

***Dirassat & Abhath***  
The Arabic Journal of Human  
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث  
المجلة العربية في العلوم الإنسانية  
والاجتماعية

ISSN: 1112-9751

عنوان المقال:

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

---

أ. خيرة زقيب / جامعة غرداية – غرداية

أ.د. اللطيف مصيطفى / جامعة غرداية – غرداية

د. محمد عجيلة / جامعة غرداية – غرداية

---

---

## دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية

-دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولايتي غرداية والجلفة-

2014 – 2013

---

أ. خيرة زقيب / أ.د اللطيف مصيطفى / د. محمد عجيلة

---

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية في ولاية غرداية والجلفة، وتم ذلك من خلال إجراء مقابلتين على مستوى مؤسستين اقتصاديتين باعتبارهما من المؤسسات الاقتصادية المبادرة لممارسة التدقيق الاجتماعي ولتقصي آراء المستجوبين تم إعداد استبيان وزع على الموظفين على مستوى إدارة الموارد البشرية على 07 مؤسسات اقتصادية محل الدراسة وقد تم توزيع (46) استبيان واستعيد منه (41) استبيان واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأساليب الإحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط لاختبار الفرضيات وللإجابة على أسئلة الدراسة، وتم حساب معامل ألفا كرونباخ لمعرفة مدى صدق وثبات الاستبانة.

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

---

---

**Résumé :**

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

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

Cette étude a adopté la méthode descriptive analytique et les méthodes de la statistique descriptive, constituant dans la moyenne arithmétique, l'écart-type et la corrélation linéaire, afin d'examiner les hypothèses, et pour répondre aux questions de cette étude, il a été procédé des calculs de coefficient alpha de Cronbach, pour connaître l'ampleur de la sincérité et l'invariabilité de questionnaire.

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

---

## مقدمة

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

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

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

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

■ إشكالية البحث: ومن هنا تتضح لنا الإشكالية الرئيسية:

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

هو ما يدفعا لطرح الأسئلة والتي يمكن تلخيصها في أربعة أسئلة فرعية وهي:

- 1- فيما تتمثل خدمات التدقيق الاجتماعي ومدى حاجة إدارة الموارد البشرية إليها والاستفادة منها؟
  - 2- ما أثر التدقيق الاجتماعي على تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة؟
  - 3- ما مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟
  - 4- هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين اعتماد المؤسسة على التدقيق الاجتماعي ومساهمته في التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال بالمؤسسات محل الدراسة؟
- فرضيات الدراسة: للإجابة على الأسئلة الفرعية نضع الفرضيات التالية:
- 1- يعمل التدقيق الاجتماعي على نشر الوعي والزام المؤسسة لتحقيق المسؤولية الاجتماعية .
  - 2- هناك تأثير ايجابي بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.
  - 3- مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة جيد .
  - 4- توجد علاقة قوية بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.
- محاور الدراسة: تم تقسيم البحث وفق المحاور الآتية:
- المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتدقيق، التدقيق الاجتماعي.

المحور الثاني: أداء إدارة الموارد البشرية .

**المحور الثالث:** واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.

**المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتدقيق،**

**التدقيق الاجتماعي**

**1- مفهوم التدقيق:**

**1-1 تعريف التدقيق:** " فحص انتقادي يسمح بتدقيق المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة والحكم على العمليات التي جرت والنظم المقامة التي انتجت تلك المعلومات". (محمد بوتين، 2003، ص 05)

كما يعرف على أنه "فحص المعلومات والبيانات المالية من قبل شخص مستقل ومحيد لأي مؤسسة بغض النظر عن حجمها وشكلها القانوني". (محمد بوتين، نفس المرجع، ص 05)

■ ويشمل التدقيق في الغالب ثلاث مراحل وهي:

- **الفحص:** فحص البيانات والسجلات المحاسبية للتأكد من صحة وسلامة العمليات المحاسبية.

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

- **التقرير:** يقصد به الملخص النهائي لإبداء الرأي.

**1-2 أهداف التدقيق:** يمكن تقسيم أهداف التدقيق

إلى نوعين:

■ **أهداف تقليدية:** تتمثل في: -التأكد من صحة

البيانات المحاسبية ومدى الاعتماد عليها -إبداء رأي في اسناد إلى أدلة وبراهين عن عدالة القوائم المالية -اكتشاف ما قد يوجد من أخطاء وغش بالدفاتر والسجلات المحاسبية -

مساعدة الإدارة على وضع السياسات واتخاذ القرارات الادارية المناسبة.

■ **أهداف حديثة:** والمتمثلة في: -مراقبة الخطط

ومتابعة تنفيذها وتحديد انحرافها وأسبابها.

- تقييم الأداء بالنسبة للوحدات الاقتصادية -تحقيق أقصى كفاية اقتصادية ورفاهية.(محمد بوتين، نفس المرجع ص 08)

**2- التدقيق الاجتماعي :**

**1-2 تعريف التدقيق الاجتماعي:** يعتبر التدقيق

الاجتماعي حديث النشأة بعد ادخاله إلى مجالات تسيير المؤسسة ومجالات تسيير الموارد البشرية وأنشطتها ( كالتوظيف، الاستقطاب، التكوين، التدريب، الترقية، الأجور، التسيير التنبؤي للموارد البشرية وعلاقات العمل الجماعية والفردية والظواهر المرتبطة بذلك من تحفيز وتغيب ودوران العمل، الخلافات...)، ويعد ظهوره منتصف سنوات الستينيات من القرن العشرين ناتج عن التطور الذي شهده التدقيق في المجال المالي والمحاسبي . (صالح إبراهيم يونس شعباني وآخرون، 2012، ص378)

