

التدقيق الاجتماعي و دوره في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة

دراسة ميدانية لجمع سونلغاز الجزائر

Social audit and its role in rationalizing the performance evaluation system for employees in the enterprise -SONALGAZ GROUP-

د. واسع حمزة¹ / جامعة سطيف 1 (الجزائر) ، ouassaahamza@yahoo.fr

أ.د. شنوفي نورالدين (مدير البحث) مدرسة الدراسات العليا التجارية (القلبية – الجزائر)

تاريخ النشر: 2020 / 06 / 30

تاريخ القبول: 2020 / 06 / 12

تاريخ الاستلام: 2020 / 01 / 09

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور التدقيق الاجتماعي في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة. كما هدفت أيضا إلى البحث في كيفية تفعيله في مساعدة المؤسسات على الإشراف المستمر في تقييم أداء عاملها، وذلك من خلال تشخيصه لأسباب الظواهر باستعمال مزيج من الأدوات العلمية والعملية في تجميع المعطيات وتحليلها وتقديم التوصيات واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجة الوضعيات في الوقت المناسب. لذلك في إطار هذه الدراسة، حاولنا في الجانب النظري إبراز ماهية ومراحل سير التدقيق الاجتماعي وتطبيقاته في إدارة الموارد البشرية، من خلال تحليل الإسهامات المعرفية المقدمة من طرف العديد من الباحثين في مجال التدقيق الاجتماعي، ومحاولة طرح أفكار جديدة نتمن من خلالها دور هذا الأخير في تحسين نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة. وأما في الجانب التطبيقي فقد عرضنا نتائج الدراسة الميدانية التي أجريت في مجموعة من الشركات التابعة لمجمع سونلغاز حيث جاءت كلها تدعم فكرة أن التدقيق الاجتماعي له دور فاعل في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين. الكلمات المفتاحية: التدقيق الاجتماعي، ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة، المعايير، الطرق، موضوعية نظام التقييم.

Abstract:

The aim of this study is confined to depict the role of social audit in rationalizing the performance evaluation system for employees in the enterprise. As it seeks how to operate it in aiding enterprises to continuously supervise evaluating their employee's performance by way of diagnosing the phenomena reasons, using scientific and practical tools to collect and analyze data, providing recommendation, opting for needed ratified procedures to cope with such situation in due time.

Hence, in the context of this study, we tried in theoretical stance to figure an insightful overview and the social audit processes and its implementation in the human resources, through analyzing the various contributions provided by a bunch of researchers in such a scope, attempting meantime providing new ideas stating the importance of this social audit in evaluating the employees performance in the enterprise. As regards the practical field, we have exposed the results of the field work study conducted within a various of companies adhered with SONALGAZ GROUP which all bolster the significance of social audit in evaluating the employee's performance.

Keywords: *Social audit, rationalizing the performance evaluation system for employees in enterprise, the norms, the methods, the objectivity of evaluation system.*

¹ المؤلف المرسل: واسع حمزة ، الإيميل: ouassaahamza@yahoo.fr

1 - تمهيد :

يرجع الاهتمام بالعنصر البشري منذ منتصف القرن العشرين أساسا إلى اعتباره العنصر الجوهري في نجاح أي مؤسسة، و العامل الأساسي في كسب الخبرة التنافسية والحفاظ عليها في ظل التحديات التي يشهدها العالم، وهذا ما مكن عدة مؤسسات من أن تبرز كقوة اقتصادية مؤثرة وفعالة على المستوى المحلي والعالمي.

إن نجاح إدارة الموارد البشرية في وضع سياسة جيدة لتقييم أداء العاملين ينتج عنها نجاح باقي السياسات التي تضعها كسياسة الأجور، التكوين، المزايا الاجتماعية، والترقيات... ومنه تبدو أهمية العملية في مدى كفاءة التطبيق حيث تسمح بتحقيق أهداف المؤسسة، و عليه فإنه يتعين على المؤسسات أن تولي اهتماما كبيرا لنظام تقييم أداء العاملين، وذلك من أجل الحصول على المعلومات اللازمة لسياسات الإدارة كاختيار الأكفاء للترقية ومنحهم مكافآت، أو معرفة الأسوأ من أجل القيام بحملات تدريبية من أجل رفع مستوى أداءهم، و مساعدتهم على إتباع الحاجة لإثبات الذات و اكتساب احترام الآخرين، وكذلك التقييم الجيد و الدقيق للأداء يسهل مهمة الرؤساء في رسم سياسات التدريب و التنمية و تخطيط القوى العاملة و الحوافز.

و بالرغم من البحوث الكثيرة و الدراسات العديدة التي طرحها المتخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية بشكل عام و تقييم الأداء بشكل خاص، إلا أن المؤسسة مازالت تواجه الكثير من المشاكل فيما يتعلق بالجانب البشري، لأن المقيّم إنسان و لكل فرد شخصيته و مبادئه و أفكاره و ثقافته، و هذا يصعب من تفادي النواحي الذاتية و التحيز لأنه قد تتأثر عملية التقييم بالعلاقات الشخصية بين القائمين بالتقييم و المقيمين، فيميل المقيّم إلى شخص معين يؤثر تأثيرا ملحوظا على التقديرات التي تمنح له، و قد يحدث هذا لعدة أسباب والتي ترجع إلى الجنس، السن، المستوى التعليمي أو صفة معينة في المقيّم، و لهذا تتوالى المحاولات لتطوير عملية تقييم أداء الفرد في المؤسسة الاقتصادية و جعله أكثر مرونة و موضوعية، و لعله من بين الحلول المساعدة في تحقيق ذلك ظهور التدقيق الاجتماعي و تزايد تطبيقاته خاصة في ترشيد إدارة الموارد البشرية.

إن ظهور التدقيق الاجتماعي في منتصف القرن العشرين كان ضرورة حتمية ناتجة عن التطور الذي شهده التدقيق في المجال المالي و المحاسبي، و كذلك مصداقية المعلومات و النتائج التي يتوصل إليها و أثر ذلك في رفع فعالية المؤسسة وكذا في علاج الاختلالات التي قد تظهر في الوقت المناسب.

وزاد الاهتمام به في بداية القرن الواحد و العشرين من خلال مساهمة الكثير من الباحثين الأكاديميين و المهنيين إلى أن بلغ الصورة التي هو عليها الآن، مع العلم أن هذه الصورة لم تكتمل بعد و مازلت تستلزم بحث و جهود جبارة لبلوغ المستوى التنظيمي الذي بلغه التدقيق المالي و المحاسبي.

و يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة لمقارنة مدى مطابقة أو تماشي أنظمة الموارد البشرية مع أهداف المؤسسة فهو عامل من عوامل تجديد وظيفة الموارد البشرية بمعنى انه يسمح لها أن تتطور في ظل قاعدة معلومات صحيحة، وكذا رفع درجة العقلانية في اتخاذ القرار و تطبيق تسيير أكثر مرونة و صرامة.

كما أطلق على التدقيق الاجتماعي عدة تسميات، فهناك من أطلق عليه تدقيق الأفراد، تدقيق تسيير الموارد البشرية و التدقيق الاجتماعي الذي يعد الأكثر استعمالا، و يرجع اختلاف التسميات عند البعض إلى تعدد المصطلحات الخاصة بالوظيفة، لكن البعض الآخر يرجعه إلى المفاهيم و الخصائص التي تميز التدقيق الاجتماعي على باقي مجالات التدقيق.

و عليه فإنه من خلال ما تقدم من معلومات يتبين لنا أن وظيفة تقييم أداء العاملين في المؤسسة من الوظائف الأساسية في إدارة الموارد البشرية، و من العوامل الأساسية التي يتوقف عليها نجاح أي تنظيم من التنظيمات الإدارية أو أي مشروع من المشاريع الاقتصادية للوصول لمعدلات عالية من الكفاءة و الإنتاجية، لذلك فان تقييم أداء العاملين في أي مؤسسة يمثل احد الوظائف الرئيسية التي يجب أن يقوم بها مديروها، و في إطار هذا المضمون يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة فحص و تحليل و كشف لنقاط قوة و نقاط ضعف و وظائف إدارة الموارد البشرية، فهو يضمن حسب كثير من المختصين إدارة فعالة لوظائف الموارد البشرية في المؤسسة، و الحرص على تطبيقها و ترشيدها بحيث تكون موضوعية من خلال التوصيات اللازمة لذلك.

