

تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاستشفائية: دراسة حالة المركز الاستشفائي الرمشي

The application of social auditing in hospital institutions - a case study of the Ramshi hospital center-

زيان يوسف*

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان - الجزائر

youcef.ziane@univ-tlemcen.dz

تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2022/03/19

تاريخ الإستلام: 2022/01/31

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز مدى التزام المؤسسات الاستشفائية بتطبيق التدقيق الاجتماعي، حيث أنه أصبح ضرورة حتمية ومن أهم المقومات الناجحة لتحسين أداء العنصر البشري، وله أهمية بالغة في تنمية أداء إدارة الموارد البشرية وتطويره إذ أنه يعتبر أداة لقياس وتقييم أداء العنصر الاجتماعي وتشخيص الجو العام في المؤسسة وتحقيق الأهداف الاجتماعية، وأنشأ لمعرفة مدى التزام المؤسسة بتطبيق المبادئ الإجتماعية.

وقد توصلنا في هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها عدم إدراك موظفي المركز الاستشفائي الجامعي الرمشي على مفهوم التدقيق الاجتماعي، كما أن فكرة التدقيق الاجتماعي ضرورية لإحباط التصرفات اللامسؤولة من قبل بعض مسؤولين وموظفي المؤسسات الاستشفائية.

الكلمات المفتاحية: التدقيق الاجتماعي؛ الموارد البشرية؛ المؤسسات الاستشفائية؛ المنهجية.

تصنيف JEL: M42، M12.

Abstract :

This study aims to highlight the commitment of hospital institutions to the application of social audit, as it has become an imperative necessity and one of the most successful components for improving the performance of the humanelement, and is critical in the development of the performance of human resources management and development, as it is considered a tool to measure and evaluate the performance of the social element and diagnose the general atmosphere in the institution and achieve social goals, and established to know the extent of the institution's commitment to the application of social principles .

In this study, we have come to the conclusion that the staff of the University Hospital Centre ramchi have not managed the concept of social audit, and that the idea of social scrutiny is necessary to thwart irresponsible behaviour by some officials and staff of hospital institutions

Keywords: Social audit; human resources; hospital institutions; Methodology.

Jel Classification Codes: M42; M12.

* المؤلف المراسل.

أصبحت المسؤولية الاجتماعية تلعب دور هام في إستراتيجية المؤسسة وهي ضمن النظام الإداري، إذ أن لها قواعدها وطرق الالتزام بها، وهي القضية الأكثر أهمية وتحديا لإدارات المؤسسات، فهي ترتبط بعلاقات ومتغيرات عديدة سواء داخل المؤسسة او خارجها ولم تعد قضية عادية.

الأهمية القصوى للمسؤولية الاجتماعية وما تبعها من ظهور المحاسبة الاجتماعية كأداة لقياس الأداء الاجتماعي أدت إلى ضرورة إيجاد وسيلة لتحقيق الأداء وتقييمه بصورة أكثر صرامة وتمثلت في التدقيق، الدور الفعال الذي يلعبه التدقيق في المؤسسة اضطرها إلى إدخال تقنيات في المجال الاجتماعي ومن أبرزها التدقيق الاجتماعي، الذي ظهر كعلم جديد يحتل مكانته كمنشط ضروري للتحقق من وفاء المؤسسات بمسؤولياتها الاجتماعية، وبدأت الجهود العلمية للباحثين من اجل وضع قيود علمية ومهنية لكيفية التدقيق الاجتماعي للمورد البشري، بما فيه الأداء الاجتماعي داخل المؤسسة.

حيث أصبح التدقيق الاجتماعي ضرورة حتمية ومن أهم المقومات الناجحة لتحسين أداء العنصر البشري، وله أهمية بالغة في تنمية أداء إدارة الموارد البشرية وتطويره، إذ أنه يعتبر أداة لقياس وتقييم أداء العنصر الاجتماعي وتشخيص الجو العام في المؤسسة وتحقيق الأهداف الاجتماعية، وأنشأ معرفة مدى التزام المؤسسة بتطبيق المبادئ الاجتماعية، ويطلق عليه تدقيق الأفراد، وهو وسيلة منهجية صارمة للتشخيص الاستراتيجي للوضعية الاجتماعية للمنظمات.