أما في ما يخص التطبيقات الأولى له كمنهج عملي فقد كانت مع سنوات الثمانينيات وشهد تطورا ملحوظا خلال سنوات التسعينيات حيث تم وضع إجراءات خاصة بإثبات المدققين الاجتماعيين من خلال شهادات (ISO 9002 في سنة 1994، وأصبحت الوثائق والجداول الخاصة بالأفراد في فرنسا تخضع للإشهاد القانوني من طرف المدققين الاجتماعيين ومن أهم هذه الوثائق " الميزانية الاجتماعية". (سكاك مراد، 2009، ص 2\_3)

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

- 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 بالتأثير 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. (مراد سكاك، فارس هباش، 2009، ص 11-12 (بتصرف))

- 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. (صالح العقدة، يوسف سعادة، ص9)

2-3 مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي: يتميز مجال تطبيق التدقيق الاجتماعي بالتوسع، لذلك يمكن القول بأن مجال تدخله هو جميع الأماكن التي يتواجد بها الفرد العامل داخل المنظمة.

هناك ثلاثة مستويات يمكن أن نحددها لممارسة التدقيق الاجتماعي وهي:

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

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

رئيسيتين أتى بها بهما المفهوم الأمريكي: يجب دعم المسؤولية الاجتماعية، فضلا عن المسؤولية الاقتصادية، ينبغي ضمان وتوفير أساليب أو وسائل لدعم المسؤولية الاجتماعية تكون نفس طبيعة المسؤوليات الأخرى (الاقتصادية، البيئية). (L'audit social dans le contexte marocain, p25)

ويعرف كاندوا candou التدقيق الاجتماعي على أنه " 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 (Fatima El Kandoussi et Manal El Abboubi, 2008, p 05 )

ويعرف أيضا: التدقيق الاجتماعي هو محور استراتيجي متزايد لمساعدة جميع أصحاب المصلحة لتطوير "أفضل الممارسات" لإدارة الموارد البشرية (الانسانية) والمسؤولية الاجتماعية (Jean-Marie Peretti et Aline Scouarnec, 2009 , p 02)

التدقيق الاجتماعي هو "عملية مستقلة لتقييم، وضمان أن الأداء الناتج موثق من جهة، ولتحديد وقياس الضغوط للتعرف على أسبابها وآثارها ونتائجها من جهة أخرى. (Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOUS, 2006, p 03)

2-2 أهداف التدقيق الاجتماعي: هناك العديد من الأهداف والمزايا والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

**المصدر:** 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 اكتوبر، سطيف، 2009، ص ص 13- 14.(بتصرف).

- الحاجة إلى نظم معلومات الموارد البشرية والحاجة الى وضع سياسات لإدارة الموارد البشرية. (أنس عبد الباسط، 2011، ص 26) (بتصرف).

**المحور الثالث: واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.**

### 1- الجانب العملي للدراسة:

#### 1-1 توزيع الاستبيان وتحديد عينة الدراسة:

لدراسة هذا الموضوع ومعالجة الجوانب التحليلية له، تم الاعتماد على أربعة طرق للحصول على المعلومات اللازمة، فقد تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال وثائق الدراسة والملاحظة والمقابلة، والاستبانة كأداة رئيسية للبحث، وزعت على مستوى إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة لتقصي آراء المستجوبين حول مدى الحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي بالإضافة إلى إجراء مقابلة مع مسؤولي إدارة الموارد البشرية من أجل تشخيص مهامها ومدى حاجتها إلى خدمات التدقيق الاجتماعي لمعالجة مختلف العراقيل والاختلالات التي تواجهها.

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

الدراسة والوقوف على نتائجها.

### المحور الثاني: أداء إدارة الموارد البشرية.

تعد إدارة الموارد البشرية وليدة العصر بحكم مكانتها ومركزها على مستوى المؤسسات والهيكل التنظيمي الخاص بها وذلك لما تحويه من عنصر مهم وفعال في إدارة المؤسسة ألا وهو العنصر البشري حيث أنها تعتبر جزء لا يتجزأ من كيان المؤسسة كونها أصبحت تدرج ضمن أصولها.

#### 1- مفهوم إدارة الموارد البشرية: اختلفت وجهات

النظر في تحديد مفهوم موحد له، منها:

يعرفها كل من Hall وTorrington " سلسلة من الأنشطة تمكن الأشخاص العاملين من الاتفاق على الأهداف وطبيعة علاقة العمل التي تجمعهم وضمان تنفيذ الاتفاق". (باري كشواي، 2006، ص 12) (بتصرف)

ومن التعاريف الحديثة لإدارة الموارد البشرية القول بأنها " تلك السياسات policies والتطبيقات practices والنظم Systems المؤثرة في أداء العاملين وسلوكياتهم واتجاهاتهم. (محمد أحمد عبد النبي، 2010، ص 32) (بتصرف)

#### 2- أهمية إدارة الموارد البشرية: يمكن تلخيص

الأسباب الدافعة لزيادة الاهتمام بها من خلال ما يلي: (محمد أحمد عبد النبي، نفس المرجع، ص 33-34) (بتصرف)

- تغير احتياجات العاملين وتعقد المهام الإدارية.

- زيادة درجة التدخل الحكومي،

- تغير الملامح الوظيفية ومتطلبات الأداء،

- حدة المنافسة.

مجتمع الدراسة عبارة عن عينة حيث قمنا بتوزيع 46 استبانة شملت جميع أفراد العينة المدروسة. استبانات من مجموع 46 استبانة. فكان مجموع الاستبانات الصالحة للمعالجة الإحصائية هي 41 استبانة.

اعتمدنا طريق التسلية المباشر لاستمارة الاستبيان للمستجيب بالمؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة، وقد تم استرجاع كامل الاستبانات، حيث تم إلغاء 05

حسب الجدول رقم (2-1): يوضح قياس ثبات الاستبانة.

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

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS.

وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبانة

الدراسة مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة.