1.1- إشكالية البحث :

في إطار سياسة ترشيد إدارة الموارد البشرية سنحاول إبراز دور التدقيق الاجتماعي في ترشيد وتحسين نظام تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة ولذلك يتوقع أن يجيب البحث على التساؤل الرئيسي التالي:

- ما مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة ؟
الأسئلة الأساسية:

1. هل لمنهجية التدقيق الاجتماعي دور في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة؟
2. هل لمهمة التدقيق الاجتماعي دور في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة؟
3. هل لمعايير التدقيق الاجتماعي دور في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة؟
4. هل لطرق التدقيق الاجتماعي دور في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة؟

2.1 - فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية:

للتدقيق الاجتماعي دور إيجابي في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة
أما الفرضيات الأساسية والفرضيات الفرعية التي تنبثق عنها لهذه الدراسة يمكن طرحها انطلاقاً من الأبعاد المستخدمة لكلا المتغيرين:

1. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين منهجية التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة.

وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات التالية:

1.1. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين منهجية التدقيق الاجتماعي و الهدف من تقييم أداء العاملين؛

2.1. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين منهجية التدقيق الاجتماعي و معايير تقييم أداء العاملين؛

3.1. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين منهجية التدقيق الاجتماعي و طرق تقييم العاملين؛

4.1. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين منهجية التدقيق الاجتماعي و موضوعية نظام تقييم أداء العاملين.

2. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مهمة التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء الأفراد في المؤسسة

وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات التالية:

1.2. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مهمة التدقيق الاجتماعي و الهدف من تقييم أداء العاملين؛

2.2. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مهمة التدقيق الاجتماعي و معايير تقييم أداء العاملين؛

3.2. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مهمة التدقيق الاجتماعي و طرق تقييم العاملين؛

4.2. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مهمة التدقيق الاجتماعي و موضوعية نظام تقييم أداء العاملين.

3. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين معايير التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء الأفراد في المؤسسة

وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات التالية:

1.3. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين معايير التدقيق الاجتماعي و الهدف من تقييم أداء العاملين؛

2.3. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين معايير التدقيق الاجتماعي و معايير تقييم أداء العاملين؛

3.3. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين معايير التدقيق الاجتماعي و طرق تقييم العاملين؛

4.3. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين معايير التدقيق الاجتماعي و موضوعية نظام تقييم أداء العاملين.

4. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أدوات التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة.

و تتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات التالية:

1.4. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أدوات التدقيق الاجتماعي و الهدف من تقييم أداء العاملين؛

2.4. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أدوات التدقيق الاجتماعي و معايير تقييم أداء العاملين؛

3.4. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أدوات التدقيق الاجتماعي و طرق تقييم العاملين؛

4.1. توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أدوات التدقيق الاجتماعي و موضوعية نظام تقييم أداء العاملين.

3.1 - أهداف البحث :

الهدف من وراء هذه البحث هو إبراز التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقية، إستراتيجية و علمية في التحكم في مجال جد خاص من مجالات التسيير و الذي يتميز على وجه الخصوص بالطابع النوعي للمعلومات، ألا هو مجال إدارة الموارد البشرية.

و من اجل مواجهة التغيرات السريعة التي تحدث في هذا الميدان بنجاح، لابد من تفعيل هذا النوع من التدقيق لأنه وسيلة فعالة و موضوعية لتقييم و تقدير و فحص كل وظائف إدارة الموارد البشرية و على تقييم أداء العاملين على وجه الخصوص و ذلك من خلال تقديم التوصيات و اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجة الوضعيات في الوقت المناسب.

والهدف من هذا البحث أيضا هو تبيان مكانة التدقيق الاجتماعي في مساعدة المؤسسات و تشجيعها باستمرار على الإشراف على تقييم أداء أفرادها و تحسينه باستمرار أيضا.

كما نهدف من خلال هذا البحث إلى محاولة استقراء بعمق علمي، و تأصيل منهجي منظم لبعض الإسهامات المعرفية المقدمة من طرف العديد من الباحثين في مجال التدقيق الاجتماعي و تحليلها، و محاولة طرح أفكار جديدة نتمن من خلالها دور هذا الأخير في تحسين نظام تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة.

4.1 - أهمية البحث :

يعتبر هذا البحث مهم جدا في تبيان دور هذا النوع من التدقيق في تنمية و تطوير أداء الموارد البشرية و بخاصة نظام تقييم أداء الأفراد العاملين في المؤسسات، و يمكن أن يشكل بديلا شاملا في عمليات القياس، التحكم و التنبؤ بما أنه يضع منهج علمي و عملي بين أيدي الميسرين، و هذا المنهج يعتمد أساسا على منهجية عمل صارمة للوصول إلى تشخيص أسباب الظواهر باستعمال مزيج من التقنيات العلمية و العملية في تجميع المعطيات و تحليلها باستعمال المؤشرات، المعايير و المرجعيات الصادقة، للتخلص من التكاليف الغير مجدية و تدعيم نقاط القوة و انتهاز الفرص المتاحة لها و الوصول إلى أداء جيد بالمؤسسة انطلاقا من التوصيات المبنية على حقائق مستمدة من الواقع.

5.1 - حدود الدراسة :

تتمثل حدود هذه الدراسة في كل من الحدود المفاهيمية و الحدود المكانية و الحدود الزمنية، أما الحدود المفاهيمية فتتمثل في اقتصار الدراسة على إبراز دور التدقيق الاجتماعي في ترشيح وظيفة مهمة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة و هي وظيفة تقييم أداء الأفراد العاملين بالمؤسسة، أما الحدود المكانية فإننا استهدفنا مجموعة من المؤسسات فرع التابعة لمجمع الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز الجزائرية و المنتشرة عبر كامل جهات التراب الوطني، في حين كانت الحدود الزمنية للدراسة ميدانيا مقتصرة على الفترة الممتدة بين شهر سبتمبر 2017 و شهر فيفري 2018.

6.1 - منهج الدراسة:

إن الأسلوب الذي اتبعناه لدراستنا لهذا الموضوع هو الأسلوب الوصفي التحليلي، الذي يقوم على الجمع بين الدراسة المكتبية و الدراسة الميدانية. ويرجع استخدامنا لهذا المنهج لأنه يعتمد على دراسة الظاهرة و تقرير حالتها كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها و تصويرها كميًا، عن طريق جمع بيانات عن المشكلة و تصنيفها، و تحليلها، حيث قمنا بإجراء مسح عن طريق العينة العمدية، التي تعتبر أحد الأساليب التابعة للمنهج الوصفي، و ذلك بإجراء دراسة ميدانية لمحاولة التعرف على دور التدقيق الاجتماعي في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في مجموعة من المؤسسات التابعة لشركة سونلغاز.

7.1 - فصول الدراسة:

من خلال ما سبق سنحاول تحليل إشكالية مدى مساهمة التدقيق الاجتماعي في ترشيد سياسة تقييم أداء العاملين في المؤسسة، واختبار صحة الفرضيات المقدمة ضمن ستة فصول مترابطة، أربعة فصول تدرس الجانب النظري للموضوع، و فصلين لدراسة الجانب التطبيقي أو الدراسة الميدانية وهي كالتالي:
الفصل الأول: مفهوم وأهمية وأهداف وأنواع التدقيق عموماً، و ماهية التدقيق الاجتماعي بشكل مفصل مع إبراز مستوياته، و استخداماته، و كذلك شروط نجاحه.

الفصل الثاني: مراحل سير و معايير، و طرق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات.

الفصل الثالث: تطبيقات التدقيق الاجتماعي في وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، سواء ما تعلق بحيازة الأفراد (التوظيف و التسيير التقديري للكفاءات و الأفراد)، أو ما تعلق بإنعاش و ترقية الأفراد (الأجور النظام التحفيزي)، أو ما تعلق بتطوير الأفراد (التكوين تسيير المهن و تقييم الأفراد العاملين)، و كذلك تطبيقات أخرى على ظواهر أخرى ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية للمؤسسة (كالتغيب و دوران العمل،...).