وتعتبر المؤسسات الإستشفائية القلب النابض للنظام الصحي في أي دولة، كونها تهتم بالعنصر البشري الذي هو رأس مالها ويمثل الركيزة الأساسية التي تبنى عليها مفاصل المؤسسة الاستشفائية. وله مساهمة فعالة في دفع عجلة التنمية، وكان لزاما الاهتمام بهذه المؤسسات لا سيما أداء العنصر البشري، بغرض تقديم مستويات راقية من الخدمات الصحية. وفي ظل التطورات التي مست المنظومة الصحية من حيث تعدد التخصصات والمهن والوسائل التكنولوجية، والتزايد المستمر للطلب على الخدمة الطبية، وظهور العديد من الأزمات الصحية المفاجئة، مما يفرض اعتماد تنظيم عقلاني لتسيير المستشفيات.

1.1. الأشكالية: على ضوء ما سبق يمكن صياغة الإشكالية الدراسة فيما يلي:

1.1.1 ما مدى إلتزام المؤسسات الاستشفائية بتطبيق التدقيق الاجتماعي بإعتباره آلية رقابية على أداء إدارة الموارد البشرية؟
1.2.1 أهمية البحث: تبرز أهمية الدراسة في كون التدقيق الاجتماعي من إحدى الأدوات الإدارية الفعالة التي تهتم بتشخيص المؤسسة وتقييمها من حيث تحقيق الأهداف الاجتماعية التي تمس العنصر البشري، باعتباره أحد أهم المقومات في نجاح الأداء في إدارة الموارد البشرية وبالتالي الارتقاء بالخدمات المقدمة وضمان استمرارية المؤسسة.

1.3. أهداف البحث: يهدف البحث إلى مايلي:

✓ عرض مفهوم التدقيق الاجتماعي؛

✓ إبرز أهمية التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاستشفائية.

1.4.1 منهجية البحث: تم استعمال المنهج الوصفي التحليلي للتعريف بمتغيرات الدراسة (التدقيق الاجتماعي)، والمحور الثاني عبارة عن دراسة تطبيقية من خلال استبيان موجه لعينة من موظفي المركز الاستشفائي الرمشي.

1. التطور التاريخي للتدقيق الاجتماعي:

أول من أشار إلى اصطلاح التدقيق الاجتماعي هو Bowen. R Howard عام 1953م (عوادي ، العيفة ، ولخداري ، 2009، صفحة 214) وبنى تعريفه على المعطيات الآتية:

طالما أن الوحدة مرتبطة بتدقيق مالي لأنشطتها المالية فإنه يجب أن تخضع إلى تدقيق خارجي يرمي إلى تقويم أدائها من وجهة نظر اجتماعية من مدققين اجتماعيين (طالب حسين، 2019، صفحة 78)، وجاء Blum Fred عام 1958م ليركز على التطبيق العملي للتدقيق الاجتماعي ومدى وفاء الوحدة بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه العاملين فيها من حيث مدى إشباعه الحاجات الإنسانية الخاصة بهم ومدى رضاهم وسعادتهم في العمل)، أما التطبيقات الأولى للتدقيق الاجتماعي كمنهج عملي فقد كانت مع سنوات الثمانين ، إذ شهد تطورا ملحوظا خلال سنوات التسعين فقد تم وضع إجراءات خاصة بإثبات المدققين الاجتماعيين من خلال شهادات (ISO9002) في عام 1994 ويعود تاريخ التدقيق الاجتماعي خلال زمن الستينات من القرن الماضي في قطاع المصارف، ولم يدخل في خصوصيات الصناعات إلا في التسعين، وفي عام 1995م تم تأسيس المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والأخلاقية لتنسيق المعلومات والمعرفة بشأن التطبيقات المتنامية للتدقيق الاجتماعي.

لقد تعددت المحاولات التي بذلت للتوصل إلى تعريف شامل ومحدد لمفهوم التدقيق الاجتماعي، ومن هذه المحاولات:(خولة و جبار، 2011، صفحة 06)

- في عام 1953، ظهرت مطالبات بضرورة القيام بتدقيق الاجتماعي على أساس فحص دفترتي لتقييم مدى أداء المشروع من وجهة النظر الاجتماعية وقد استهدفت هذه المحاولة حث مديري المشروعات على الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للمقاة على عاتقهم وقد أبرزت هذه المحاولة ضرورة مراعاة تمتع من يقوم بهذه باستقلال كامل وأن يكون من خارج المشروع.

- في عام 1958، ظهرت محاولة أخرى لإبراز ضرورة القيام بالتدقيق الاجتماعي كأداة للتحقق من مدى مقابلة سياسات المنشأة للاحتياجات الإنسانية للعاملين بها ومن ثم فقد هذه المحاولة بالعنصر البشري داخل المنشأة ومدى اهتمام الإدارة والسياسات التي تضعها لمقابلة احتياجاته المختلفة متجاهلة بذلك الأطراف الأخرى داخل المجتمع .(محمود، كلبونة ، و زريقات، 2011، صفحة 250).

