنولوجيا ، صنعاء.
- 14-محمد بشير غوالي. (2013). دور مراجع الحسابات في تلبية إحتياجات مستخدمي القوائم المالية ، ، دراسة حالة عينة من ممارسي مهنة المحاسبة بولايات الجنوب الشرقي الجزائري. مجلة الباحث (12).
- 15-محمد يزيد صالح. (2016). واقع تطبيق معايير التدقيق الداخلي في الشركات الجزائرية ، دراسة ميدانية على مجموعة من الشركات ،، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث و الدراسات الإدارية و الإقتصادية (5).
- 16-مراد سكاك ، ، و فارس هباش. (2009). دور التدقيق الإجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة إجتماعيا في ظل الإنفتاح الخارجي ، . الملتقى العلمي الدولي حول الأزمة المالية و الاقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية ، .
- 17-مليكة سليمان ، و هواري مغنية. (2018). دور التدقيق في تقييم الأداء المستدام (المالي و البيئي و الإجتماعي). مجلة نماء للإقتصاد و التجارة (3).
- 18-مليكة سليمان. (2019). التدقيق الاجتماعي كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية. المجلة الجزائرية للموارد البشرية ، 3 (1).
- 19-نجاة شلال. (2016). تقييم أثر التدقيق الداخلي على فاعلية وكفاءة نظام الرقابة الداخلية في ظل نظم المعلومات المحاسبية. مجلة المالية و الأسواق ، 3 (1).
- 20-ياسمين حمدان كرم. (2012). التدقيق الإجتماعي و البيئي من وجهة نظر مدقي الحسابات القانونيين في قطاع غزة (دراسة إستكشافية). سالة ماجستير في المحاسبة و التمويل ، الجامعة الإسلامية غزة.
- 21-يونس زين. (2010). تفعيل المراجعة الداخلية عن طريق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الجزائرية للسيارات الصناعية. مجلة علوم إنسانية ، الوادي ، الجزائر (46).