الفصل الرابع: تدقيق نظام تقييم أداء العاملين بحيث نبرز ماهية التقييم، المعايير و الطرق، و من ثم إلقاء الضوء على تدقيق مختلف الأبعاد في إطار ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة.

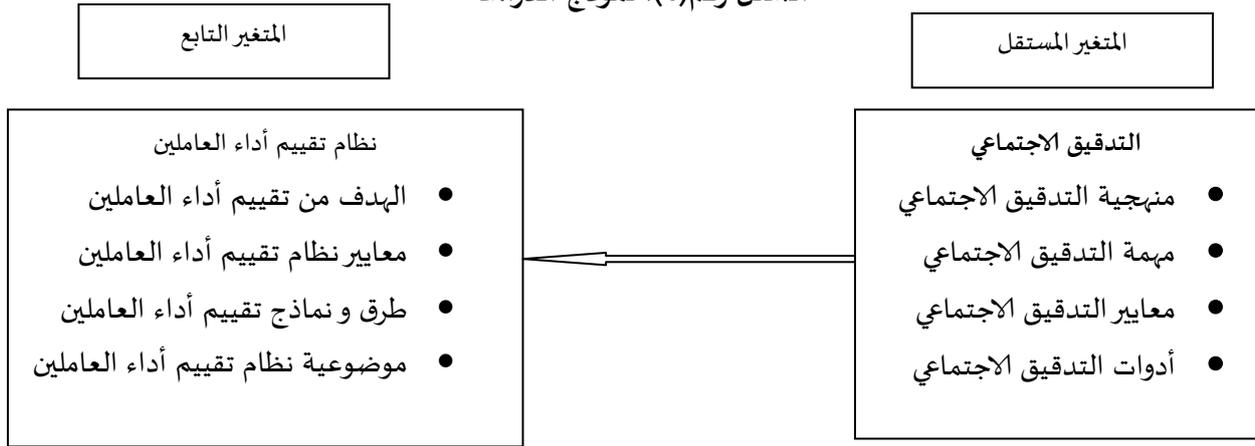
الفصل الخامس: عرض الإطار المنهجي للدراسة الميدانية أي سنقوم بالتصميم العملي للدراسة بتوضيح المنهجية المعتمدة و مجتمع الدراسة، و شرح ما يلزم لعملية الاستقصاء من خلال الاستبيان الموجه لكل المعنيين بالعملية (المدققين، مدراء الموارد البشرية، المشرفين على عملية التقييم).

الفصل السادس: تحليل نتائج محوري الدراسة (التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء العاملين)، ثم اختبار فرضيات الدراسة قصد إثباتها أو نفيها، ثم القيام بمحاولة استخلاص النتائج و تقديم التوصيات اللازمة، كما سيتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية النسخة (22)، لاستخراج مختلف النتائج المتوصل إليها بمختلف الأساليب الإحصائية المساعدة في ذلك.

8.1 - نموذج الدراسة:

يتضمن البحث محل الدراسة على متغير مستقل الذي يتعلق بالتدقيق الاجتماعي و متغير تابع و الذي يتعلق بنظام تقييم أداء الأفراد العاملين بالمؤسسة و يمكن توضيحهما في الشكل الموالي:

الشكل رقم(1): نموذج الدراسة



المصدر: لقد اعتمد الباحث في بناء نموذج هذه الدراسة على عدة دراسات سابقة، بحيث أخذ الباحث بالجوانب الأساسية فقط التي يتكون منها كل متغير، كما يمكن الإشارة إلى بعض هذه الدراسات ودون تفصيل فيما يلي:

9.1 - الدراسات السابقة:

- محمد حسني عبد الجليل صبيحي، "الإطار العلمي للمراجعة الاجتماعية"، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية 1995.
- نور الدين شنوفي، "تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية"، أطروحة لنيل درجة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم: علوم التسيير، جامعة الجزائر، جوان 2005.
- مراد سكاك، "دور التدقيق الاجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة" أطروحة دكتوراه علوم كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس سطيف 2011.
- خليل محمود الرفاعي وخالد راغب الخطيب، "قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة"، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 27 حزيران، 2012.
- أحمد فيصل خالد الحايك وآخرون، "التدقيق الاجتماعي الداخلي مجالاته و محددات تطبيقه من قبل المدققين الداخليين دراسة تحليلية في الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثالث والعشرون، العدد الأول ص-ص 233،-254 جانفي 2015.

II - الإطار المنهجي للدراسة الميدانية:

عرض الباحث الإطار المنهجي من خلال التصميم العملي للدراسة بتوضيح المنهجية المعتمدة (المنهج الوصفي الذي يجسد حسب مراد سكاك نظرا للارتباط القوي بينه وبين موضوع التدقيق الاجتماعي والذي يستخدم في مناهج البحوث العلمية في العلوم الإنسانية)¹ و مجتمع الدراسة والمتمثل في جميع المؤسسات فرع التابعة لمجمع الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الجزائرية الموزعة على كامل التراب الوطني، وتحديد عينة الدراسة، ليلهما توضيح أدوات جمع وتحليل البيانات باستخدام مختلف الأساليب الإحصائية (المتوسط الحسابي، النسبة المئوية، الانحراف المعياري، معامل التحديد R^2 ، اختبار t اختبار t sur échantillon unique، معادلة الانحدار البسيط، تحليل التباين ANOVA، ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون)، ثم تطرق إلى الدراسة الوصفية للمعلومات العامة أو الشخصية للإستبيان وفق متغيرات الجنس، العمر، الوظيفة، وكذلك الخبرة المهنية في الوظيفة.

بالإضافة إلى ذلك تم التأكد من جودة المقياس المستخدم بتحليل مجموعة من المعايير تختص بالثبات من خلال تحليل هذا الأخير باستخدام ألفا كرونباخ، وتختص أيضا بالصدق المشتمل على الصدق الظاهري، الاتساق، والبنائي، وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

1.11 - المجتمع وعينة الدراسة :

يعتبر مجتمع الدراسة مجموعة غير مختلفة من العناصر التي يختار منها العناصر التي تقام عليها الملاحظات.² و عليه فإن مجتمع هذه الدراسة يتمثل في الأفراد الذين لهم صلة مباشرة بموضوع التدقيق الاجتماعي وتطبيقاته في إطار وظائف إدارة الموارد البشرية وهم المدققين، ومديري الموارد البشرية، والمشرفين على تقييم أداء العاملين في جميع المؤسسات التابعة لمجمع الشركة الوطنية للكهرباء والغاز على المستوى الوطني.

أما العينة فهي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزءا من الكل.³ وقد اعتمد الباحث على العينة العمدية أو المقصودة التي يقدر من خلالها الباحث حاجته إلى معلومات معينة، ويختار العينة التي تحقق له ما يريد.⁴ ويندرج هذا النوع من العينات ضمن العينات الغير العشوائية التي نضبط من خلالها خصائص أو صفات معينة يجب أن يتوفر عليها المبحوث، ولا تدخل هنا طريقة الاختيار العشوائي. وعلى هذا الأساس قمنا باختيار عينة مكونة من 132 فردا كما هو ملخص ومفصل في البطاقة والخريطة الصماء للدولة الجزائرية كما يلي:

الشكل رقم (2): الانتشار الجغرافي للعينة

التوزيع الجغرافي لعينة الدراسة

مجمع سونلغاز

المجتمع

عمدية

نوع العينة

19 مؤسسة

عدد المؤسسات محل الدراسة

132

عدد أفراد العينة

97

ذكور

35

إناث

كلهم جامعيين

المستوى العلمي

21

مدققين

13

مدراء الموارد البشرية

98

مشرفين على التقييم



شعار مجمع سونلغاز

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات العينة

2.11 - جودة المقياس :

ويهدف معرفة مدى صلاحية أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان الموجه إلى أفراد العينة المعنيين في مؤسسات مجمع الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، تم اختبار ثبات وصدق الأداة كما يلي:

1.2.11- تحليل الثبات:

يعبر الثبات على درجة ثبات أداة القياس مع مرور الوقت، أي بعبارة أخرى مدى استقرار الظاهرة في مناسبات عدة.⁵ و كانت نتائج الثبات والمتمثلة في قيمة ألفا كرونباخ لمحوري الاستبيان موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم(1): قيمة ألفا كرونباخ التي تقيس نتائج ثبات كل محور

اسم المتغير	التدقيق الاجتماعي	نظام تقييم أداء العاملين	الكلي
قيمة ألفا كرونباخ	0.948	0.958	0.969
عدد العبارات	48	29	77

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS (version 22)

من خلال الجدول نلاحظ بأن معاملات الثبات كلها ممتازة باعتبارها أكبر من القيمة الكافية للدراسة 0.60 بل تجاوزت المستوى الممتاز للقيمة 0.80 و عليه فإن المقاييس تتميز بالثبات و الثقة الكافيتين للوصول إلى النتائج المستهدفة من خلال هذه الدراسة.