ولقد تزايد الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي خلال السبعينيات وقد أجمعت الكتابات خلال هذه الفترة على ضرورة إيجاد مفهوم واضح ومحدد للتدقيق الاجتماعي .

وفي إحدى المحاولات تم تعريف التدقيق الاجتماعي على أنه تقييم مرتب وعقلاني للمضمون الاجتماعي للبرامج والأنشطة التي تقوم بها المنشأة (الصبان و الفيوى محمد، 1990، صفحة 431، 432) ويعرف أيضا على أنه تقييم منهجي للأثر الاجتماعي لمؤسسة ما فيما يتعلق ببعض المقاييس والتكهنات وهي عملية تطبق على الإدارة في المنظمات وأنشطتها وعلاقاتها وأفرادها وجماعاتها.(Igalens & Jean-Marie , 2007, pp. 14,15)

ويعرف كاندوا التدقيق الاجتماعي أنه "إنها محاولة موضوعية واستقرائية لتقديم توصيات من خلال الملاحظة والتحليل والتوصيات بناء على منهجية وباستخدام التقنيات التي تسمح بالاكشاف نقاط القوة والضعف مقارنة بالمراجع المحددة بوضوح(Candau, 1985, p. 51).

ويعرف أيضا: التدقيق الاجتماعي هو تركيز استراتيجي متزايد لمساعدة جميع أصحاب المصلحة على صياغة "أفضل الممارسات" لإدارة الموارد البشرية الإنسانية والمسؤولية الاجتماعية.

التدقيق الاجتماعي هو "عملية مستقلة لتقييم، وضمان توثيق الأداء الناتج من جهة، وتحديد الفجوات وقياسها للتحديد على أسبابها وتأثيرتها ونتائجها من جهة أخرى. (عجيله، عبداللطيف، وزقيب، 2017، صفحة 06).

2.2. أهداف التدقيق الاجتماعي:

يهدف التدقيق الاجتماعي على مستوى المؤسسات باعتباره وسيلة منهجية لتحسين أداء الموارد البشرية والقيام بإجراء دراسة وقائية وعلاجية لأوضاع الحالية، بإضافة إلى تحقيق مايلي:

- توفير المعلومات الكافية عن المناخ الاجتماعي وعلاقات العمال داخل المنظمة وكذلك الإشراف الفعال وتوجيه الأداء العام وتقييمه؛
- يتيح للإدارة العامة للمؤسسة فهم سلوكيات أفرادها وقياس أدائهم ومد تأثيره على سياستها وإعطاء المؤسسة فكرة عامة عن مستوى أدائها وانجازاتها، عن طرق تقرير منهجي عام وشامل مبني على معلومات صحيحة وواضحة؛
- يسمح للمؤسسة من التنبؤ بالأوضاع العام لها وتقديم الاقتراحات والتوصيات لتجنب أي نوع من الأخطاء المحتملة ويجاد الحلول لأوضاع آتية، وفهم العلاقة بين الجوانب التجارية والاجتماعية وفهم تكلفة ومضامين الأثر البيئية والاجتماعية والثقافية لنشاطها للاختيار من بين الأولويات وتعديل التطبيق في ضوء النتائج المتحصل عليها (الرفاعي والخطيب، 2012، صفحة 501)، إضافة إلى توعية المستفيدين ومقدمي الخدمات الاجتماعية والإنتاجية (مليكه، 2018، صفحة 49)
- يمكن لجمهور المؤسسة من التأثير على أدائها وسلوكها والتأثير على سياساتها المستقبلية؛
- الغرض من التدقيق الاجتماعي هو إعطاء شهادة بصحة وسلامة القوائم والمعلومات التي تقدمها المؤسسة وإبداء رأي موضوعي حولها؛
- القيام بالمعينة الدقيقة لتحصيل المعلومات الصادقة حول مجال الأهداف الخاصة بالأفراد مثل التوظيف من خلال وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، رفع الروح المعنوية من خلال تحسين الظروف، الأجور العادلة؛
- إذا كانت الرقابة نابعة من إرادة المسؤولين تكون نتائجها مضمونة نوعا ما، بإضافة إلى المراقبة الدائمة للأوضاع وللنتائج وتطبيق التوصيات نظرا لوجود الإرادة من أجل القضاء على الظاهرة وتحسين الظروف لرفع الأداء والإنتاجية لدى الأفراد؛
- إدارة صارمة للأفراد من خلال الاستعمال الأمثل للأدوات الكمية في مجالات نوعية؛
- التشخيص الدقيق للأسباب لتحقيق نتائج صادقة؛
- التحكم الأمثل في التكاليف الاجتماعية المباشرة منها وغير مباشرة؛
- التنبؤ السريع وفي الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات أو المضاعفات التي تنشأ نتيجة التأخر في علاجها.