## 2- تحليل الاستبيان:

يتضح من خلال الجدول رقم (2-1) أن معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل بلغ 0,954 وهي قيمة جيدة من الناحية الإحصائية وكذلك فإن معاملات ألفا كرونباخ لجميع المحاور مقبولة إحصائيا.

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

الترتيب	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
1	0,644	0,63726	4,5122	1-تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق التعاون الفعال بين العاملين لتحقيق أهداف المؤسسة.
2	0,534	0,54661	4,4146	2-تنفذ إدارة الموارد البشرية وتحافظ على استمرارية استخدام كل الإجراءات والسياسات الخاصة بالإدارة.
14	0,535	0,99878	3,9512	3-تؤدي إدارة الموارد البشرية مهامها بكفاءة وفعالية.
13	0,355	0,87999	4,0244	4-تنمي العلاقات الطيبة في العمل بين جميع أفراد التنظيم.



9	0,766	1,05345	4,1220	5-توفر قناة اتصال بين القوى العاملة وإدارة المؤسسة.
8	0,772	0,85326	4,1463	6-تتعامل مع الأزمان والمواقف الصعبة والتصدي لها في الوقت المناسب.
6	0,818	1,07010	4,1707	7-توفر الدعم للمديرين التنفيذيين في تحقيق أهدافهم.
10	0,836	1,04415	4,0976	8-تختار أكفأ الأشخاص لشغل الوظائف الحالية والقيام بإعدادهم وتدريبهم للقيام بأعمالهم على الوجه المطلوب
11	0,593	0,98464	4,0732	9-توعية العاملين بمدى أهمية دورهم في تحقيق خطة التنمية الاقتصادية ودفعهم لبذل أقصى جهود ممكنة وإمدادهم بكل البيانات التي يحتاجونها والخاصة بالمشروع.
7	0,605	0,97217	4,1707	10-رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والعلمية لهم.
4	0,571	0,81375	4,2927	11-تسعى إدارة الموارد البشرية نحو تكثيف الجهود لتطوير وتنمية القدرات والمهارات للعنصر البشري
3	0,654	0,73750	4,3902	12-تمنح إدارة الموارد البشرية حوافز مادية ومعنوية للعاملين إثر قيامهم بأعمال إضافية أو إبداعية.
12	0,766	1,01212	4,0244	13-تمنح إدارة الموارد البشرية فرص للعاملين لإبراز قدراتهم الإبداعية والابتكارية واشراكهم في اتخاذ القرارات
5	/	0,58907	4,1839	قياس مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS.

مهامها بالإضافة إلى تكثيف جهودها لتطوير وتنمية القدرات والمهارات للعنصر البشري وذلك من خلال رعاية العاملين وتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والعلمية لهم، وانتهاجها لسياسة معينة في مجال التعيين والحوافز بحيث تمنحهم حوافز مادية ومعنوية للعاملين إثر قيامهم بأعمال إضافية أو إبداعية بينما تقترب الفقرة (07) من حالة شبه اتساق بين إجابات أفراد العينة المدروسة، حيث بلغ الوسط الحسابي (4,17) وبانحراف معياري (1,07) مما يدل على إدارة الموارد البشرية توفر الدعم للمديرين التنفيذيين من أجل تحقيق أهدافهم، وتليها الفقرات (06)، (05)، (08) ذات المتوسطات الحسابية التالية (4,14)، (4,12)، (4,09)، وبانحراف معياري يقدر ب (0,85)، (1,05)، (1,04) وهذا يدل على أن إجابات أفراد عينة الدراسة تتميز بحالة شبه اتساق

### يتضح من خلال الجدول (2-2): أن الأوساط

الحسابية لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتساق بين أفراد عينة الدراسة، ويزداد الاتساق بين الفقرة رقم (1) ذات الوسط الحسابي (4,51)، وبانحراف معياري يقدر ب(0,63)، والتي احتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، وهذا يعني أن المؤسسات المدروسة محل الدراسة أجرت تغيرات على مستوى إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهدافها من خلال تحقيق التعاون الفعال بين العاملين، وتليها الفقرات (02)، (12)، (11)، (10) التي بلغت متوسطاتها الحسابية (4,41)، (4,39)، (4,29)، (4,17) على التوالي وبانحراف معياري يقدر ب (0,54)، (0,73)، (0,81)، (0,97) مما يدل أن إدارة الموارد البشرية تسعى وتحافظ على استمرارية استخدام كل الإجراءات والسياسات الخاصة بالإدارة عند تنفيذ

وانحراف معياري (0,87) من إجابات أفراد العينة المبحوثة وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية تسعى جاهدة إلى تنمية العلاقات الطيبة بين جميع الأفراد.

بينما اقتربت الفقرة (03) من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد عينة الدراسة حيث بلغ متوسطها الحسابي (3,95) وبانحراف معياري يقدر ب(0.99) مما يدل على أن آراء عينة الدراسة تؤكد أن إدارة الموارد البشرية تؤدي مهامها بكفاءة وفعالية

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

أي أن إدارة الموارد البشرية تتعامل مع الأزمات والمواقف الصعبة وتتصدى لها في الوقت المناسب. وتتخذ إجراءات تساعد على تفعيل الاتصال بين القوى العاملة وإدارة المؤسسة. وتستخدم بعض الأساليب عند استقطابها الأشخاص لشغل الوظائف الحالية وتجهيز موظفيها عن طريق إعدادهم وتكوينهم لإنجاز المهام الموكلة اليهم على أحسن وجه مطلوب وممكن.

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

الجدول رقم (2-3): تحليل فقرات إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية تجاه العمال.

