

التدقيق الاجتماعي كأداة لحوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية

دراسة حالة مستشفى الجامعي تلمسان

Social auditing as a tool for human resource governance in hospital institutions

a case study of the University Hospital of Tlemcen

قارة تركي آسيا

مخبر إدارة الأفراد والمنظمات، جامعة أبو بكر بلقايد

تلمسان- الجزائر

assiaterkikara@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/30

زيان يوسف*

مخبر إدارة الأفراد والمنظمات، جامعة أبو بكر بلقايد

تلمسان- الجزائر

Youcef.ziane@univ-tlemcen.dz

تاريخ القبول للنشر: 2021/06/03

تاريخ الاستلام: 2021/05/09

ملخص:

الهدف من هذه الدراسة هو إبراز دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية حيث أنه يسعى إلى تقييم وتحليل قدرة المؤسسة على التحكم في مواردها البشرية باستعمال تقنيات تسمح بالكشف عن نقاط الضعف والقوة بهدف بلوغ حوكمة الموارد البشرية بفعالية. وقد توصلنا إلى نتيجة مفادها أن تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاستشفائية يساهم في الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري لا سيما عند إدارك الموظفين لمبادئ التدقيق الاجتماعي وتطبيقهم لمبادئ حوكمة الموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: التدقيق؛ الاجتماعي؛ الموارد البشرية؛ المؤسسات الاستشفائية؛ الحوكمة؛ المبادئ. تصنيف JEL: M42، M12.

Abstract :

The aim of this study is to highlight the role of social audit in human resources governance in hospital institutions, as it seeks to assess and analyze the ability of the institution to control its human resources using techniques that allow the detection of weaknesses and strengths in order to achieve human resources governance effectively.

We have come to the conclusion that the application of social audit in hospital institutions contributes to the optimal exploitation of human capital, particularly when employees are introduced to the principles of social audit and their application of the principles of human resources governance.

Keywords: Social audit; human resources; hospital institutions; principles; governance.

Jel Classification Codes: M42. M12.

* المؤلف المراسل

1. مقدمة:

أصبحت المؤسسات الاستشفائية تلعب دور الوسيط بين أفراد المجتمع والخدمات الصحية المقدمة حيث أن التطور التكنولوجي والاجتماعي وظهور الأوبئة فرض عليها تقديم خدمات صحية ذات جودة عالية وفي متطلبات الأفراد وهذا من خلال تحسين مستوى أداء موردا البشري وذلك من خلال توفير الظروف العمل المناسبة كالتكوين الأمن والترقية وغيرها. وفي ظل الواقع الذي تعيشه المؤسسات الاستشفائية الذي يشهد عديد من التحديات خاصة في مجال التسيير وهذا راجع للبيئية التي تعمل فيها، كل هذا أوجب إيجاد سبل إدارية حديثة لها القدرة على إدارة ومواكبة هذه التغيرات ومن بين أبرز هذه السبل هي التدقيق الاجتماعي وحوكمة الموارد البشرية واللذان يهدفان إلى إبراز أهم المشاكل التي تصادف وتعرقل إدارة الموارد البشرية في تأدية مهامها والذي ينعكس بالسلب على جودة الخدمات المقدمة.

التدقيق الاجتماعي ميدان خاص بتسيير الموارد البشرية فهو فحص انتقادي مهني يعتمد على معايير ومرجعيات صادقة لإصدار رأي موضوعي حول مختلف مجالات مساهمة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تقديم التوصيات اللازمة لمعالجة النقائص وتحسين نوعية التسيير، ويعتبر همزة وصل بين كل من العنصر البشري بالمؤسسات وتفعيل دوره بها باعتباره آلية ناجحة للمسائلة والشفافية في تقييم الخدمات.

الاهتمام بالعنصر البشري ولد العديد من المفاهيم التي تهدف إلى تحديد كيفية التعامل مع هذا المورد الهام الحساس وتوفير الظروف الملائمة التي تساعد لتأدية مهامه على أكمل وجه، ولعل حوكمة الموارد البشرية من أبرز المفاهيم التي ظهرت، والتي هي عبارة عن أنظمة يتم من خلالها تأطير وتوجيه الأفراد العاملين وسيرهم تحت ضوابط وضمان امتثال لقوانين العمل ومعايير الموارد البشرية.

يعد موضوع حوكمة الموارد البشرية من المواضيع الهامة التي تمس المؤسسة فهو من الأساليب التنظيمية والإدارية التي تساعد المؤسسة الاستشفائية على تحقيق أهدافها الاجتماعية والتنموية من خلال تعزيز مبدأ الشفافية والمسائلة والتزام بالمسؤوليات، وبإضافة لكونه إجراء إداري تم تطويره في السنوات الأخيرة للتأكد من العنصر البشري خاضع للأخلاقيات والكفاءة المطلوبة في العمل.

1.1. الاشكالية:

وعلى ضوء ما سبق يمكن صياغة الإشكالية الدراسة فيما يلي: إلى أي مدى يساهم التدقيق الاجتماعي في حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية؟

2.1. أهمية البحث:

تكمن أهمية الدراسة في كون التدقيق الاجتماعي من المواضيع الحديثة التي تهتم بالمورد البشري الذي يعتبر المحرك الأساسي لتطور المؤسسة واستمراريتها، فضلا على تأثيره الكثير من الجوانب من الجوانب الإدارية.

كما تبرز أهمية الدراسة في كونها حلقة ربط بين موضوعين هامين هما التدقيق الاجتماعي وحوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية.