3. منهجية التدقيق الاجتماعي:

1.3. مستويات تدخل التدقيق الاجتماعي:

هناك ثلاثة مستويات يمكن أن نحدددها لممارسة التشخيص الاجتماعي وهي: (تونسي، وبورنان، 2016، صفحة 344)

- المستوى الوظيفي الإداري: هذا التدقيق يخص بالإدارة اليومية للعمل، أي أن هدفه هو تفادي الأخطار من خلال الحصول على النتائج والتوصيات الفورية والعاجلة فهو تدقيق قصير الأجل حيث يمس فحص المعلومات المتاحة عن طريق اختبار

مصداقيتها وطرق تحليلها ومصادرها ... الخ، وما تجدر الإشارة إليه هو اعتماد التدقيق الاجتماعي على ما يسمى بالمعطيات الاجتماعية كما يدرس مدى توافق الإجراءات مع الأنظمة والتشريعات المفروضة على المؤسسة أو ما يعرف « L'audit de conformité » وهو ما يعرف بتدقيق المطابقة حيث يتدخل في عمليات انسياب المعلومات وإعلان المعلومات وطرق الاتصال داخل المؤسسة واحتفاظ بالسجلات الإلزامية(عكاشة و بورقعة ، 2020، صفحة 27).

- مستوى التسيير الإجرائي: يقع في المنتصف ما بين التدقيق الوظيفي و التدقيق القيادي ويلعب دور هام في السهر على احترام تطبيق الإجراءات في مجال تسيير الموارد البشرية ومتابعة السياسات والإجراءات في المدى المتوسط والطويل بإضافة إلى السهر على تطبيق التوصيات التي يتوصل إليها التدقيق الوظيفي، ويراقب تنفيذ البرامج الاجتماعية، بإضافة إلى معرفة صحة تطبيق الإجراءات الاجتماعية ومدى ملاءمتها مع الأهداف المسطرة ودرجة قدرة الأفراد للوصول إلى النتائج المحددة، ويهدف التدقيق الإجرائي إلى إعطاء حركية وديناميكية لوظيفة تسيير الموارد البشرية في تحقيق القيادة المثلى من خلال قياس التأثيرات الممكنة وتقييم آثارها على المؤسسة فهو حقا يشكل تدقيق الفعالية الاجتماعية للمؤسسة

- المستوى الاستراتيجي القيادي: يهدف إلى المساهمة في وضع السياسات في المجال الاجتماعي وتحديد البرامج المتوسطة والطويلة الأجل، كما أنه يسمح بالاندماج ضمن مراحل التخطيط العام للمؤسسة.

2.3. خطوات التدقيق الاجتماعي: يمكن تحديد خطوات التدقيق الاجتماعي فيما يلي:

- تحديد الأنشطة متعلقة بمجالات الأداء الاجتماعي تنقسم هذه الأنشطة على النحو التالي: أنشطة تدخل في مجال الأداء الاجتماعي الداخلي والمستفيد الرئيسي منها هو عمال الشركة والمجتمع بصورة غير مباشرة: وتشمل هذه الأنشطة: تدريب العمال، توفير الخدمات الاجتماعية والرياضية للعاملين، توفير دار حضانه للعاملات، تشغيل المعوقين.

- الأنشطة التي تندرج في مجالات الأداء الاجتماعي البيئي الخارجي: وتشمل: حماية البيئة من الأضرار المختلفة الناتجة عن الضوضاء والتلوث والمخلفات الصناعية الصلبة والسائلة وحتى الغازية.

- الأنشطة التي تنتمي إلى مجال الأداء الاجتماعي المتعلقة بالمنتج تشمل مايلي:

● الرقابة على المواصفات القياسية لجودة الوسائل التي تتعلق بضمان الأمان من أضرار المنتج مثل تقييم المنتج بطريقة تقلل من احتمال التعرض لإصابة عند استخدامه.