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الترتيب
1-تقوم إدارة الموارد البشرية ببرامج لصالح موظفيها.	4,4146	0,74080	0,719	7
2-تقوم إدارة الموارد البشرية بتأمين موظفيها لدى مصالح التأمين دون استثناء (العامل المؤقت والعامل الدائم).	4,9024	0,30041	0,267	1
3-تلتزم إدارة الموارد البشرية باحترام القوانين التشريعية التي تكفل الجانب الاجتماعي للعامل.	4,8293	0,38095	0,395	2
4-يوجد اهتمام لدى إدارة الموارد البشرية لمسؤولياتهم الاجتماعية تجاه العاملين	4,6341	0,62274	0,752	3
5-تساهم إدارة الموارد البشرية في توعية إدارة المؤسسة بتقديم خدمات الانتقال للعاملين.	4,3659	0,66167	0,233	8
6-تساهم إدارة الموارد البشرية ولجنة الخدمات الاجتماعية في تقديم الخدمات الغذائية للعاملين.	3,4390	1,28547	0,731	17
7-تشجع إدارة الموارد البشرية لجنة الخدمات الاجتماعية بتوفير خدمات الإسكان للعاملين.	2,8537	1,29540	0,634	19

5	0,149	0,80925	4,5366	8-توفر إدارة الموارد البشرية الرعاية الطبية للعاملين.
15	0,730	1,12293	3,8049	9-تشجع إدارة الموارد البشرية لجنة الخدمات الاجتماعية بتوفير وسائل ترفيهية للعاملين (الانترنت رحلات... الخ).
20	0,328	0,97593	2,4390	10-تبادر إدارة الموارد البشرية بدعم لجنة الخدمات الاجتماعية بتخصيص دار حضانة للعاملات.
14	0,602	0,98896	3,8537	11-توفر إدارة الموارد البشرية مناصب لتشغيل المعوقين.
12	0,850	1,04648	4,1707	12-تسعى إدارة الموارد البشرية إلى زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.
4	0,498	0,59058	4,5854	13-تساهم إدارة الموارد البشرية في دعم لجنة الخدمات الاجتماعية بتقديم هدايا لموظفيها في مناسبات معينة.
10	0,604	0,90054	4,1951	14-تشجع إدارة الموارد البشرية موظفيها وتحفزهم على العمل الجماعي.
16	0,593	0,96462	3,6585	15-تعمل إدارة الموارد البشرية على دراسة الحالة الاجتماعية لعمالها.
18	0,389	1,19348	2,9756	16-تساعد إدارة الموارد البشرية في حل المشاكل العائلية لدى موظفيها.
13	0,583	0,97967	4,1220	17-تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تهيئة الظروف الملائمة للعمل.
6	0,438	0,63726	4,5122	18-توفر إدارة الموارد البشرية أنظمة الصيانة والصحة والسلامة المهنية.
11	0,569	0,87234	4,1951	19-تدعم إدارة الموارد البشرية موظفيها للحصول على ترقيات ومكافآت
9	0,444	0,64958	4,3171	20-توفير أماكن العمل الصحية والأمنة والحماية من أخطار المهنة وتوفير سبل الرعاية الصحية والاجتماعية للعامل ولعائلته (طب العمل. النقل).
		0,47014	4,0402	مدى التزام إدارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال محل الدراسة.

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS.

وهذا يدل على وجود اهتمام ووعي للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال من طرف إدارة الموارد البشرية ومسيريها وتلتزم بالإجراءات التي تكفل الجانب الاجتماعي للعامل، وتهتم بالجانب الصحي لعمالها من خلال توفير الرعاية الطبية لموظفيها وتسعى جاهدة لتوفير وتأمين أنظمة الصحة والسلامة المهنية من الأخطار.

بينما تقترب الفقرتين (5)، (20) من حالة شبه اتساق بين إجابات أفراد العينة المدروسة ذات الواسطين الحسابيين (4,36)، (4,31) بانحراف معياري قدر ب (0,66)، (0,64) وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة المبحوثة تؤكد على مدى توعية إدارة الموارد البشرية لإدارة المؤسسة على توفير خدمات النقل للعاملين وطب العمل لموظفيها والاهتمام بالحالة الاجتماعية لهم وتوفير أماكن عمل آمنة من الأخطار وإصابات العمل.

يتضح من خلال الجدول (2-3): أن الوسط

الحسابي للفقرة (02) بلغ (4,90) بانحراف معياري (0,30) واحتلت المرتبة الأولى من إجابات أفراد العينة وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية عند إعدادها لبرامجها وخططها تأخذ في الحسبان موظفيها ومدى استفادتهم من أي برنامج مسطر أو مشروع سينجز وتعمل على التقيد بالإجراءات والنصوص القانونية كتأمين موظفيها لدى مصالح التأمين، كالتأمين عند المرض والحوادث والوفاء وإصابات العمل... الخ

وتليها الفقرات (3)، (4)، (13)، (8)، (18) وبالباقي متوسطاتها الحسابية (4,82)، (4,63)، (4,58)، (4,53)، (4,51) في حين بلغ الانحراف المعياري لهذه الفقرات على التوالي (0,38)، (0,62)، (0,59)، (0,80)، (0,63)

(0,97) ويدل هذا الانخفاض على أن إدارة الموارد البشرية نادراً ما تلجأ إلى حل المشاكل العائلية لموظفيها وأكدوا على عدم تخصيص خدمات للإسكان لهم وأن عدد المستفيدين من خدمات الإسكان هم الإطارات وأشخاص قليلون. وبالتالي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى بذل أقصى جهد لتوفير كامل وسائل الراحة للعامل وذلك في حدود إمكانياتها وضمن القانون من أجل زيادة الرضا الوظيفي للعامل وولائه عن العمل ومرؤوسيه.