3.1. أهداف البحث: يهدف البحث إلى مايلي:

- ✓ عرض مفهوم التدقيق الاجتماعي وحوكمة الموارد البشرية؛
- ✓ إبراز دور التدقيق الاجتماعي كأداة لحوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية.

4.1. منهجية البحث:

نحاول الاجابة على إشكالية البحث من خلال محورين الأول نظري نستعمل فيه المنهج الوصفي التحليلي للتعريف بمتغيرات الدراسة (التدقيق وحوكمة الموارد البشرية)، والمحور الثاني عبارة عن دراسة تطبيقية من خلال استبيان موجه لعينة من موظفي المستشفى الجامعي بتلمسان.

يتكون من محورين يشمل متغيراي الدراسة.

2. التدقيق الاجتماعي:

1.2. التطور التاريخي للتدقيق الاجتماعي:

تعود المحاولات الأولى لتقييم المجال الاجتماعي للمؤسسة إلى حوالي سنة 1940 بالولايات المتحدة الأمريكية وارتبطت بقياس النتائج الاقتصادية لبعض العمليات في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال الاعتماد على أجهزة خارجية للتقييم.

حملت سنوات الخمسينات الجديد بالنظر لتطور حجم المؤسسات بعد السنوات المئوية لحرب العالمية الثانية بحيث أنها أصبحت تضم عددا كبيرا من العمال، ولهذا بدأت تفكر بإيجاد الطرق السلمية والسديدة لتقييم المنظم والدوري لنشاطاتها في المجال الاجتماعي بالاعتماد على مناهج متعددة على مختلف المستويات. ظهور أول كتاب متخصص في مجال دراسة التدقيق الاجتماعي سنة 1975 باللغة الفرنسية وترجم إلى الإنجليزية بعنوان *Audit social au service d'un management* سنوات السبعينات هي السنوات التي شهد فيها التدقيق الاجتماعي تطوره الكبير، حيث ألف فرنسوا دال François Dalle كتابا عنوانه " عندما تستيقظ المؤسسة على الضمير الاجتماعي وأوضح من خلاله مفهوم وتطور نظام المسؤولية الاجتماعية. (رزين و بورقعة، 2020،، صفحة 04). ثم جاءت كتابات جون ماري بيريتي J.L.Roy ل. في سنة 1977. طرح تساؤلا حول توسيع مسؤولية المنظمة في الجانب الاجتماعي وبالنظر إلى التطور الاقتصادي ونمو المنافسة بشكل ملفت للانتباه والتطور الصناعي والتكنولوجي برز بأن حجم النفقات المتولدة من الجانب الاجتماعي سواء كانت ظاهرية مباشرة كالأجور مكافآت، تكوين، تعويضات... الخ، وغير مباشرة كظهور بعض الظواهر كالتبذير والتبديد والتخريب والتغيب و دوران العمل..... الخ ومدى تأثير ذلك على القيمة المضافة، على سعر التكلفة والعائد، مما استلزم وأجبر المسؤولين اللجوء إلى الطرق العلمية للبحث عن الوسائل الناجعة لعملية التسيير للموارد البشرية ضمن الإستراتيجية العامة للمؤسسة (سكاك و هباش، 2009،، صفحة 10).

ظهر المدققين الاجتماعيين داخل المؤسسة كان سنة 1979 في الشركة الأوروبية للدفع « Société européenne de paiement » كما أن ملف الشغل من طرف الوكالة الخاصة لتشغيل الإطارات لتسيير الموارد البشرية خلال سنة 1980 أظهر بأن من بين المناصب الجديدة التي ظهرت منصب المدقق الاجتماعي وبالتالي تبين بأن هذه الوظيفة جديدة النشأة نجدها في المؤسسات كبيرة الحجم مرتبطة بالإدارة العامة جنبا إلى جنب مع مصلحة التدقيق. إن التطور الذي بدأ يظهر وينمو داخل المؤسسة للتدقيق الاجتماعي، بالموازاة مع ذلك بدأ الاهتمام يظهر من خارج المؤسسة واختص بعض الأشخاص في عملية التدقيق الاجتماعي فظهرت جمعيات خاصة بالتدقيق الاجتماعي ففي فرنسا ظهر المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي سنة 1982 كما برزت مجموعة الدراسات والبحوث التحليلية الاجتماعية في نهاية سنة 1983 والجمعية المهنية للخبراء الاجتماعيين في سنة 1984.

خلال سنوات التسعينات 1990 زاد الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي خاصة من خلال كثرة إجراء الملتقيات المنظمة من طرف المعاهد والمدارس والجمعيات المتخصصة، وزاد لجوء المؤسسات إليه كلما استدعت الضرورة لذلك (صالح، 2016، صفحة 97)، وأصبح يضاها التدقيق المالي والمحاسبي وأصبح الجانب الاجتماعي يلعب دورا هاما في تحديد الاختيارات الإستراتيجية للمؤسسة، وأصبحت في فرنسا الوثائق والجدول الخاصة بالأفراد تخضع للإشهاد القانوني من طرف المدققين الاجتماعيين ومن أهم هذه الوثائق الميزانية الاجتماعية (سكاك و هباش، 2009، صفحة 10).