2.2.11- تحليل صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة يتعين الاعتماد على صدق المحتوى، و الذي يشير إلى المدى الذي تبلغه الفقرات الموجودة في الاستبيان في تمثيل المحتوى الذي اختير لكي يتضمنه الاستبيان.⁶

الجدول رقم (2): معامل الارتباط Pearson لمحوري الاستبيان

البيان	التدقيق الاجتماعي	نظام تقييم أداء العاملين
معامل الارتباط	0.889	0.947
الدلالة المعنوية	0.000	0.000

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS (version 22)

من خلال الجدول يتبين لنا أن المتغير المستقل للدراسة أي محور التدقيق الاجتماعي يرتبط بالاستبيان بنسبة 88.9%، و دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0.01 أي نسبة ثقة أكثر من 99%، كذلك فيما يخص المتغير التابع للدراسة أي محور نظام تقييم أداء العاملين فيرتبط بالاستبيان بنسبة 94.7%، و دال إحصائياً عند مستوى دلالة معنوية 0.01 أي نسبة ثقة أكثر من 99% وهذا يدل على صدق بناء و اتساق محوري الاستبيان و صالح كفاية لتحقيق الهدف من الدراسة واختبار الفرضيات.

و عليه بناء على ما سبق يمكن القول بأن المقياس المستخدم يتميز بجودة عالية تتيح لنا الحصول على نتائج ذات مصداقية.

III- ملخص النتائج واختبار الفرضيات:

1.III- ملخص النتائج:

يتم تسليط الضوء من خلال هذا العنصر على التحليل الوصفي للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، و ذلك من خلال تحليل نتائج كل أبعاد الاستبيان باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

الجدول رقم (3) : تحليل نتائج الدراسة

البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	قيمة t	مستوى المعنوية	التقدير
منهجية التدقيق الاجتماعي	3.49	0.522	0.49	10.76	0.000	مرتفع
مهمة التدقيق الاجتماعي	3.47	0.592	0.47	9.21	0.000	مرتفع
معايير التدقيق الاجتماعي	3.72	0.617	0.72	13.37	0.000	مرتفع
أدوات التدقيق الاجتماعي	3.58	0.580	0.58	11.41	0.000	مرتفع
التدقيق الاجتماعي	3.56	0.455	0.56	14.19	0.000	مرتفع
الهدف من تقييم أداء العاملين	3.38	0.660	0.38	6.67	0.000	متوسط
معايير نظام تقييم أداء العاملين	3.18	0.764	0.18	2.64	0.009	متوسط
طرق تقييم أداء العاملين	3.18	0.686	0.18	3.07	0.003	متوسط
موضوعية نظام تقييم أداء العاملين	3.19	0.697	0.19	3.08	0.003	متوسط
نظام تقييم أداء العاملين	3.23	0.621	0.23	4.30	0.000	متوسط

على ضوء هذا الجدول فإن النتائج المتحصل عليها تؤكد أن أفراد العينة الذين يمثلون مجتمع الدراسة على درجة كبيرة نحو الاعتماد على التدقيق الاجتماعي بمختلف مكوناته في تأطير وترشيد نظام مواردها البشرية، وفي كل الوظائف، وخاصة وظيفة تقييم أداء العاملين التي ظهرت نتائجها متوسطة على العموم وفي كل الأبعاد، وهذا يعني أن المؤسسات العمومية الجزائرية بحاجة إلى تحسينات أكثر لهذه الوظيفة ويمكن اختصار تفصيل هذه النتائج فيما يلي:

❖ يتوفر لدى المؤسسات محل الدراسة مستوى مرتفع في تبني التدقيق الاجتماعي وذلك بمتوسط حسابي عام بلغ (3.56)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي [3.41 – 4.20] وهي الفئة التي تشير إلى الخيار "موافق"، ويرجع هذا الارتفاع إلى نظرة مسؤولي المؤسسات إلى أهمية التدقيق الاجتماعي في تلبية احتياجاتهم في كشف الأخطاء وتصحيحها، وضمان مدى مطابقتها لمؤسستهم للمعايير الخارجية والداخلية لمختلف الوظائف وخاصة في إطار إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال المنهجية الصارمة التي يتميز بها، وفي نفس الإطار نلاحظ أن بعد معايير التدقيق الاجتماعي ظهر بأكبر متوسط حسابي حيث بلغ (3.72) وهو ما يبرز اهتمام مسؤولي المؤسسات بأهمية مختلف المعايير المرجعية سواء ما تعلق منها بالمعايير العامة أو الشخصية وبالخاصة مبدأ الاستقلالية والحياد، أو معايير العمل الميداني الذي يبرز التخطيط والتنظيم والإشراف الملائم لتنفيذ المهام، أو معايير إعداد التقرير، وهذه النتائج تتوافق مع مخرجات نتائج كل الدراسات السابقة التي قمنا بعرضها وتحليلها في الجانب النظري لهذه الأطروحة. ومن بينها دراسات كل من محمد حسني عبد الجليل صبحي 1995، مراد سكاك 2001 و 2011، خليل محمود الرفاعي وخالد راغب الخطيب 2012، أحمد فيصل خالد الحايك وآخرون 2015، وأغلب كتابات كل من P Candau، L Vachette، M Peretti⁷ وغيرهم أكدوا على أهمية استخدام التدقيق الاجتماعي بكل مكوناته والاستفادة من فوائده في كل المؤسسات.

❖ إن تطبيق نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات محل الدراسة يتم بمستوى متوسط فقط بالنظر إلى المتوسط الحسابي العام للعينة الذي بلغ (3.23)، وهو متوسط من الفئة الثالثة في سلم ليكرت الخماسي [2.61-3.40]، كما نلاحظ أن المؤسسات تولي اهتماما بالهدف من تقييم الأفراد العاملين الذي ظهر بأكبر متوسط حسابي للمحور ب (3.38)، وذلك من أجل تبرير قراراتها الإدارية في إطار ترشيد إدارة مواردها البشرية، أو البحث في كشف القصور والنقص وتحليل أسبابه ومعالجته، وبالعودة إلى نتائج الدراسات الميدانية السابقة لهذا المحور نجد دراسة نور الدين شنوفي 2005 التي اهتمت لواقع نظام التقييم في المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية حيث أشارت النتائج المتحصل عليها إلى أن معظم المؤسسات