وخلاصة لما سبق يمكن القول بصفة عامة أن جميع أفراد العينة حول متغير إدارة الموارد البشرية ومدى التزامها للمسؤولية الاجتماعية اتجاء عمالها هي ايجابية كما هو مشار لها في الجدول أعلاه حيث بلغ الوسط الحسابي الاجمالي لهذا المتغير (4,04) وبانحراف معياري (0,47) وهذا يدل على أن معظم إجابات أفراد عينة الدراسة على اتفاق تام بأن لدى إدارة الموارد البشرية اهتمام لمسؤولياتها الاجتماعية وخاصة اتجاء عمالها ودورها في زيادة الرضا الوظيفي لموظفيها وولائهم للمؤسسة ككل من خلال التقيد والالتزام للمسؤولية الاجتماعية ذات الطابع الالزامي وغير الالزامي .

وتليها الفقرة (14)، (12)، (17) التي بلغت متوسطاتها الحسابية (4,19)، (4,17)، (4,12) وبانحراف معياري قدر ب (0,90)، (1,04)، (0,97) وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية تهتم بموظفيها من خلال توفير جو ملائم للعمل، وتعمل على دراسة الحالة الاجتماعية لهم وتهتم بشكاويهم وآرائهم وذلك من أجل زيادة الرضا الوظيفي لهم وزيادة تحفيزهم على العمل الجماعي.

أما الفقرات (11)، (9)، (15)، (6) البالغ متوسطاتها الحسابية على التوالي (3,85)، (3,80)، (3,65)، (3,43) وبانحرافات معيارية بلغت (0,98)، (1,12)، (0,96)، (1,28) مما يدل على أن إجابات أفراد الدراسة تؤكد على أن إدارة الموارد البشرية توفر مناصب لتشغيل المعوقين وتهتم بالجانب الاجتماعي لهم من خلال دراسة الحالة الاجتماعية لهم. وتوفير وسائل ترفيهية للعاملين كإلترنيت، قاعات للمطالعة، رحلات أحيانا..... الخ .

بينما تقترب الفقرات (16)، (7)، (10) من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد العينة التي انخفض المتوسط الحسابي لهذه الفقرات على التوالي (2,97)، (2,85)، (2,43) وبانحراف معياري (1,19)، (1,29)،

#### الجدول رقم (2-4) : تحليل فقرات التدقيق الاجتماعي.

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	الترتيب
1- يسمح للمنشأة بالإشراف الفعال وتوجيه الأداء. وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية.	4,0000	0,83666	0,571	7
2- يضمن لإدارة الموارد البشرية التحكم في المورد البشري والتأثير عليه داخل المنظمة.	4,4146	0,59058	0,754	1
3- يمكن المنشأة من التقرير عن أدائها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على اثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها.	4,3659	0,58121	0,772	2
4- يمكن المنشأة من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد أخرى. كما يشجعها على الاستمرار.	4,3415	0,69317	0,842	3

6	0,667	0,65425	4,1463	5- التحكم الأمثل في التكاليف الاجتماعية المباشرة منها وغير مباشرة
4	0,847	0,87861	4,3171	6- التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها.
5	0,887	1,00547	4,1951	7- يسعى الى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية لهم لتحديد العقبات والعراقيل والانحرافات باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء عليها.
		0,57544	4,2544	حول التدقيق الاجتماعي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS.

عليها في شكل تقارير مصدرة من قبله شأنها مساعدة ومعالجة مختلف المشاكل التي تعاني منها المؤسسة.

وتأتي الفقرتين الأخيرتين (5)، (1) ذات المتوسط الحسابي (4.14)، (4) والبالغ انحرافهما المعياري (0,65)، (0,85) وهذا يدل أن إجابات أفراد العينة تؤكد على أن ما يضمن لهم التحكم في التكاليف المباشرة وغير مباشرة هو التدقيق الاجتماعي إذا نفذ بشكل منتظم ودوري بالإضافة إلى توجيه الأداء وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية.

يمكن القول بصفة عامة أن جميع أفراد العينة حول متغير التدقيق الاجتماعي هي ايجابية كما هو مشار لها في الجدول أعلاه حيث بلغ الوسط الحسابي الاجمالي لهذا المتغير (4,25) وبانحراف معياري (0,57) وهذا يدل على أن معظم إجابات أفراد عينة الدراسة على اتفاق تام بأن إدارة الموارد البشرية لها اهتمام بمفاهيم التدقيق الاجتماعي ودوره في معالجة مختلف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها المؤسسة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة وهم في حاجة ماسة اليه من خلال إجابات أفراد العينة باعتباره الدعامة الأساسية لإدارة الموارد البشرية ومختص بتسييرها على وجه العموم ويساهم في رفع أداء العاملين بحيث أن المدقق الاجتماعي

يتضح من خلال الجدول (2-4): أن الأوساط

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

والفقرتين (6)، (7) ذات المتوسط الحسابي (4,31)، (4,19) وبانحراف معياري (0,87)، (1) وهذا يعني أن التدقيق الاجتماعي يضمن التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها، ويسعى إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال تحديد العقبات والعراقيل والانحرافات والبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء

يتواجد أين يتواجد الضرد بمعنى آخر يخدم مصالح العاملين بالدرجة الأولى والمؤسسة أيضا.

الجدول رقم (2-5) : تحليل فقرات مدى الاستفادة من خدمات التدقيق بصفة عامة والحاجة إلى خدماته على المسؤولية الاجتماعية للإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة.