2.2. تعريف التدقيق الاجتماعي:

هو فحص وتقييم فني منظم وحيادي للمعلومات المتعلقة بالأداء الاجتماعي للمنظمات، والذي يمكن تمييزه عن النشاط الاقتصادي لها، بغرض التحقق من مدى صدق وعدالة تعبير القوائم الاجتماعية عن المعلومات المرتبطة بمدى تنفيذ المنظمات للمسؤولية الاجتماعية لها، ومدى مساهمتها في الرفاهية العامة للمجتمع خلال فترة معينة، وإعداد تقرير عن نتائج ذلك الفحص والتقييم للأطراف المعنية داخل المجتمع. (ميلاد، 2014، صفحة 140) وفي سنة 2006 عرف المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي على أنه هو التدقيق المطبق في التسيير، وعلى الأنشطة والعلاقات الفردية والجماعية في المؤسسة والروابط التي تربط بينها وبين الأطراف المهتمة الداخلية والخارجية. (Jacques & Peretti, 2007, p. 14.15).

أما بيار كاندو Pierre Candau فيرى بأنه "المنهج الموضوعي المستقل عن طريق الملاحظة، التحليل، التقييم، التوصيات (Claude allégre & andréassian, 2008, p. 75) وبالاعتماد على منهجية صارمة و استعمال تقنيات بالمقارنة مع مرجعيات صريحة وواضحة للتعرف على نقاط القوة والضعف (Jean-Marie, 2013, p. 99) كمرحلة أولية والعراقيل والعقبات على شكل أخطار وتكاليف كمرحلة ثانية وكل هذا يستلزم تشخيص الأسباب الخاصة بالمشاكل المترتبة والمتوصل إليها وتقدير أهميتها ثم التوصل إلى تكوين اقتراحات وتوصيات للحد من هذه النقائص.

مما سبق يمكن أن نعرف التدقيق الاجتماعي على أنه تلك الوسيلة المنهجية الصارمة للتشخيص الإستراتيجي للوضعية الاجتماعية للمنظمات التي يتبعها شخص مستقل للكشف على نقاط القوة ونقاط الضعف في شكل اختلالات وانحرافات بالمقارنة مع مرجعيات أساسية لتحسين فاعلية المؤسسات وقدرتها على التكيف مع التغيرات التي تحدث، بواسطة توصيات موضوعية مستمدة من معطيات حقيقية وصادقة. (معراج، 2012، صفحة 6)

3.2. أهداف التدقيق الاجتماعي:

للتدقيق الاجتماعي أهداف عديدة نذكر منها ما يلي:

- ✓ التأكد من صحة بيانات ومعلومات قائمة الأداء الاجتماعي، وإبداء الرأي عن مستوى الأداء الاجتماعي فيها؛
- ✓ فحص الأداء الاجتماعي والتأكد من ملائمة الإفصاح عن القوائم المالية والتقارير الاجتماعية وكفايتها في التعبير عن مدى تنفيذ الوحدة الاقتصادية لمسؤوليتها الاجتماعية.
- كما يمكن تحديد أهداف أخرى أهمها:
- ✓ التزام المنظمة بالقوانين والأنظمة والمعايير والمواصفات المعتمدة ذات العلاقة بالنشاط الاجتماعي؛
- ✓ يسمح لجمهور المنظمة بالتأثير على أداؤها وسلوكها وتأثير على سياستها المستقبلية؛
- ✓ يمكن المنظمة من تحسين أداؤها الاجتماعي من خلال منهجية تشاركية واضحة وقابلة للقياس. (شراد و صحراوي، 2020، صفحة 36).

4.2. أبعاد التدقيق الاجتماعي:

- ✓ المقارن: يعد وسيلة مقارنة تستخدمه المنظمة (محمد فرحان فليح، 2012، صفحة 29)، من خلال مقارنة السنة الحالية مع الأداء السابق (السنة الماضية ضمن المعايير المناسبة، وأن عملية المقارنة هي إعداد قوائم تشرح السلوك المرؤوسين في العمل والصفات الواجب توفرها فهم ويجري ذلك بالتعاون بين الموارد البشرية والرؤساء المباشرين، ويشار أيضا أن المقارنة تعد من معايير التدقيق وفقا لأفضل المؤسسات المنافسة ويجعلها كنموذج يحتذى به.
- ✓ التكاملية: يهدف التدقيق الاجتماعي إلى إنتاج الحسابات الاجتماعية بشكل منظم بحيث يصبح المفهوم والممارسة جزء لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة، ويقصد بالتكاملية في التدقيق الاجتماعي بأنه تكامل مجموعة من الجهود لجميع الجهات المعنية في المؤسسة على سبيل المثال الإدارة، الموظفين، العملاء، أفراد المجتمع وواضعي السياسات.
- ✓ المصدقية: تشير إلى ضمان أن الحسابات الاجتماعية يجري تدقيقها من قبل مدقق مختص وذات مهارة وهو تمتع بالمصدقية والثقة ومستقل عن إدارة المؤسسة، وتشير المصدقية إلى معاينة الدقيقة لتحصيل المعلومات الصادقة حول الأهداف الموضوعية الخاصة للأفراد كالتوظيف ممن خلال وضع الفرد المناسب في المكان المناسب ورفع الروح المعنوية وتحسين الظروف، يجب على المدقق الاجتماعي أن يكون نزيها ومؤهلا وذو كفاءة ومهارة في عملية التدقيق ولا تمارس عليه ضغوطات.
- ✓ الشفافية: يعمل التدقيق الاجتماعي على أن تكون عملية الإفصاح عن الحسابات إلى الجهات المعنية والمجتمع واضحة كما أن الشفافية تحقق العدالة وإعطاء الحق في اتخاذ القرار ويشار أيضا للشفافية أنها هي التصريح الواضح للبيانات الحكومية والإدارية من خلال وسائل الإعلام والرقابة بهدف إتاحة المعلومة للمجتمع المدني وكافة المواطنين (الحسنوي، و خزل، 2017، صفحة 111)