● توفير البيانات متعلقة بالمنتج، مثل تاريخ الإنتاج والصالحية وكيفية الاستخدام والتأثيرات السلبية وما إلى ذلك فحص وتدقيق الأنشطة الاجتماعية: يستخدم التدقيق الاجتماعي بعض الأساليب التي يستخدمها المدقق المالي بالإضافة إلى بعض الأساليب الفنية والأخرى التي تتوافق مع طبيعة الأنشطة الاجتماعية، مثل الأساليب الهندسية والكيميائية والفحص الطبي، ومن أهم هذه الأساليب مايلي:

- المعاينة والجرد الفعلي والشهادات والإقرارات؛

- تدقيق المستندات والتدقيق المحاسبي؛

- الفحص التقني سواء كان هندسي، كيميائي أو طبي.

- الاستفسارات الشفوية بالإضافة إلى أساليب أخرى تحتاجها عملية التدقيق الاجتماعي.

- إعداد تقرير التدقيق الاجتماعي:(قايد، 2012، صفحة 11، 12) تنتهي عملية التدقيق الاجتماعي بإعداد تقرير عن

العمل الذي قام به المدقق والنتائج التي توصل إليها، ورأيه الفني المحاييد حول ما إذا كانت التقارير تعطي صورة

حقيقية وواضحة عن الأداء الاجتماعي للشركة، حيث أن هذا التقرير يتضمن معلومات عن مجالات النشاط الاجتماعي للشركة محل التدقيق، سواء كان تقرير داخلي أو خارج. (شراد و صحراوي، 2020، صفحة 37)

3.3. إطار تدخل التدقيق الاجتماعي:

يساعد التدقيق الاجتماعي أداء الموارد البشرية الخاصة بالمؤسسة في اكتساب مزايا تنافسية من خلال زيادة القدرات والذي من خلاله تحدد إدارة المؤسسة قراراتها بشأن الموارد البشرية العاملة لديها. وتعتبر عملية تدقيق الاجتماعي لأداء الموارد البشرية إحدى وسائل قياس أداء المنظمة ككل وذلك لما يلعبه المورد البشري في تأثير على الأداء العامل لمؤسسة، ويتيح هذا التقييم معرفة أي نشاط من أنشطة الموارد البشرية الذي يساهم في تحقيق الإستراتيجية.

وتستهدف عملية التدقيق الاجتماعي لأداء إدارة الموارد البشرية مايلي:

- قياس درجة فعالية إدارة الموارد البشرية في علاقاتها واستجابتها لحاجات وانطباعات الأقسام الأخرى؛
 - فعالية العلاقة بين الوحدات التنظيمية التي تتكون منها المنظمة وقسم الموارد البشرية؛
 - قياس درجة مساهمة إستراتيجية الموارد البشرية في تحقيق رسالة المنظمة وأهدافها؛
 - تحديد نقاط القوة والضعف في المؤسسة مقارنة بالمؤسسات الأخرى في ما يخص الموارد البشرية؛
 - الرقابة وتحديد الفجوات بين الأداء الفعلي والمعايير المحددة في الإستراتيجية واتخاذ القرارات التصحيحية.
- وتشمل عملية تحديد أسباب الانحرافات توضيح ما إذا كانت الانحرافات مرتبطة بأخطاء في تنفيذ الإستراتيجية أو بظهور حدث غير متوقع في البيئة الخارجية، وبالتالي تغيير في الإستراتيجية أو تغيير في المعيار المستخدم. (الإمام و الطاهر، 2013، صفحة 119)

يقوم المدقق الاجتماعي بتحليل جميع العوامل التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية وعملها بكل تفاصيله، حيث يفحص المدقق جميع أنشطة الموارد البشرية المتعددة ويرى ترابطها مع الوظائف الأخرى بالمؤسسة مع تقديم تقرير صحيحي للأخطاء التي يجب تجنبها، حيث يحدد المدقق من خلال تقييمه لجميع الوظائف التي يمارسها قسم إدارة الموارد البشرية الفجوات الموجودة بين الأداء الفعلي والمعايير المحددة في الإستراتيجية ويقترح الإجراءات التصحيحية اللازمة، وتتضمن عملية تحديد أسباب الانحرافات توضيح ما إذا كانت الانحرافات مرتبطة بأخطاء في تنفيذ الإستراتيجية أو بظهور أمر طارئ غير متوقع في البيئة الخارجية. (طالب حسين، 2019، صفحة 82)

4. الدراسة القياسية:

قام الباحث باستعمال استبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة بحيث تم توزيعها على موظفي المركز استشفائي الرمثي تلمسان الأطباء الممرضين الإداريين وموظفي مصالح الموارد البشرية. حيث بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (40) استبيان، تم استرداد (25) استبيان صالحة لأغراض الدراسة بهدف استطلاع حول مدى ادراكهم لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي.