الترتيب	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان
1	0,632	0,51205	4,7073	1- الالتزام بالقوانين واللوائح السارية المحلية والدولية المكتوبة والمعلنة.
2	0,599	0,58643	4,6098	2- هناك قانون الزامي حول القيام بالمسؤوليات الاجتماعية اتجاه العمال.
4	0,816	0,93834	4,3415	3- العمل على تحقيق العوامل والظروف المناسبة للعمل لتعميق حالة الرضا والولاء وتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للأفراد.
11	0,661	0,98711	3,9756	4- بفضل عملية التدقيق وجود سياسات الاختيار والتوظيف العادلة.
9	0,673	0,92723	4,1220	5- المحافظة على مستوى عادل ومقبول للأجر وللمزاي العينية والنقدية.
16	0,575	1,05113	3,4634	6- في الغالب تقوم المؤسسات بالإفصاح في تقاريرها السنوية عن الأداء الاجتماعي لها.
15	0,365	0,87304	3,7073	7- تستعين ادارة الموارد البشرية بمفاهيم التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية اداء الموارد البشرية.
17	0,428	1,13589	3,0976	8- تسعى إدارة الموارد البشرية الى وضع برامج خاصة ومؤهلة (كالندوات، محاضرات، اعلانات، ...) حول التدقيق الاجتماعي لتأهيل وتكوين مسيري المؤسسات عن أهمية التدقيق الاجتماعي وضرورة تلقينه لهم، لما له دور في زيادة وتحسين أداء العاملين والمؤسسة ككل.
14	0,747	1,21475	3,7805	9- تسيير موضوعي للحياة الوظيفية للفرد مع تحقيق فرص عادلة للترقية.
10	0,784	,99878	4,0488	10- يساهم التدقيق الاجتماعي في التنسيق بين استراتيجية إدارة الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة
8	0,823	0,93704	4,1463	11- يساهم التدقيق الاجتماعي في دعم المسيرين عند اتخاذ القرارات.
12	0,669	1,08144	3,9268	12- الإفصاح الشفاف والدقيق عن السياسات والقرارات والأنشطة المراد ممارستها من طرف إدارة الموارد البشرية.
5	0,643	0,85469	4,3415	13- تنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان.
7	0,734	0,96335	4,1463	14- بتوفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء وانتماء العاملين كالاهتمام بحالتهم الصحية وتكوينهم وتحسين وضعهم الثقافي.
3	0,797	0,86250	4,3902	15- ان الاهتمام بالأفراد جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية الاجتماعية.
6	0,779	0,85967	4,2439	16- يساهم التدقيق في رفع أداء العاملين.
13	0,670	0,91665	3,9024	17- يستفيد العمال من عملية التدقيق.

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

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات برنامج SPSS.

وتليها الفقرات (10)، (04)، (12) ذات المتوسطات الحسابية (4,14)، (4,12)، (4,09)، وبانحراف معياري (0,85)، (1,05)، (1,04) ويدل على أن إجابات أفراد العينة تتميز بحالة شبه اتفاق أي أن التدقيق الاجتماعي يساهم في التنسيق بين استراتيجية إدارة الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة.

بينما تقترب الفقرتين (09)، (7)، من حالة الاتفاق المتدني بين إجابات أفراد العينة حيث بلغت أوساطهما الحسابية (3,78)، (3,70)، في حين بلغ الانحراف المعياري (1,21)، (0,87)، ويعني أن إدارة الموارد البشرية تستفيد من عملية التدقيق في تسيير الحياة الوظيفية للفرد بموضوعية وتحقيق فرص عادلة للترقية. تليها الفقرة (06) بمتوسط حسابي بلغ (3,46) وانحراف معياري (1,05) من إجابات أفراد العينة بأنه في الغالب ما تقوم المؤسسات بالإفصاح عن أدائها الاجتماعي في تقاريرها السنوية.

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

وبصفة عامة يمكن القول أن جميع آراء أفراد عينة الدراسة حول محور مدى الاستفادة من عملية التدقيق

يتضح من خلال الجدول (2-5): أن الأوساط

الحسابية لأغلبية الفقرات تدل على وجود شبه اتفاق بين أفراد العينة، ويزداد الاتفاق بين الفقرة (1) ذات الوسط الحسابي (4,70)، وانحراف معياري (0,51)، والتي احتلت المرتبة الأولى، وهذا يعني المؤسسات محل الدراسة تلتزم بالقوانين واللوائح السارية المكتوبة والمعلنة لتحقيق أهدافها، وتليها الفقرات (02)، (15)، (3)، (13) التي بلغت متوسطاتها الحسابية (4,60)، (4,39)، (4,34)، على التوالي وبانحراف معياري (0,58)، (0,86)، (0,93)، (0,85) مما يدل أن إجابات أفراد العينة تؤكد على وجود قانون الزامي حول القيام بالمسؤوليات الاجتماعية اتجاه العمال، وأن الاهتمام بالأفراد هو جزء لا يتجزأ من ممارسات المسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال الاستفادة من عملية التدقيق والحاجة لخدمات التدقيق الاجتماعي لتعميق حالة الرضا والولاء وتحسين المستوى الاجتماعي والمعيشي للأفراد، وذلك من خلال تنفيذ السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الأساسية للإنسان .

بينما تقترب الفقرات (16)، (14)، (11)، (5) من حالة شبه اتفاق بين إجابات أفراد العينة، حيث بلغ الوسط الحسابي للفقرات (4,24)، (4,14)، (4,12) وبانحراف معياري (0,85)، (0,96)، (0,93)، (0,92) ويدل على أن عملية التدقيق تعود بالنفع على العاملين من خلال تقارير المدقق المصدرة من قبله والتي يشير فيها إلى ضرورة توفير كافة العوامل اللازمة لخلق وتعميق حالة الولاء والانتماء، بالإضافة إلى أن التدقيق يعود بالفائدة على المسيرين ويدعمهم عند اتخاذ القرارات، ويساهم في المحافظة على مستوى عادل ومقبول للمزايا العينية والنقدية بحيث تكون بطريقة موضوعية .

## الجدول(2-9) نتيجة اختبار الفرضية الأولى.

قيمة T	قيمة المعنوية
73.93	0.000

- الفرضية الثانية: هناك تأثير ايجابي بين التدقيق

الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية.