3. حوكمة الموارد البشرية:**1.3. تعريف حوكمة الموارد البشرية**

- ✓ المفهوم اللغوي للحوكمة: هو اصطلاح يعني عملية التحكم والسيطرة من خلال قواعد وأسس الضبط بغرض تحقيق الرشد، وتشير كتب أخرى إلى أنها كلمة مشتقة من التحكم أو المزيد من التدخل والسيطرة، ويرى آخرون أنها كلمة تعني لغويا نظام ومراقبة بصورة متكاملة وعلنية تدعما للشفافية والموضوعية والمسؤولية.
 - ✓ الحوكمة: هي مجموعة ممارسات تنظيمية وإدارية تضبط العلاقة بين أصحاب المصالح المختلفة بمن فيهم متلقو الخدمة، وتحمي حقوق الأطراف ذوي العلاقة من الممارسات الخاطئة للمديرين (عدنان، 2007، الصفحات 13-15).
- أما عن حوكمة الموارد البشرية فهي مفهوم إداري تم تطويره من قبل مركز أبحاث الموارد البشرية في عام 2013 وهو يرمز إلى عملية التأكد من أن العنصر البشري في أي منظمة يحكم بقوة من حيث الأخلاق والكفاءة وهي مفهوم يقوم على الوضوح والشفافية في مختلف العمليات والممارسات التنظيمية، والمساءلة أمام الجهات الرقابية في المؤسسة والسلطات القانونية وأصحاب المصلحة ويساعد على التحكم في هذا المورد سواء بالنسبة لوظيفة الموارد البشرية نفسها أو لجميع أنواع قضايا إدارة الأفراد، وعلى معاملة الموظفين بشكل عادل ومتسق وضمن الامتثال للقانون وتحقيق أفضل الممارسات المعترف بها، كما تعرف حوكمة الموارد البشرية بأنها: "الأنظمة والقوانين التي تسيطر وتشرف على استراتيجية الموارد البشرية من خلال تحديد واختيار الأسلوب المناسب لتحقيق الأهداف والخطط والسياسات للمنظمة." (بن سعدي و بخوش، 2020، صفحة 99).

2.3. أبعاد حوكمة الموارد البشرية:

- ✓ الرؤية والتوجه الإستراتيجية: يساعد وضوح الرؤية والتوجه الإستراتيجية في تحديد الأولويات والأدوار المتوقعة للجهات الفاعلة في المنظمة، وضع معايير لقياس الأداء على المدى القصير والمتوسط، كما تشير إلى وضع إستراتيجية للعمل بفعالية وكفاءة، كما يساهم تحديد الرؤية الإستراتيجية في اختيار ورسم السياسات الخاصة بحوكمة الموارد البشرية.
- ✓ الكفاءة: تشير الكفاءة إلى المدى الذي يحدد قيمة الموارد البشرية والمالية دون أن يكون هناك هدر أو ضياع، فقد أشارت منظمة التعاون الاقتصادية والتنمية OECD إلى ضرورة وجود كفاءة عالية ضمن إطار الحوكمة لتعزيز شفافيتها وكفاءتها كما يجب أن يكون هذا الإطار متناسقا مع أحكام القانون، وأن تصاغ المسؤوليات بوضوح وتقسّم ما بين السلطات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية المختلفة، ولن يحدث ذلك إلا من خلال كفاءة التطبيق؛
- ✓ النزاهة: بالنظر إلى المفهوم العام للنزاهة فهي إحدى ركائز البنية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وأمر ضروريا لضمان الرفاه الاقتصادي والاجتماعي وتأمين رخاء الأفراد والمجتمعات ككل، وحددت أكاديمية تنمية الموارد البشرية AHRD مفهوم النزاهة بأنها المعيار أو القيم التي تحدد إطار منظم يتضمن الإخلاص في العمل على المستوى الشخص والمهني، وهو مورد مهم يساهم في تنمية الموارد البشرية في مجال تحليل وصنع القرارات التي تحقق النجاح. (زاوش، 2021، الصفحات 424-425)
- ✓ المساءلة: تمارس الإدارة التنفيذية العمل بعناية ومسؤولية والترفع عن المصالح الشخصية والتصرف بشكل فعال ضد الأفراد الذين يتجاوزون حد مسؤوليتهم وفرض عقوبات إذا لم يتم تسليم المخرجات والنتائج المحددة، (غريسي و بوشيخي محمد رضا، 2012، صفحة 87)

4. العلاقة بين التدقيق الاجتماعي وحوكمة الموارد البشرية:

تقوم المؤسسة بوضع أهداف لضمان الاستدامة الاجتماعية وتحسين جودة حياة العمل والمشاركة المتزايدة، مما يعني أن المؤسسة تؤكد على دورها الحاسم في تعزيز التطوير البشري وإدارة المخاطر حيث أن محورها في هذا الجانب هم البشر.