حيث تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاث محاور: المحور الأول يتضمن البيانات الشخصية، المحور الثاني إدراك العاملين في المركز استشفائي الرمثي تلمسان لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي 5 فقرات، المحور الثالث الأداء المورد البشرية في المركز استشفائي الرمثي تلمسان تتضمن 5 فقرات.

❖ الأساليب الإحصائية المستخدمة: بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS تم توظيف الأساليب الإحصائية التالية التي تناسب الدراسة ومتغيراتها كالتالي:

- مقاييس إحصاء الوصفي التكرارات والنسب المئوية؛
- اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) للتحقق من ثبات الإستبان.

الجدول 01: نتائج اختبار ثبات الاستبيان

المحاور	عنوان المحور	عدد الفقرات	ألف كرونباخ
المحور الأول	إدراك المؤسسة لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي	5	%75.4
المحور الثاني	الأداء الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية	5	%70.8
جميع فقرات الاستبيان		10	%73.2

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول 01 يتضح أنه هناك اتساق بين فقرات المحورين حيث بلغ معدل ألف كرونباخ للمحور الأول %75.4 وللمحور الثاني %70.8 وهما نسبتنا أعلى من النسبة المقبولة للبحث العلمي.

الجدول 02: وصف خصائص العينة.

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة
المؤهل العلمي	ثانوي	4	%16
	بكالوريا	11	%44
	جامعي	5	%20
	دراسات عليا	5	%20
الوظيفة	طبيب	4	%16
	ممرض	15	%60
	إداري	6	%24
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	5	%20
	من 5 إلى 10 سنوات	11	%44
	أكثر من 10 سنوات	9	%36

المصدر: من إعداد البحث اعتماد على مخرجات SPSS

فيما يخص الفئة المستهدفة فبالنسبة للمؤهل العلمي %44 منهم لديهم بكالوريا و%20 لديهم دراسات عليا (دكتوراه) و%20 لديهم مستوى جامعي و%16 لديهم مستوى ثانوي.

أما من حيث الوظيفة فإن %60 يشغلون وظيفة ممرض و%24 في منصب إداري و%16 في منصب طبيب ، وفي ما يخص الخبرة المهنية %44 لديهم خبرة من 5 سنوات إلى 10 سنوات، و%36 فخبرتهم المهنية أكثر من 10 سنوات، و%20 من حجم العينة لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات.

❖ تحليل فقرات الاستبيان:

المحور 02: إدراك العاملين في المركز استشفائي الرمشي تلمسان لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي

البيان	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
01 مفهوم التدقيق الاجتماعي واضح لدى العاملين في المستشفى	0,512	1,75	معارض بشدة
02 توجد سياسة واضحة لعملية التدقيق الاجتماعي في المستشفى	0,481	1,82	معارض
03 يقوم المستشفى بإشراك العاملين في عملية التدقيق الاجتماعي	0,570	1,61	معارض بشدة
04 إن فكرة التدقيق الاجتماعي ضرورية لإحباط التصرفات اللامسؤولة من قبل بعض المؤسسات الاستشفائية العمومية	0,550	4,15	موافق
05 تتسم البيانات والمعلومات عن الأنشطة الاجتماعية بالشفافية والدقة	0,596	1,60	معارض بشدة
إتجاه العينة للمحور الأول	450,4	2,186	معارض

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

❖ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان: تظهر النتائج التالية:

✓ أن متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المقياس تراوحت ما بين 1,60-4,15 وانحراف المعياري 0,481-0,596،

أي بدرجة تقدير بين موافق ومعارض بشدة:

✓ حيث أن الفقرة الرابعة من الجدول والتي معنونة ب: إن فكرة التدقيق الاجتماعي ضرورية لإحباط التصرفات اللامسؤولة

من قبل بعض المستشفيات كانت هي الأعلى بمتوسط حسابي يقدر ب 4,15 وانحراف معياري يقدر ب 0,550 باتجاه درجة

موافق؛

✓ أما أصغر متوسط حسابي سجلته الفقرة الثالثة يقوم المستشفى بإشراك العاملين في عملية التدقيق الاجتماعي بمتوسط

حسابي يقدر ب 1,61 وانحراف معياري 0,570 باتجاه درجة معارض بشدة؛

✓ وبصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور 2,186 وانحراف معياري 0,445 بدرجة معارض.