تظهر نتائج اختبار (T) الخاص بهذه الفرضية في الجدول (2-6). حيث تشير قيمة البالغة (64.14) عند مستوى معنوية مقداره (صفر) ، مما يقود إلى استنتاج أن التدقيق الاجتماعي لوحده يساهم في مساعدة المؤسسات على التأقلم مع المستجدات البيئة الداخلية والخارجية خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية بسرعة وهذا الأثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0,0). ويمكن النظر إلى هذه النتيجة من خلال فترة الدراسة التي بين أن هناك تأثير ايجابي بين التدقيق الاجتماعي وأداء إدارة الموارد البشرية وهذا ما أكدته قيمة (T) المحسوبة، ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الثانية.

## الجدول (2-6) :نتيجة اختبار الفرضية الثانية

قيمة T	قيمة المعنوية
64.14	0.000

الفرضية الثالثة: مستوى أداء إدارة الموارد البشرية

في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة جيد.

تظهر نتائج اختبار (T) الخاص بهذه الفرضية في الجدول (2-7). حيث تشير قيمة البالغة (64.34) عند مستوى معنوية مقداره (صفر). وهذا يعني أن أداء إدارة الموارد البشرية بهذه المؤسسات جيد والذي يساهم في مساعدتها على تحقيق الأهداف المسطرة ودعم المديرين عند اتخاذ القرارات وبالتالي تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية. ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية .

والحاجة إلى خدمات التدقيق الاجتماعي على المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة هي ايجابية. حيث يفوق الوسط الحسابي الإجمالي (4,05) وانحراف معياري (0,62). وهذا يدل على حالة شبه اتقاق بين أفراد العينة بشأن وعيها وإدراكها لأهمية التدقيق وحاجتها لخدماته وخاصة على مستوى إدارة الموارد البشرية وذلك من أجل التزامها بالشكل الكافي للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال والتي تعد مادة التدقيق الاجتماعي.

## اختبار فرضيات الدراسة:

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

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

فيظهر الجدول(2-9) الخاص بهذه الفرضية قيمة (T) التي بلغت (73.93) عند مستوى معنوية (0,0). فمن خلال كل الخدمات التي يسعى المدقق الاجتماعي لتقديمها لإدارة الموارد البشرية فهي تساعد على تحسين أدائها وزيادة قدرتها على ضبط وتطبيق الإجراءات القانونية ومدى التزامها بتنفيذ المسؤولية الاجتماعية نحو عمالها مما يؤدي إلى تحقيق رفاهيتهم وكسب ولائهم وبالتالي زيادة أدائهم ويعني ذلك أداء المؤسسة ككل. وهذا الالتزام من طرف ادارة الموارد البشرية للمسؤولية الاجتماعية اتجاه عمالها بمثابة شهادة تحصل عليها من المدقق ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الأولى .



## الجدول (7-2) نتيجة اختبار الفرضية الثالثة.

قيمة T	قيمة المعنوية
64.34	0.000

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

وقد بينت نتائج اختبار T في الجدول (8-2)، حيث بلغت قيمة (69.87) عند مستوى معنوية مقداره (صفر) وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية الممارسة اتجاه العمال تساهم في زيادة الرضا الوظيفي للعاملين وكسب رضاهم وبالتالي تحسين أدائهم، وهذا الأثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية (0,0)، خلال فترة الدراسة وتبين أن إدارة الموارد البشرية تلتزم بمسؤولياتها الاجتماعية وذلك ضمن قدراتها وامكانياتها، وهذا ما أكدته قيمة T المحسوبة، ولهذه النتائج نقبل الفرضية الفرعية الرابعة.

## الجدول (8-2) نتيجة اختبار الفرضية الرابعة

قيمة T	قيمة المعنوية
69.87	0.000

## الخاتمة

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

وقد تم اختيار 07 من المؤسسات الاقتصادية كميديان 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 ممارساتها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه عمالها داخل البيئة الداخلية للمؤسسة.

مما مكنا التعمق أكثر في هذا البحث والخروج بالنتائج التالية:

## - أولاً: عرض نتائج الدراسة:

- أصبح التدقيق الاجتماعي أهم وسيلة في يد المؤسسة للبقاء في بيئة دائمة التغير (ديناميكية)، حيث يؤدي دورا مهما في كشف المشاكل والعراقيل التي تعاني منها إدارة الموارد البشرية والمؤسسة ككل واقتراح الحلول المناسبة لها في شكل تقارير؛
- يمكن تحقيق التدقيق الاجتماعي من خلال توفير مجموعة من المتطلبات الضرورية.
- تتطلب إدارة الموارد البشرية في الغالب قدرا هائلا من الأفكار الجديدة والغير مألوفة؛
- تحقق إدارة الموارد البشرية ميزة تنافسية للمؤسسة بحسب درجة الاهتمام بها والتركيز عليها؛
- إن إدارة الموارد البشرية هي الطريق والسبيل لبقاء المؤسسة في بيئة عمل تتسم بالتغير السريع.

- وفيما يتعلق بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة توصلنا إلى بعض النتائج فيما يتعلق بواقع ممارسة التدقيق الاجتماعي في تحسين

كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية من خلال:

- أن المؤسسة ليس لديها مصلحة للتدقيق الاجتماعي بالمعنى الفعلي بالإضافة إلى عدم وجود أفراد متخصصين في مجال التدقيق الاجتماعي.
- وجدت مؤسستين من بين المؤسسات محل الدراسة ممارسة للتدقيق الاجتماعي واحدة مارسته مرة واحدة ولم تعد تمارسه والأخرى حديثاً بدأت بممارسته من طرف المدقق الداخلي لهذه المؤسسة؛
- تسعى المسؤولية الاجتماعية إلى المحافظة على مستوى معقول ومناسب للأجور والرواتب والمزايا العينية النقدية، وتدريب العاملين واكسابهم المهارات والمعارف اللازمة، وتوفير الضمانات المناسبة عند المرض والتقاعد والوفاء بالحوادث، وأيضاً توفير أماكن عمل صحية ومناسبة، وحمائتهم ضد كافة الأخطار المهنية وإصابات العمل، وبالتالي تهيئة ظروف العمل المناسبة التي تتصف بالأمن والاستقرار.