إذ يجب أن يكون منح حوكمة الموارد البشرية هو إعادة تركيز أسبقيات وظيفة الموارد البشرية وتحويل التكاليف من المجالات غير المنتجة إلى تحقيق الأهداف ذات الأولوية العالية، وعلى الرغم من أن الموظفين لديهم وجهة نظر قوية باتجاه قوة المؤسسة فيما يخص الحفاظ على النظام والسياسات والإجراءات والتميز الإيجابي للتطوير، وكذلك الموازنة بين السلطة والمساءلة أمام الموظفين، حيث أنها لا تعني مجرد الالتزام بالقوانين والتعليمات بل أيضا إلى النتيجة الإجمالية الواردة في حماية ورفاهية وامن الأشخاص. ويشير أن تدقيق الإجماعي يضمن أن نظام القيم بين المؤسسة والموظفين تتطابق وذات نتائج ملموسة تساهم في تحقيق المنافع المختلفة، إذ تتمتع المنظمات والأقسام بمزيج فريد من السياسات والإدارة، والتفاعل مع واحد أو أكثر من الأقسام اعتمادا على احتياجاتهم حيث أن هذه التفاعلات ستحكم بواسطة نظام القيمة الناشئة والذي يتضمن المجتمع (النظام الداخلي للمنظمة، وحقوق الإنسان) والإدارة (حوكمة الموارد البشرية والمساءلة).

عند إلقاء نظرة إلى أهداف تدقيق الاجتماعي وحوكمة الموارد البشرية فإننا نجد بعض نقاط التقارب بينهما من خلال التالي: (جاسم، و سمرمد غانم صالح، 2016، صفحة 290)

- ✓ يهدف التدقيق الاجتماعي في الجانب الأمني للمنظمة إلى تجنب / أو تخفيف مخاطر الموارد البشرية الناتجة عن عدم احترام القوانين؛
- ✓ يهدف التدقيق الاجتماعي من الناحية المعلوماتية إلى اتخاذ القرارات بالاعتماد على المعلومات الصادقة والمصدقية)؛
- ✓ يهدف التدقيق الاجتماعي في مجال الفاعلية إلى فحص مدى انحاز الأهداف المحددة مقارنة بما تم التخطيط له؛
- ✓ يهدف التدقيق الاجتماعي من جانب التحكم في الكلف، حيث يعمل المدقق على تحديد مراكز الهدر في استعمال الطاقات البشرية بشكل عقلائي؛
- ✓ أما هدف التدقيق الاجتماعي فيما يتعلق بالخيارات الإستراتيجية فإنه يساهم في العقلية الإدارية. (قايد، 2012، صفحة 14)

5. الدراسة التطبيقية:

✓ منهجية الدراسة:

من أجل الحصول على المعلومات الأساسية الخاصة بالدراسة تم الاعتماد على الاستبيان الذي هو أحد أهم الأدوات الرئيسية لإمام موضوع الدراسة اعتمادا على الدراسات السابقة وذلك من خلال معرفة دور التدقيق الاجتماعي باعتباره أدوات لحوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية.

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي المؤسسة الاستشفائية الجامعي بتلمسان الأطباء الممرضين الإداريين وموظفي مصالح الموارد البشرية.

✓ عينة الدراسة:

نظرا لصعوبة الاتصال بجميع أفراد العينة بسبب الوباء العالمي COVID19 تم اختيار عينة من المجتمع الأصلي حيث تم توزيع 60 استبيان على كافة العاملين في المستشفى الجامعي من أطباء وممرضين وإداريين وبأخص موظفي إدارة الموارد البشرية عن طرق التسليم المباشر خلال الفترة الممتدة من 2021/02/15 إلى غاية 2021/03/20. حيث تم استرجاع 41 استبيان.

✓ تحكيم الاستبيان:

تم تصميم الاستبيان استنادا للدراسات السابقة كما تم عرضه على مجموعة من الأكاديميين من أساتذة الجامعيين لغرض تحكيمه، وبعد إجراء تعديلات عليه تم توزيعه على عينة الدراسة.

حيث تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاث محاور: المحور الأول يتضمن البيانات الشخصية، المحور الثاني إدراك العاملين المؤسسة للمبادئ التدقيق الاجتماعي 12 فقرات، المحور الثالث حوكمة الموارد البشرية تتضمن 12 فقرة.

✓ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مجموعة من أساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS واستعمال الاختبارات الإحصائية كالتالي:

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

✓ صدق الإستبانة:

صدق الإستبان هو أساس الدراسة وعلى هذا الأساس قمنا بإتباع الخطوات التالية:

✓ تحكيم الاستبيان:

بعد إعداد الأولي للاستبيان في شكله الأولي ثم عرضه على أساتذة المتخصصين في إدارة الأعمال والتدقيق بإضافة إلى مختصين في منهجية البحث العلمي للأخذ بنصائحهم وأرائهم حيث أجريت تعديلات على بعض الفقرات إلى أن تم التوصل إلى استبيان في صورته النهائية.

✓ قياس ثبات الاستبيان:

للتأكد من نسبة الاتساق الداخلي ثم حساب نسبة الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الترابط بين محاور البنود. حيث كانت نسبته 80.1% وهي نسبة صالحة لأغراض البحث العلمي علما أن النسبة المقبولة تبلغ 60%.

جدول 01: نتائج اختبار ثبات الاستبيان

المحاور	عنوان المحور	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
المحور الأول	إدراك المؤسسة لمبادئ التدقيق الاجتماعي	12	77.1%
المحور الثاني	واقع حوكمة الموارد البشرية	12	74%
جميع فقرات الاستبيان			80.1%

المصدر: اعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار 20

من خلال الجدول 01 يتضح أنه هناك اتساق بين فقرات المحورين حيث بلغ معدل ألف كرونباخ للمحور الأول 77.1% وللمحور الثاني 74% وهما نسبتنا أعلى من النسبة المقبولة للبحث العلمي.

✓ صدق الاتساق الداخلي

يتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل فقرة من فقرات الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS إصدار 20.