المحور 03: الأداء المورد البشرية في المركز استشفائي الرمشي تلمسان

الفقرات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
01 تساهم الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة في المؤسسة في تطوير أداء الموارد البشري	0,979	2,70	محايد
02 تركز المؤسسة على أدائي وليس على الأخطاء التي أرتكبها	1,507	3,45	موافق
03 نظام الاختيار والتعيين في المستشفى مبنية على تكافؤ الفرص والقدرات والمهارات	0,495	1,70	معارض بشدة
04 أشعر بالرضا تجاهها لسياسات واللوائح الحالية المتعلقة بالأجور والترقيات	1,130	2,15	معارض
05 توفر المؤسسة فرص متكافئة للعمال ويتم إشراكهم في اتخاذ القرارات والاستماع لمشاكلهم وشكاوهم.	0,753	1,60	معارض بشدة
إتجاه العينة المحور الثاني	0,915	2,32	معارض

المصدر: اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

❖ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان: من الجدول تظهر النتائج:

✓ أن متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المقياس تراوحت ما بين 1,60-3,45 وانحراف المعياري 0,495-1,507،

أي بدرجة تقدير بين موافق ومعارض بشدة.

✓ حيث أن الفقرة الثانية من الجدول والتي معنونة ب: تركز المؤسسة على أدائي وليس على الأخطاء التي أرتكبها كانت هي

الأعلى بمتوسط حسابي يقدر ب 3,45 وانحراف معياري يقدر ب 1,507 باتجاه درجة موافق.

✓ أما أصغر متوسط حسابي سجلته الفقرة الخامسة توفر المؤسسة فرص متكافئة للعمال ويتم إشراكهم في اتخاذ القرارات والاستماع لمشاكلهم وشكاويهم بمتوسط حسابي يقدر ب 1,60 وانحراف معياري 0,753 باتجاه درجة معارض بشدة.

✓ وبصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور 2.32 وانحراف معياري 0.915 بدرجة معارض.

❖ تحليل نتائج مربع كاي للاستقلالية (Chi-Square) (X^2): يستعمل هذا الاختبار لقياس استقلالية المتغير التابع والمتغير المستقل او وجود علاقة بينهما ، تنص فرضيتي الاختبار على ما يلي:

• الفرض الصفري H_0 المتغير المستقل والمتغير التابع مستقلان؛

• الفرض البديل H_1 المتغيران (المستقل والتابع) غير مستقلين وتوجد علاقة بينهما.

نقوم باختبار علاقة المتغير المستقل إدراك المؤسسة لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي مع المتغير التابع الأداء المورد البشرية في المركز استشفائي الرمشي تلمسان لمعرفة مدى تأثير.

الجدول 05: مربع كاي للاستقلالية (Chi-Square) (X^2)

قيمة الارتباط بيرسون	قيمة الدلالة sig	قيمة الاختبار X^2	
0,335	0,815	235.2	إدراك المؤسسة لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي
			أداء المورد البشرية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية

المصدر: اعتماد على مخرجات برنامج spss

❖ تحليل نتائج الجدول:

بالنسبة لاختبار الاستقلالية بين المتغيرين إدراك العاملين في المركز استشفائي الرمشي تلمسان لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي والمتغير التابع أداء الموارد البشرية في المركز استشفائي الرمشي تلمسان، قيمة اختبار الاستقلالية $X^2=235,2$ وقيمة الدلالة sig = 0,815 وهي أكبر من نسبة الدلالة 0,05 وارتباط طردي قيمته 33,5% وبما أن قيمة الدلالة أكبر من 0,05 فإننا نقبل الفرض الصفري H_0 أي أن المتغيري الدراسة إدراك العاملين في المركز استشفائي الرمشي تلمسان لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي وأداء المورد البشرية في المركز استشفائي الرمشي تلمسان مستقلين ونرفض الفرض البديل H_1 .

أي أن المتغير المستقل إدراك العاملين في المركز استشفائي الرمشي تلمسان لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي لا يؤثر على المتغير التابع أداء الموارد البشرية في المركز استشفائي الرمشي تلمسان.

5. الخاتمة:

يعتبر التدقيق الاجتماعي أداة حديثة ووسيلة هامة لقياس الواقع العام وفهمه في المؤسسة، ويستند على منهجية عمل صارمة لتشخيص أسباب الظواهر معتمدا على تقنيا تعليمية وعملية في جمع المعلومات، وله دور مهم في تنمية الأداء، وهو العجلة المحركة لتطور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية وتقييم مدى نجاعة أنشطتها وسياساتها باعتبارها أداة قيادية تصحيحية مما يؤدي إلى ضمان الاستخدام الأمثل لهذه الموارد.