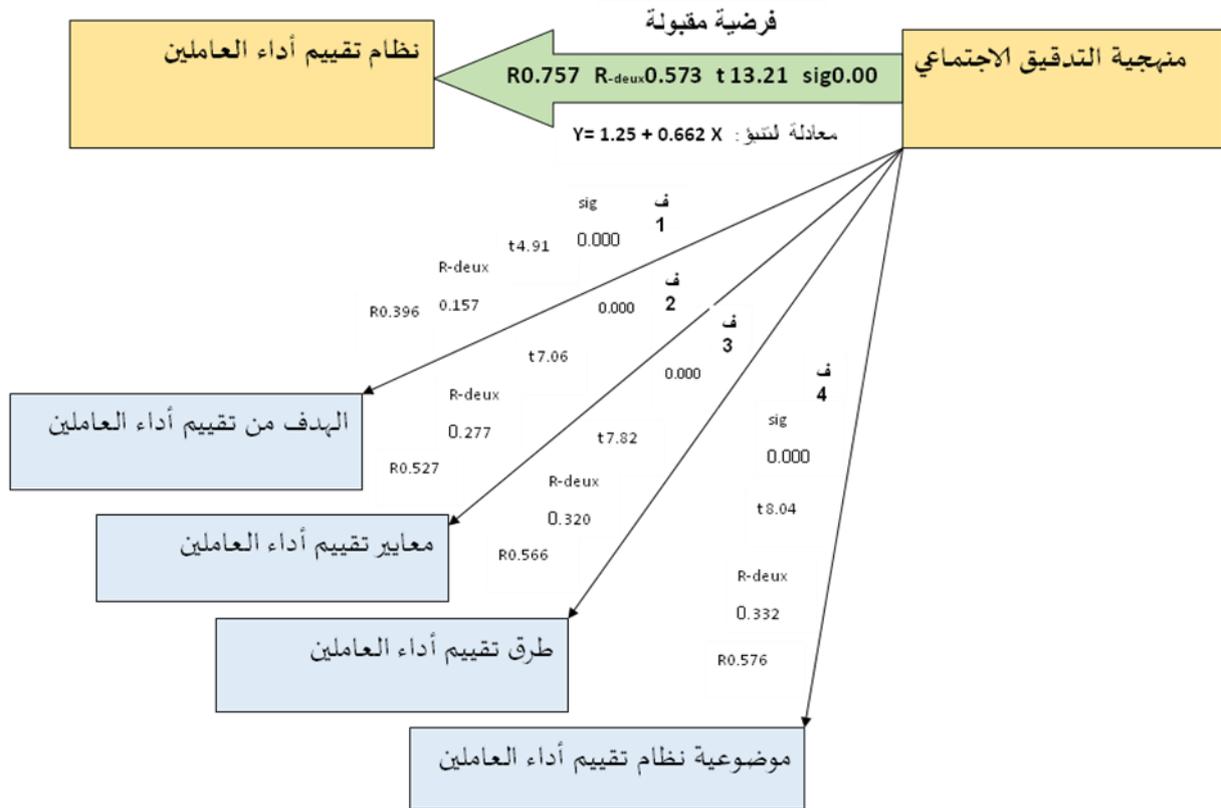
العمومية الاقتصادية الجزائرية لم يصل فيها تقييم أداء العمال إلى مستوى النظام المتميز، وهذه النتائج لم تتغير كثيرا بالرغم من مرور أكثر من 13 سنة، وهذا يعني أن المؤسسات العمومية الجزائرية بحاجة ماسة إلى كل الطرق والآليات التي تؤدي إلى ترشيد نظام تقييم أداء العاملين بما فيها التدقيق الاجتماعي.

2.111- ملخص اختبار الفرضيات:

قام الباحث من خلال هذا العنصر بعرض نتائج التحليل الإحصائي بغرض اختبار فرضيات الدراسة ذات الاتجاه الواحد، بمعنى اختبار وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين، وذلك باستخدام الانحدار الخطي البسيط (T) وتحليل التباين ومعامل الارتباط (R) ومعامل التحديد (R-deux) ويمكن تلخيص هذه نتائج اختبار الفرضيات فيما يلي:

1.2.111 - اختبار الفرضية الأساسية الأولى والفرضيات الفرعية التي تنبثق عنها:

توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين منهجية التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة. الشكل رقم (3): نتائج تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية الأساسية الثانية والفرضيات الفرعية التي تنبثق عنها

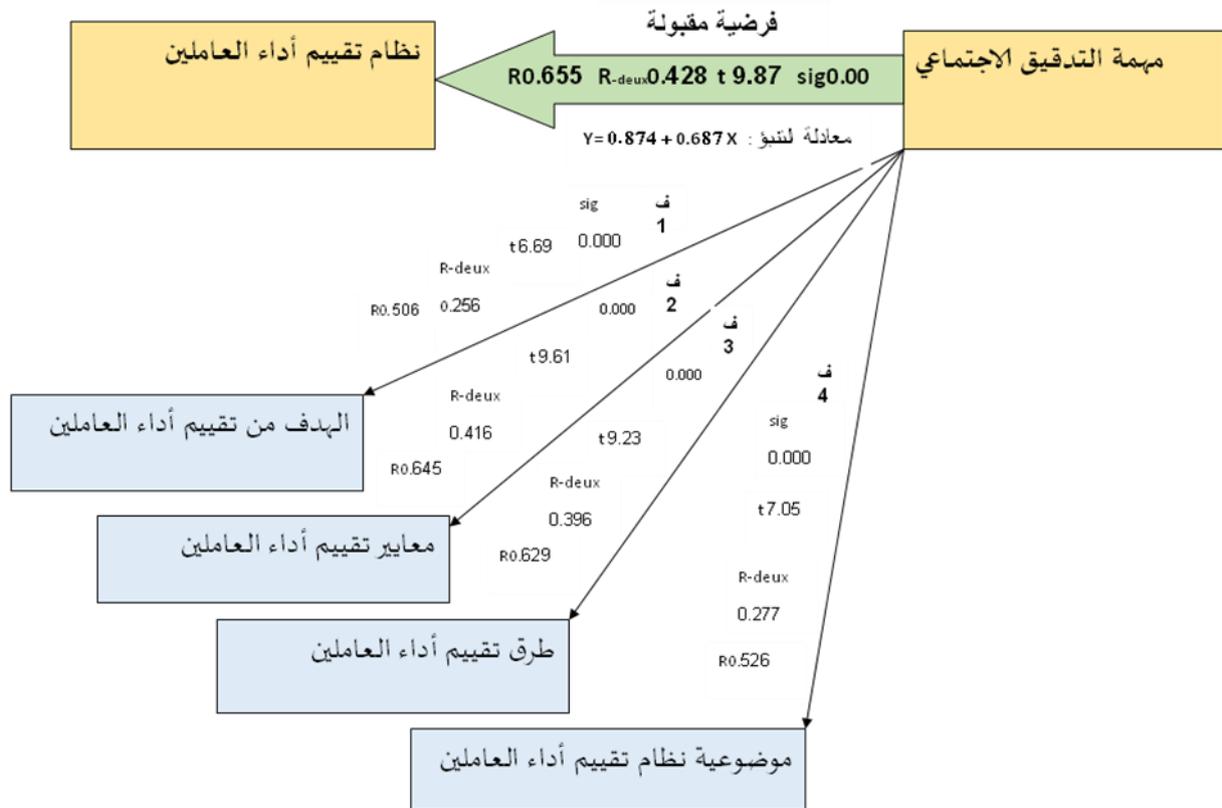


نلاحظ من النتائج الخاصة باختبار الانحدار البسيط أن معامل الارتباط يساوي (0.757) وهو يعبر عن ارتباط قوي بين منهجية التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات محل الدراسة، وهذا يشير إلى أهمية تأثير المتغير المستقل منهجية التدقيق الاجتماعي على المتغير التابع نظام تقييم أداء العاملين، كما نلاحظ أن قيمة معامل التحديد البالغة (0.573) وهي تعبر على أن منهجية التدقيق الاجتماعي تفسر ما نسبته (57.3%) من التغيرات التي تطرأ على نظام تقييم أداء العاملين، أما النسبة المتبقية والبالغة (42.7%) فإنها تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار الخطي قيد الدراسة، ونلاحظ أن مستوى معنوية الاختبار F (0.000) مما يؤكد أن الانحدار معنوي وبالتالي توجد علاقة بين المتغيرين، بالإضافة إلى أن قيمة معامل T التي بلغت (13.21) وهي أكبر من قيمتها

الجدولية البالغة (1.645) عند مستوى الدلالة أقل من (0.05)، كما أن قيمة Beta توضح أن كل تغير في المتغير المستقل (منهجية التدقيق الاجتماعي) بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير ب(0.655) وحدة في المتغير التابع (نظام تقييم أداء العاملين)، و عليه فإننا نقبل الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين منهجية التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة و كذلك قبول الفرضيات الفرعية حسب المخرجات الاحصائية أعلاه أيضا. و هذا يعني أن سيرورة وظيفة المدقق على نظام تقييم الأداء تتميز بالصرامة في مختلف مراحل التدقيق ابتداء من جمع المعلومات و البيانات إلى غاية تقديم التقرير لأصحاب القرار في المؤسسة لإتخاذ ما هو مناسب من إجراءات تصحيحية.