جدول 02: معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبيان (مبادئ التدقيق الاجتماعي)

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	
0.01	0.001	0,514**	بعد المقارن
0.01	0.001	0,490**	بعد التكاملية
0.01	0.000	0,573**	بعد المصادقية
0.01	0.000	0,839**	بعد الشفافية

المصدر: اعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار 20

توضح نتائج الجدول 02 أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات محور الأول من الاستبيان والدرجة الكلية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,490 بينما كان الحد الأقصى 0,839.

جدول 03: معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للاستبيان (مبادئ حوكمة الموارد البشرية)

مستوى الدلالة	قيمة الدلالة	معامل الارتباط	
0.05	0,026	0,348*	بعد التوجه الاستراتيجي
0,01	0,000	0,863**	بعد المسائلة
0,01	0,000	0,627**	بعد الكفاءة
0,01	0,002	0,468**	بعد النزاهة

المصدر: اعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار 20

توضح نتائج الجدول 3 أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات محور الثاني من الاستبيان والدرجة الكلية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0,01 و 0,05 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط 0,348 بينما كان الحد الأقصى 0,863.

جدول 04: وصف خصائص العينة.

المتغيرات	الفئة	التكرار	النسبة
المؤهل العلمي	ثانوي	6	14.6%
	بكالوريا	22	53.1%
	جامعي	7	17.1%
	دراسات عليا	6	14.6%
الوظيفة	طبيب	7	17.1%
	ممرض	12	29.3%
	إداري	22	53.7%
	أخري	0	0%
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	8	19.5%
	من 5 إلى 10 سنوات	22	53.7%
	أكثر من 10 سنوات	11	26.8%

المصدر: اعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار 20

✓ تحليل نتائج الجدول:

فيما يخص الفئة المستهدفة فبالنسبة للمؤهل العلمي 53.1% منهم لديهم بكالوريا و 17.1% لديهم دراسات عليا (دكتوراه) و 14.6% لديهم مستوى جامعي و 14.6% لديهم مستوى ثانوي.

التدقيق الاجتماعي كأداة لحوكمة الموارد البشرية في المؤسسات الاستشفائية

أما من حيث الوظيفة فإن 53.7% يشغلون وظيفة إداري و29.3% في منصب ممرض و17.1% في منصب طبيب، وفي ما يخص الخبرة المهنية 53.7% لديهم خبرة من 5 سنوات إلى 10 سنوات، و26.8% فخبيرتهم المهنية أكثر من 10 سنوات، و19.5% من حجم العينة لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات.

تحليل فقرات الاستبيان:

جدول 05: مبادئ التدقيق الاجتماعي

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البيان	
موافق بشدة	4,41	0,547	تسهم عملية المقارنة في تحقيق نجاح المنظمة من خلال انجاز الأهداف	بعد المقارن
موافق بشدة	4,41	0,547	توفر المقارنة طرق للاختيار الرشيد لموارد البشرية ذات المواصفات الجيدة	
موافق بشدة	4,34	0,480	تعتمد المؤسسة على تطبيق عملية المقارنة في وضع خطة اختيار الموارد البشرية	
موافق بشدة	4,46	0,505	تعمل المؤسسة على بلوغ هدفها في خدمة المجتمع من خلال التكاملية	مبدأ التكاملية
موافق بشدة	4,44	0,550	تعد التكاملية عنصرا مهما في وضع السياسات للمؤسسة	
موافق	3,95	0,705	تأخذ المؤسسة بجهود كافة أصحاب المصلحة	
موافق بشدة	4,24	0,435	تعتمد المصدقية من قبل المؤسسة في البحث عن معلومات الموارد البشرية	مبدأ المصدقية
موافق بشدة	4,32	0,471	تعد المصدقية عاملا من عوامل توظيف الموارد البشرية	
معارض بشدة	1,71	1,101	تحصل المؤسسة على نسبة تدقيق اجتماعي عالية من خلال المصدقية	
موافق بشدة	4,29	0,512	يوجد ما يكفي من الشفافية في المؤسسة	مبدأ الشفافية
موافق بشدة	4,46	0,552	تؤدي الشفافية إلى الإفصاح عن المعلومات الخاصة بكفاءة الموارد البشرية	
موافق	4,17	0,442	تعمل الشفافية على إتاحة البيانات والمعلومات للجميع	
موافق	4,1951	0,41650	اتجاه العينة للمحور الأول	

المصدر: اعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار 20

تحليل نتائج الجدول:

حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان

من خلال الجدول تظهر النتائج التالية:

أن متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المقياس تراوحت ما بين 1,71 - 4,46 وانحراف المعياري 0,442 - 1,101، أي بدرجة تقدير بين موافق بشدة ومعارض بشدة.

حيث أن الفقرة الرابعة من الجدول والتي معنونة ب تعمل المؤسسة على بلوغ هدفها في خدمة المجتمع من خلال التكاملية والفقرة الحدية عشر كانتا الأعلى بمتوسط حسابي يقدر ب 4,46 وانحراف معياري يقدر ب 0,552 باتجاه درجة موافق بشدة تليها الفقرة الخامسة تعد التكاملية عنصرا مهما في وضع السياسات للمؤسسة بمتوسط حسابي يقدر ب 4,44 وانحراف معياري يقدر ب 0,550 بدرجة موافق بشدة، أما أصغر متوسط حسابي سجلته الفقرة التاسعة تحصل المؤسسة على نسبة تدقيق اجتماعي عالية من خلال المصادقية بمتوسط حسابي يقدر ب 1,71 وانحراف معياري يقدر ب 1,101 بدرجة تقدير معارض بشدة، وبصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور 4,1951 وانحراف معياري 0,41650 بدرجة موافق، مما يعني إدراك الموظفين العاملين في المستشفى الجامعي لمبادئ التدقيق الاجتماعي.