كما يظهر دور التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاستشفائية نظرا لما له من أثر على السير الأمثل لإدارة الموارد البشرية بحيث يشمل تدقيق التوظيف والتكوين ونشاط العمل والغيابات إضافة إلى تدقيق بيئة العمل وبالتالي تمكين المؤسسة من الوقوف على المخاطر مع اقتراح حلول في الوقت المناسب.

الهدف الرئيسي من التدقيق الاجتماعي هو مساعدة القائمين على المؤسسة الاستشفائية للحصول على معلومات متجددة ومستمرة عن كفاءة مواردها البشرية وقدراتها على تنفيذ استراتيجيات المؤسسة زيادة على ذلك مراقبة التزام المؤسسة بالتشريعات والقوانين الخاصة بالجانب الاجتماعي للعمال ومتعلقة بظروف العمل وتقديم المكافآت والحوافز، كما يساهم في رسم الخطط وصياغة الأهداف في ميدان تسيير الموارد البشرية بهدف تزويد الإدارة في الوقت المناسب بالمعلومات الصادقة حول الوضعية الاجتماعية التي يعيشها الافراد في المؤسسة.

❖ النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ عدم إدراك للعاملين في المركز استشفائي الرمثي تلمسان لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي وهذا راجع لعدم تطبيق لهده الوظيفة بإضافة عدم وجود النص قانوني يفرض القيام بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاستشفائية.
- ✓ إدراك للعاملين في المركز استشفائي الرمثي تلمسان بأن فكرة التدقيق الاجتماعي ضرورية لإحياء التصرفات اللامسؤولة من قبل بعض مسؤولين وموظفي المؤسسات الاستشفائية.

6. قائمة المراجع:

1. عمر محمد ادم الإمام، الطاهر احمد محمد علي، نحو إطار نظري لتدقيق الموارد البشرية، مجلة العلوم الاقتصادية السودان، المجلد 04، العدد01، 2013، ص124، 125.
2. خليل الرفاعي، خالد الخطيب، قياس مدى تطبيق المدققين الاردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة، الة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 27، 2012، ص501.
3. محمد سمير الصبان، محمد الفيوي محمد، المراجعة بين التنظير والتطبيق، الدار الجامعية (الأردن، الدار الجامعية، 1990) ص 431، 432.
4. أمينة تونسي، ابراهيم بورنان، المراجعة الاجتماعية ودورها في تضييق فجوة التوقعات عن المسؤولية الاجتماعية من خلال المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد: 7 العدد: 3، 2016، ص344.
5. خولة حسين حمدان، جبار ياسر عبيد، دور المدقق الخارجي في التدقيق الاجتماعي، الأردن، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية، المجلد 011، العدد 04، 2011، ص06.
6. صابر شراد، فارس صحراوي، متطلبات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 4، العدد1، 2020، ص36.
7. طالب حسين سهام، مساهمة التدقيق الاجتماعي في تفعيل دور العنصر البشري بالمؤسسات، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، م 4، ع 2، 2019، ص78.
8. محمد عجيلة، اللطيف مصطفي، خبرة زقيب " دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة 2014 – 2013، مجلة دراسات والأبحاث، المجلد 27، العدد 09، 2017، ص06.
9. عكاشة رزين، فاطمة بورقعة، أهمية التدقيق الاجتماعي لتفعيل حوكمة الشركات حسب معايير المؤسسات الدولية، إقتصاد والمال والأعمال، المجلد 03، العدد 04، 2020، ص27.
10. العيفة رحيمة وعوادي عبد القادر ولخداري عبد الجليل، معايير تطبيق التدقيق الاجتماعي في مكاتب التدقيق بالجزائر، مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، المجلد 3، العدد1، 2019، ص214.
11. نور الدين أحمد قايد، دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات، الملتقى الوطني نحو حوكمة الشركات كألية للحد من الفساد المالي الإداري، 06-07 ماي 2012، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
12. رأفت سلامة محمود، أحمد يوسف كلبونة، عمر محمد زريقات، علم التدقيقات الحسابات العملي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة (عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2011) ص250.
13. مليكة، سليمان، التدقيق الاجتماعي كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 03، العدد01، 2019، ص49.

14. Candau, P, L'audit social méthodes et techniques pour un management efficace (Paris: Vuibert,1985)p51.

15. Jacques, Peretti J M, Audit social Meilleures pratiques, méthodes, outils, eyrolles édition,(France: eyrolles édition, 2007),p14,p15.