2.2.111 - اختبار الفرضية الأساسية الثانية و الفرضيات الفرعية التي تنبثق عنها:

توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مهمة التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء الأفراد في المؤسسة الشكل رقم (4): نتائج تحليل الانحدار و تحليل التباين لاختبار الفرضية الأساسية الثانية و الفرضيات الفرعية التي تنبثق عنها



يشير الشكل إلى النتائج الخاصة باختبار الانحدار البسيط حيث أن معامل الارتباط يساوي (0.655) و هو يعبر عن ارتباط متوسط بين مهمة التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات محل الدراسة، كما نلاحظ أن قيمة معامل التحديد البالغة (0.428) و هي تعبر على أن مهمة التدقيق الاجتماعي تفسر ما نسبته (42.8%) من التغيرات التي تطرأ على نظام تقييم أداء العاملين، أما النسبة المتبقية و البالغة (57.2%) فإنها تعزى إلى متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار الخطي قيد الدراسة، و نلاحظ أن مستوى معنوية الاختبار F (0.000) و هذا يؤكد أن الانحدار معنوي و بالتالي توجد علاقة بين مهمة التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء العاملين، بالإضافة إلى أن قيمة معامل T التي بلغت (9.87) و هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.645) عند مستوى الدلالة أقل من (0.05)، كما أن قيمة Beta توضح أن كل تغير في المتغير المستقل بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير ب(0.655)

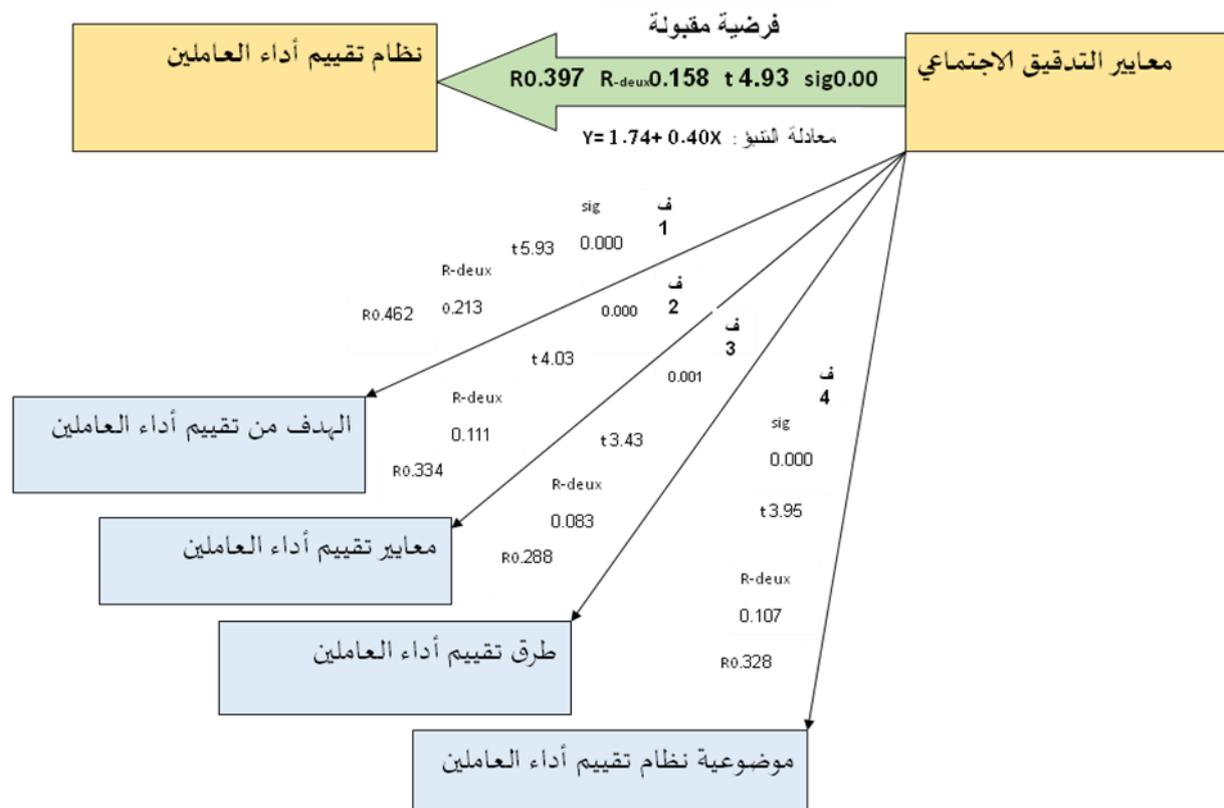
وحدة في المتغير التابع، و عليه فإننا نقبل الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مهمة التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة وكذلك قبول الفرضيات الفرعية حسب المخرجات الاحصائية أعلاه أيضا. ويظهر هذا التأثير الإيجابي لمهمة التدقيق الاجتماعي على عدة مستويات، سواء على مستوى تدقيق المطابقة الاجتماعية (حيث يعمل المدقق الاجتماعي على فحص مدى الالتزام بالانضباط في سير نظام تقييم الأداء و التأكد من مطابقة الوصف الوظيفي للتحديد الوظيفي، فحص مدى احترام اللوائح الصادرة عن الإدارة و القوانين في إطار حقوق العمل في المؤسسة...) أو على مستوى تدقيق الفعالية الاجتماعية (حيث يعمل المدقق الاجتماعي على مطابقة النتائج المحصل عليها مع الأهداف المسطرة و تشخيص أسباب الانحرافات في تحصيل النتائج، التأكد من أن نظام التقييم الجاري يؤدي إلى تحقيق النتائج المرجوة...) أو على مستوى التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي (التدقيق في الأهداف الإستراتيجية لأنشطة إدارة الموارد البشرية و التأكد من أن أهداف نظام تقييم أداء العاملين تخدم الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة...)

3.2.111 - اختبار الفرضية الأساسية الثالثة والفرضيات الفرعية التي تنبثق عنها:

توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين معايير التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء الأفراد في

المؤسسة.

الشكل رقم (5): نتائج تحليل الانحدار و تحليل التباين لاختبار الفرضية الأساسية الثالثة و الفرضيات الفرعية التي تنبثق عنها



نلاحظ من النتائج الخاصة باختبار الانحدار البسيط للفرضية الثالثة حيث يظهر معامل الارتباط يساوي (0.397) و هو يعبر عن ارتباط متوسط بين معايير التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات محل الدراسة، كما نلاحظ أن قيمة معامل التحديد البالغة (0.158) و هي تعبر على أن معايير التدقيق الاجتماعي تفسر ما نسبته (15.8%) من التغيرات التي تطرأ على نظام تقييم أداء العاملين، أما النسبة المتبقية و البالغة (84.2%) فإنها تعزى

إلى متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار الخطي قيد الدراسة، ونلاحظ أن مستوى معنوية الاختبار F (0.000) وهذا يؤكد أن الانحدار معنوي وبالتالي توجد علاقة بين معايير التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين، بالإضافة إلى أن قيمة معامل T التي بلغت (4.93) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.645) عند مستوى الدلالة أقل من (0.05)، كما أن قيمة Beta توضح أن كل تغير في المتغير المستقل بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير ب(0.397) وحدة في المتغير التابع، وعليه فإننا نقبل الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين معايير التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة وكذلك قبول الفرضيات الفرعية حسب المخرجات الإحصائية أعلاه أيضا. وهذا من خلال عدة معايير يلتزم بها المدقق بمناسبة أدائه لمهمته ولعل أبرزها المعايير الشخصية (حيث يكون المدقق مستقلا وموضوعيا في أداء مهمته، مكوونا ومؤهلا عارفا بالقوانين، لا يتأثر بالبيئة و فطنا...) ومعايير العمل الميداني (القدرة على تحصيل الأدلة والإثباتات، تنفيذ المهمة بصرامة وانضباط،...) ومعايير إعداد التقرير (حيث يعمل المدقق على تقديم تقريراً مباشراً ومختصراً ومنظماً لنظام تقييم أداء العاملين و تكون ملاحظاته واقعية وصحيحة، بناء في إساءة النصح للمؤسسة وتكون توصياته قابلة للتطبيق مع الأخذ بعين الاعتبار التكلفة والعائد،...)