جدول 06: حوكمة الموارد البشرية

البيان	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة
بعد التوجه الاستراتيجي	أهداف المؤسسة الحالية تتطابق مع الأهداف المستقبلية	0,728	4,34 موافق بشدة
	تعمل المؤسسة على استشراف مستقبل الموارد البشرية ذات الكفاءة	0,499	4,59 موافق بشدة
	يعزز التوجه الاستراتيجي تحقيق رؤية المؤسسة	0,494	4,39 موافق بشدة
بعد المسألة	تسهم المسألة في تقويم مواطن الضعف في المؤسسة	0,435	4,24 موافق بشدة
	تعمل المؤسسة على اعتماد مبدأ المسألة في سياستها	0,536	4,37 موافق بشدة
	تعزز المسألة دور الإدارة في عملية اختيار المورد البشري الأكفأ	0,488	4,37 موافق بشدة
بعد الكفاءة	تعمل المؤسسة على اعتماد مبدأ الكفاءة في العمل	0,634	4,56 موافق بشدة
	تتميز خطط المؤسسة للموارد البشرية بالدقة العالية	0,680	4,29 موافق بشدة
	تمتلك المؤسسة من الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية	0,728	4,34 موافق بشدة
بعد النزاهة	تهتم المؤسسة بالنزاهة كعامل من عوامل النجاح	0,670	4,41 موافق بشدة
	تعتمد المؤسسة على النزاهة كمبدأ للعمل	0,791	4,22 موافق بشدة
	تعمل النزاهة على اختيار العناصر المناسبة للعمل في المؤسسة	0,722	4,32 موافق بشدة

المصدر: اعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار 20

✓ تحليل نتائج الجدول:

يتضح من خلال الجدول 4 المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على فقرات الاستبيان: حيث تراوحت متوسطات إجابات أفراد العينة على فقرات هذا المقياس ما بين 4,59 - 4,22 وانحراف المعياري 0,791-0,435 أي بدرجة تقدير موافق بشدة.

يلاحظ أن الفقرة الثانية من الجدول والمعنونة ب تعمل المؤسسة على استشراف مستقبل الموارد البشرية ذات الكفاءة كانت هي الأعلى بمتوسط حسابي يقدر ب 4,59، وانحراف معياري يقدر ب 0,499 باتجاه درجة موافق بشدة تليها الفقرة السابعة تعمل المؤسسة على اعتماد مبدأ الكفاء في العمل بمتوسط حسابي يقدر ب 4,56 وانحراف معياري يقدر ب 0,634 بدرجة موافق بشدة.

أما أصغر متوسط حسابي سجلته الفقرة الحادية عشر تعتمد المؤسسة على النزاهة كمبدأ للعمل بمتوسط حسابي يقدر ب 4,22 وانحراف معياري يقدر ب 0,791 بدرجة تقدير موافق بشدة.

وبصفة عامة بلغ المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور 4,3902 وانحراف معياري 0,45432 بدرجة موافق بشدة، مما يدل على أدراك موظفي مستشفى الجامعي لمبادئ حوكمة الموارد البشرية وأهميتها في المؤسسة محل الدراسة.

تحليل نتائج مربع كاي للاستقلالية (Chi-Square) (X^2):

يستعمل هذا الاختبار لقياس استقلالية المتغير التابع والمتغير المستقل أو وجود علاقة بينهما، تنص فرضيتي الاختبار

على ما يلي:

✓ الفرض الصفري H_0 المتغير المستقل والمتغير التابع مستقلان؛

✓ الفرض البديل H_1 المتغيران (المستقل و التابع) غير مستقلين وتوجد علاقة بينهما.

نقوم باختبار علاقة المتغير المستقل إدراك المؤسسة لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي مع المتغير التابع الأداء

الاجتماعي نحو تحقيق أهداف العاملين لمعرفة مدى تأثير.

جدول 07: مربع كاي للاستقلالية (Chi-Square) (X^2)

البيان	قيمة الاختبار X	قيمة الدلالة sig	قيمة الارتباط بيرسون
إدراك المؤسسة لمبادئ التدقيق الاجتماعي	7,905	0,245	0,38
مبادئ حوكمة الموارد البشرية			

المصدر: اعتماد على مخرجات برنامج SPSS إصدار 20

✓ تحليل نتائج الجدول:

بالنسبة لاختبار الاستقلالية بين المتغيرين إدراك المؤسسة لمفهوم وأهمية التدقيق الاجتماعي والمتغير المستقل الأداء الاجتماعي نحو تحقيق أهداف العاملين قيمة اختبار الاستقلالية $X^2 = 7,905$ وقيمة الدلالة $sig = 0,245$ وهي أكبر من نسبة الدلالة 0,05 وبارتباط طردي دون المتوسط قيمته 38%

وبما أن قيمة الدلالة أكبر من 0,05 فإننا نقبل الفرض الصفري H_0 أي أن المتغيري الدراسة مبادئ التدقيق

الاجتماعي و حوكمة الموارد البشرية مستقلين ونرفض الفرض البديل H_1

أي أن (المتغير المستقل) مبادئ التدقيق الاجتماعي لا يؤثر على (المتغير التابع) حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات

الاستشفائية محل الدراسة.