— ثانياً: عرض توصيات الدراسة: توصي هذه الدراسة ب:

- 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 وتوفر لديهم

سمات الأفراد المبدعين والماهلين لتلك التخصصات؛

- ضرورة تنفيذ التدقيق الاجتماعي وممارسته بشكل منتظم وليس مرة واحدة؛
- خلق وإيجاد نوع من الاهتمام المشترك بين مختلف مصالح المؤسسة تجاه المشروعات ذات العلاقة بالتدقيق الاجتماعي خاصة تلك التي تهتم بالتوصل إلى أنشطة اجتماعية؛
- إنشاء نظام للحوافز والمكافآت خاص بالأفراد الذين يساهمون في عملية التحسين المستمر للمؤسسة والابداع فيها من أجل تحفيز العاملين لديها؛
- تكوين لجنة من أفراد يمثلون مختلف مصالح المؤسسة تهتم بدراسة ومتابعة مختلف التطورات الخاصة بالتدقيق الاجتماعي.
- ضرورة تدعيم النصوص القانونية بالزامية تطبيق وممارسة التدقيق الاجتماعي؛
- ضرورة تلقين المدقق الداخلي مهارات المدقق الاجتماعي.
- ضرورة الاهتمام أكثر بجانب المسؤولية الاجتماعية نحو فئة العاملين بالمؤسسة، لأنها تعد مادة التدقيق الاجتماعي؛

#### المراجع المعتمدة:

#### المراجع باللغة العربية:

الكتب:

- 1- انس عبد الباسط عباس، "إدارة الموارد البشرية"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2011.
- 2- باري كشواي، "إدارة الموارد البشرية"، دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط2، مصر، 2006.

- 3- صلاح الدين محمد عبد الباقي. "إدارة الموارد البشرية". الدار الجامعية، الاسكندرية، 2000.
- 4- عبد الغفار حنفي. "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية". الدار الجامعية، الاسكندرية، 2002.
- 5- عبد الغفار حنفي. "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية". الدار الجامعية، الاسكندرية، 2010.
- 6- عمر وصفي عقيلي. "إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي". دار وائل، ط2، عمان، 2009.
- 7- حمد فالج صالح، "إدارة الموارد البشرية"، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2004.
- 8- محمد أحمد عبد النبي «إدارة الموارد البشرية»، دار زمزم للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2010.
- 9- محمد بوتين. "المراجعة ومراقبة الحسابات من النظرية إلى التطبيق"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- المؤتمرات:**
- 1- أحمد قايد نور الدين، "دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات"، جامعة محمد خيضر، "الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كألية للحد من الفساد الإداري والمالي"، يوم 06 و07 ماي، بسكرة، 2012.
- 2- إبراهيم بختي، الطاهر خامرة، "المؤتمر العلمي الدولي للتنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة"، أيام 7-8 أبريل، جامعة بسكرة، 2008.
- 3- مراد سكاك، فارس هباش، "دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي"، جامعة فرحات عباس، "الملتقى العلمي الدولي حول الازمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية"، أيام 20-21 أكتوبر، سطيف، 2009.
- المذكرات:**
- 1- سناء عبد الرحيم سعيد، عبد الرضا ناصر الباوي، "الدور الاستراتيجي للمسؤولية الاجتماعية الشاملة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة"، دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأسمدة الجنوبية، العدد الثالث والثمانون، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة بغداد، العراق، 2010.
- 2- ضيافي نوال، "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص
- تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010.
- 3- فؤاد محمد حسين الحمدي، "الابعاد التسويقية للمسؤولية الاجتماعية للمنظمات وانعكاساتها على رضا المستهلك"، دراسة تحليلية لأراء عينة من المديرين والمستهلكين في عينة من المنظمات المصنعة للمنتجات الغذائية في اليمن، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، اليمن، 2003.
- المقالات والمجلات:**
- 1- إبراهيم اللحيدان، أمجد الشرفاء، احمد كلبونه، "واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية"، مقالة، جامعة المجمعة، المملكة العربية السعودية، دون سنة؟
- 2- حسين الأسرج، "المسؤولية الاجتماعية للشركات"، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، العدد- التسعون، فبراير، 2010.
- 3- خليل محمود الرفاعي، خالد راغب الخطيب، "قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة"، مجلة القدس للأبحاث والدراسات، العدد: 27، عمان، الأردن، 2012.
- 4- سكاك مراد، "التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي واستراتيجي في تحسين أداء الموارد البشرية"، مجلة العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف الجزائر، 2009.
- 5- صالح إبراهيم يونس شعباني، وعد حسين شلاش الجميلي، "ملامح التدقيق الاستراتيجي في العراق دراسة لعينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوي"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الرابع، العدد التاسع، 2012.
- 6- صالح عقدة، يوسف سعادة، "مدى إدراك المدققين الاردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي، جامعة العلوم التطبيقية الأهلية، الأردن، 2013/06/20.

المراجع باللغة الأجنبية:

**Référence :**

- 1- 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.
- 2- 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.
- 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.
- 4- Catherine VOYNNET FOURBOUL, "Audit des ressources humaines" .
- 5- L'audit social dans le contexte marocain –" Un nouveau créneau pour l'expert-comptable, Aspects méthodologiques et proposition d'un référentiel d'audit.

Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOUSS, " la diversité international des enjeux de L'audit social", Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion, France, 2006.