6. الخاتمة:

تعد حوكمة الموارد البشرية من الأنظمة الحديثة في مجالات إدارة الموارد البشرية فهي أداة أساسية تساهم في تحقيق الشفافية وعدالة الإفصاح وتضمن للمؤسسة استخدام الأمثل لمواردها كما تمنع من حدوث انحرافات باستخدام أساليب الفعالة في التسيير بأقل التكاليف.

بإضافة لكونها نظام يسمح للمؤسسات الاستشفائية من تأكد أن الموارد البشرية يتم إدارتها بشكل المناسب وهي البوصلة التي يتم من خلالها تحديد المسؤوليات والمهام والقواعد، كما تدعم مبدأ الشفافية والثقة والمصادقية لبناء ثقة واضحة في بيئة الموارد البشرية.

ويعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة هامة وضرورية في إطار إستراتيجية حوكمة الموارد البشرية حيث أنه يمكن من الفحص الانتقادي والاحترافي لوضعية الاجتماعية من اجل إصدار رأي حول مختلف مظاهر مشاركة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة وبالتالي زيادة الثقة وصحة المعلومات ومنه صياغة توصيات لتحسين نوعية الموارد البشرية، كما يعتبر أداة قيادية من خلال تقديم الدعم لاتخاذ قرارات مستقبلية للمؤسسة.

ويساهم كل من التدقيق الاجتماعي وحوكمة الموارد البشرية في تخفيض المخاطر الناتجة عن عدم امتثال للقوانين الداخلية والخارجية وتحقق من أن القرارات المتخذة تتم اعتمادا على معلومات ذات مصداقية.

✓ النتائج:

أوضحت نتائج الدراسة ما يلي:

- إدراك العاملين في المستشفى الجامعي لمبادئ التدقيق الاجتماعي؛
- تبني المؤسسة محل الدراسة لمبادئ حوكمة الموارد البشرية؛
- يساعد تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاستشفائية على الاستغلال الأمثل لرأس المال البشري؛
- إن الهدف الرئيسي للتدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة يتمثل في المراقبة المستمرة والدورية للمورد البشري انطلاق من التوظيف إلى التكوين إضافة تحديد أسباب انتشار ظواهر السلبية كالغياب والخلافات وغيرها مع تقديم حلول وكل هذا يصب في حوكمة الموارد البشرية.

7. قائمة المراجع:

1. Claude allégre, andréassian, Gestion des ressources humaines, de boeck université, (bruxelles: de boeck université , 2008), p75.
2. Jacques, Peretti J M, Audit social Meilleures pratiques,méthodes, outils, eyrolles édition,(France: eyrolles édition,2007),p14,p15.
3. Jean-Marie P, ressources humaines, librairie vuibert,(paris: librairie vuibert,2013), p99.
4. ابراهيم محمد جاسم، و سمرمد غانم صالح، تدقيق الموارد البشرية أداة فاعلة في حوكمة الموارد البشرية، مجلة جامعة التنمية البشرية، المجلد 2 العدد 2، 2016، ص290.
5. العباسي محمد فرحان فليح، التكامل بين التدقيق الاجتماعي والبيئي لتحقيق متطلبات التنمية المستدامة للوحدات الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير غير منشورة، جامعة المستنصرية جمهورية العراق، 2021، ص29.
6. بن حيدر بن درويش عدنان، حوكمة الشركات ودور مجلس الإدارة، اتحاد المصارف العربية،(بيروت: اتحاد المصارف العربية، 2007)، ص13، ص15.
7. حسين زاوش، حوكمة إدارة الموارد البشرية في الجزائر بين المقاربة النظرية والنصوص القانونية، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 13 العدد 01، 2021، صفحة 424، 425.
8. رجب أشملية ميلاد، إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية دراسة استطلاعية للمراجعين الخارجيين في المنطقة الشرقية لليبيا، المجلة الجامعة، المجلد 03، العدد 16، 2014، ص 140.
9. صابر شراد، فارس صحراوي، متطلبات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 4، العدد1، جامعة جيجل، 2020، ص36.
10. صالح مهدي الحسنوي، بصير خلف خزل، أثر التدقيق الاجتماعي على حوكمة الموارد البشرية في المنظمات، مجلة الإدارة والإقتصاد، المجلد 06 العدد 22، 2017، ص111.
11. صدوق غريسي، بوشيخي محمد رضا، حوكمة الشركات بين البعد النظري والواقع قراءة في المبادئ ومؤشرات القياس، مجلة العلوم الاقتصادية، المجلد16، العدد 01، 2012، ص87.
12. عبد القادر بن سعدة، مديحة بخوش، حوكمة الموارد البشرية كمدخل لتعزيز مقومات الاندماج الوظيفي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر- فرع ولاية الأغواط، دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 11، العدد 1، 2020، ص99.
13. عكاشة ززين، فاطمة بورقعة، أهمية التدقيق الاجتماعي لتنفيذ حوكمة الشركات حسب معايير المؤسسات الدولية، إقتصاد والمال والأعمال، المجلد03، العدد04، 2020، ص4.
14. محمد يزيد صالح، التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية، دار كنوز المعرفة، (عمان الأردن: دار كنوز المعرفة، 2016)، الصفحة 97.
15. مراد سكاك، فارس هباش، دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي، الملتقى العلمي الدولي حول الأزمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة المالية، أيام 20-21 أكتوبر 2009، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
16. 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.
17. هوارى معراج، قياس ادارك و اتجاه مراجعي الحسابات نحو تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي دراسة عينة من مراجعي الحسابات بالجزائر، ملتقى دولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، يومي 14/15 فيفري 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والتجارية، بشار.