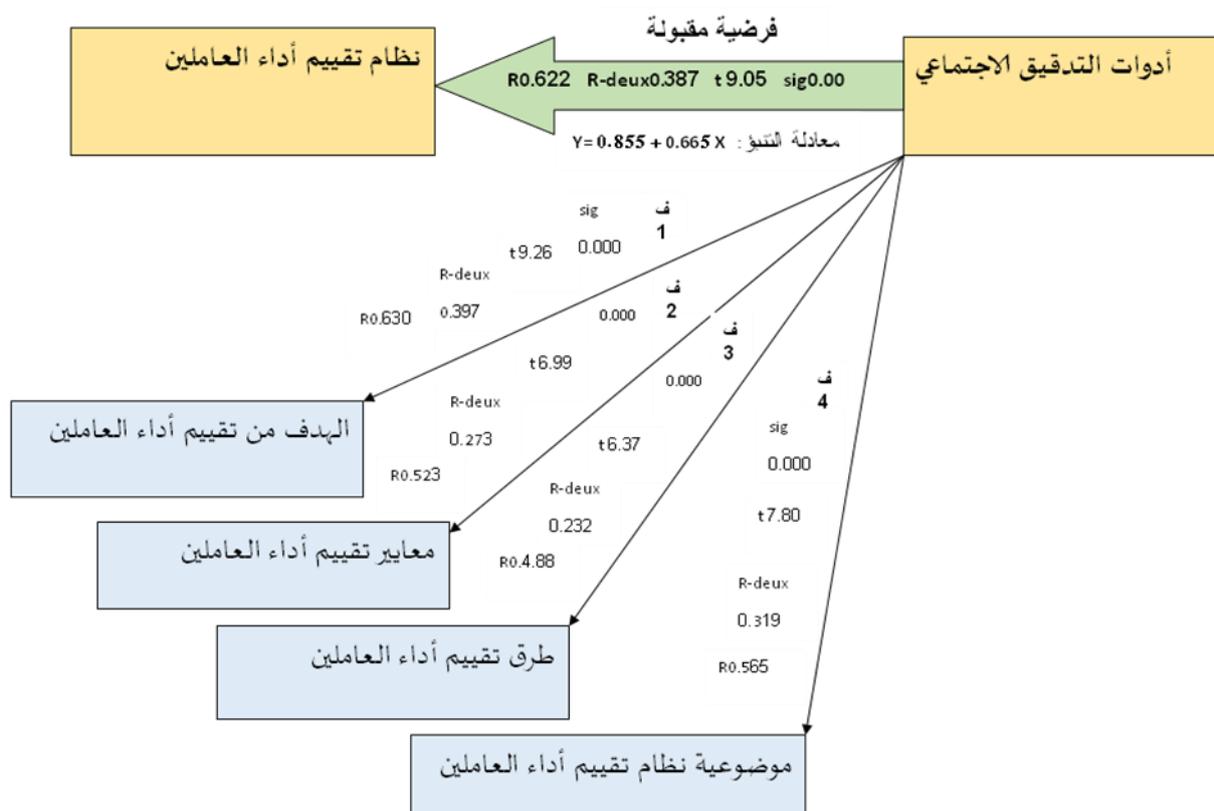
4.2.111 - اختبار الفرضية الأساسية الرابعة والفرضيات الفرعية التي تنبثق عنها:

توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أدوات التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين في

المؤسسة.

الشكل رقم (6): نتائج تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية الأساسية الرابعة والفرضيات الفرعية التي

تنبثق عنها



يشير الشكل إلى النتائج الخاصة باختبار الانحدار البسيط حيث أن معامل الارتباط يساوي (0.622) و هو يعبر عن ارتباط متوسط بين أدوات التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات محل الدراسة، كما نلاحظ أن قيمة معامل التحديد البالغة (0.387) و هو يعبر على أن أدوات التدقيق الاجتماعي تفسر ما نسبته (38.7%) من التغيرات التي تطرأ على نظام تقييم أداء العاملين، أما النسبة المتبقية و البالغة (61.3%) فإنها تعزى إلى متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار الخطي قيد الدراسة، و نلاحظ أن مستوى معنوية الاختبار F (0.000) و هذا يؤكد أن الانحدار معنوي و بالتالي توجد علاقة بين أدوات التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين. بالإضافة إلى أن قيمة معامل T التي بلغت (9.05) و هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.645) عند مستوى الدلالة أقل من (0.05)، كما أن قيمة Beta توضح أن كل تغير في المتغير المستقل (أدوات التدقيق الاجتماعي) بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير ب(0.622) وحدة في المتغير التابع (نظام تقييم أداء العاملين) و عليه فإننا نقبل الفرضية التي تنص على أنه توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أدوات التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة و كذلك قبول الفرضيات الفرعية حسب المخرجات الاحصائية المبينة في الشكل. و هذا تأكيد على فعالية استخدام أدوات و تقنيات التدقيق الاجتماعي سواء في جمع المعلومات أو في تحليلها و عرضها، كذلك كفايتها حسب ما تقتضيه مهمة التدقيق في كل مراحله من مراحل تدقيق نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة....

4.2.111 - اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة:

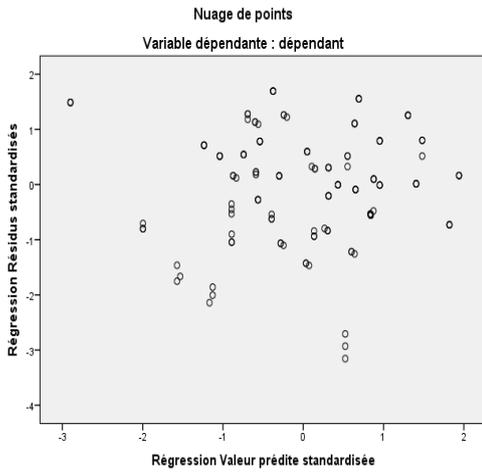
للتدقيق الاجتماعي دور في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة

الجدول رقم (4): نتائج تحليل الانحدار وتحليل التباين لاختبار الفرضية الرئيسية

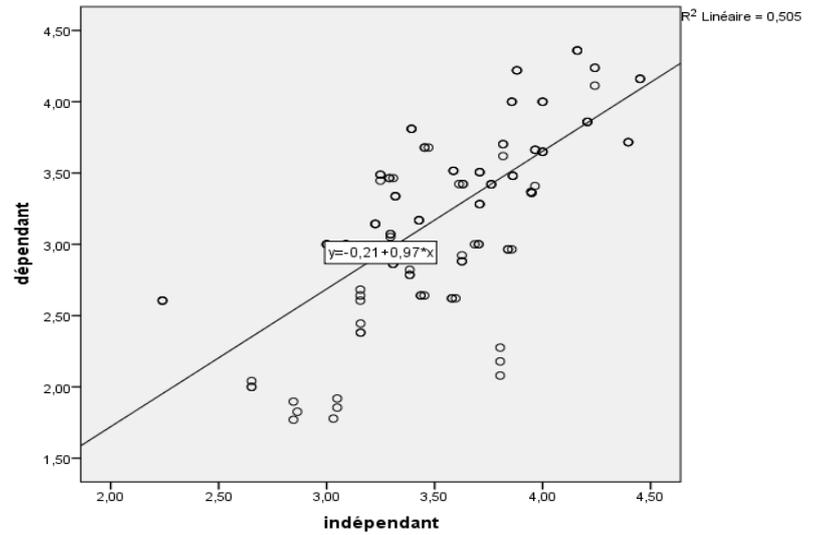
معامل التحديد R-deux	معامل الارتباط R	إختبار F		Beta	إختبار T		البيان
		مستوى المعنوية	قيمة معامل التباين F		مستوى المعنوية	قيمة المعامل t	
0.505	0.711	0.000	132.74	0.711	0.485	0.701-	0.211-
					0.000	11.52	0.966

المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS (version 22)

الشكل رقم (8): البواقي في معادلة خط الانحدار لنظام تقييم الأداء



الشكل رقم(7): مخطط بياني يبرز لوحة الانتشار لمعادلة خط الانحدار



المصدر: من إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج SPSS (version 22)

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أو الشكل رقم (7) الذي يمثل المخطط البياني للوحة الانتشار النتائج الخاصة باختبار الانحدار البسيط وتحليل التباين للفرضية الرئيسية للدراسة، حيث نجد أن معامل الارتباط بلغ (0.711) و هو يعبر عن ارتباط قوي بين التدقيق الاجتماعي ونظام تقييم أداء العاملين في المؤسسات محل الدراسة، وهذا يشير إلى أهمية تأثير المتغير المستقل التدقيق الاجتماعي على المتغير التابع نظام تقييم أداء العاملين، كما نلاحظ أن قيمة معامل التحديد البالغة (0.505) وهي تعبر على أن التدقيق الاجتماعي يفسر ما نسبته (50.5%) من التغيرات التي تطرأ على نظام تقييم أداء العاملين، أما النسبة المتبقية و البالغة (49.5%) فإنها تعود إلى متغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الانحدار الخطي قيد الدراسة، ونلاحظ أن قيمة معامل التباين F بلغت (132.74) عند مستوى معنوية (0.000) مما يؤكد أن الانحدار معنوي و دال و بالتالي توجد علاقة بين التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء العاملين، بالإضافة إلى أن قيمة معامل t التي بلغت (11.52) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.645) عند مستوى الدلالة أقل من (0.05)، كما أن قيمة Beta توضح أن كل تغير في المتغير المستقل (التدقيق الاجتماعي) بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير ب(0.711) وحدة في المتغير التابع (نظام تقييم أداء العاملين)، وبالتالي فإننا نقبل الفرضية التي تنص على أنه للتدقيق الاجتماعي دور في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة. وبالرجوع أيضا إلى نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول السابق يمكن استنتاج معادلة الانحدار التي تستخدم في التنبؤ بحيث تظهر في نموذج رياضي، والموضحة أيضا في شكل المخطط البياني الذي يظهر العلاقة الخطية بين المتغيرين كما يلي:

$$Y = B_0 + B_1 X \quad \text{أي} \quad Y = -0.211 + 0.966 X \quad \text{و معنى هذا أن:}$$

نظام تقييم أداء العاملين = $0.966 + (-0.211)$ التدقيق الاجتماعي

و ما يؤكد قبول معادلة خط الانحدار المحصل عليها هو انتشار البواقي بصفة عشوائية و متفرقة، و هو ما يوضحه الشكل رقم (8) و الذي لا يأخذ أي شكل معين، مع العلم أنه كلما كان الارتباط مرتفعا بين التدقيق الاجتماعي و نظام تقييم أداء العاملين كلما كان التنبؤ باستخدام معادلة خط الانحدار أكثر دقة.

3. III - توصيات وافاق الدراسة :

1.3. III - تقديم التوصيات :

على ضوء ما تقدم من معلومات و نتائج متوصل إليها في هذه الدراسة، يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساعد المؤسسات من الاستفادة من الآثار الايجابية للتدقيق الاجتماعي، و تطبيقاته على مختلف أنشطة الموارد البشرية، و بالخاصة وظيفة تقييم أداء العاملين و التي تعتبر من الأنشطة المفتاحية لنجاح الموارد البشرية لأي مؤسسة:

1.1.3. III - توصيات من أجل تفعيل التدقيق الاجتماعي في المؤسسة :

تعتبر وظيفة التدقيق بصفة عامة مستشارا للإدارة في طرق تسييرها ومنهجياتها، فهو يزود المؤسسة بمختلف المعلومات والنتائج التي تتصف بالمصدقية والدقة التي تستخدمها الإدارة في اتخاذ القرارات المناسبة في شتى نشاطاتها، ويساعد التدقيق الاجتماعي بصفة خاصة في إحداث التوازن والتنسيق بين أهداف المؤسسة وبين أهداف المستخدمين العاملين بها، و عليه فإن تفعيل التدقيق الاجتماعي في غاية الأهمية و ذلك بغرض الاستفادة من فوائده الكثيرة خاصة في إدارة الموارد البشرية، و من أجل ذلك سنستعرض أهم التوصيات التي يمكن أن تساعد المؤسسات العمومية من الاستفادة من الآثار الايجابية للتدقيق الاجتماعي:

- ❖ يتعين على المؤسسات العمومية الجزائرية أن تؤسس لوظيفة التدقيق الاجتماعي، أي إدراجها ضمن الهيكل التنظيمي و تزويدها بكل المتطلبات و شروط النجاح اللازمة، سواء ما ارتبط بإمكانيات المدققين و مهاراتهم و ذلك من خلال ضمان توفير التكوين لهم مثلا، أو ما تعلق بتوفير الوسائل المادية الضرورية؛
- ❖ يتعين على المؤسسات أن تلجأ إلى استخدام التدقيق الاجتماعي عندما تقوم بتوظيف مديري الموارد البشرية الجدد لأنه يمكنهم من تحديد المشاكل و يبين لهم الفروقات بين الأهداف المسطرة و النتائج المتحصل عليها، و ذلك بمراجعة مستوى تطبيق السياسات و الإجراءات المتبعة من قبل المؤسسات، كما يقدم لهم التوصيات المناسبة و التي تسمح باتخاذ الإجراءات التصحيحية في الوقت المناسب؛
- ❖ توجيه المؤسسات نحو استخدام التدقيق الاجتماعي في شتى نشاطاتها ذات الصلة بالموارد البشرية، و معالجة كل الظواهر التي لها انعكاسات سلبية على أداء الأفراد العاملين من جهة، و على أداء المؤسسات من جهة أخرى، كتدقيق التغيب عن العمل، تدقيق دوران العمل أو ما يعرف بحركة العاملين، تدقيق إدارة الوقت في المؤسسة، الجو الاجتماعي المشحون بالتزاعات بين العاملين؛
- ❖ العمل على تغيير قناعة و نظرة المسؤولين على مستوى المؤسسات لدور التدقيق الاجتماعي، و تبيان أهميته من حيث خلق توازن بين الأهداف الاجتماعية للأفراد العاملين و الأهداف الاقتصادية للمؤسسات؛
- ❖ قيام المؤسسات بإعداد دليل أو كتيب للتدقيق بشكل عام و التدقيق الاجتماعي بشكل خاص، حيث يتم من خلاله شرح ماهيته على مستوى المؤسسة، و تبيان معايير المرجعية و كذلك الطرق المستخدمة، تطبيقاته، و كل الأطراف الفاعلة التي ترتبط بهذا النوع من التدقيق؛

- ❖ تدخل الدولة في تقنين ووضع تشريعات للتدقيق الاجتماعي وما يتصل به من مفاهيم ذات العلاقة بالجانب الاجتماعي للمؤسسات العمومية، ووضع أسس وشروط وضوابط لممارستها؛
- ❖ إقامة مؤتمرات وملتقيات دورية للمدققين الاجتماعيين وذلك من أجل اطلاعهم على التطورات الحاصلة في الجانب النظري للمهنة، وبالتالي العمل على تحسين جانب الممارسة الميدانية؛
- ❖ تكثيف الأعمال البحثية للتدقيق الاجتماعي في إطار سياق المؤسسات الجزائرية، وجعله ضمن مناهج التعليم العالي على شكل مقاييس أو تخصصات تدرس في الجامعات؛
- ❖ يتعين على المدققين الاجتماعيين احترام المنهجية الصارمة للتدقيق، الاستقلالية والموضوعية، القدرة على الاتصال والانفتاح على الآخرين، استخدام الأدوات والتقنيات المجربة والموثوقة، السرية والقدرة على كتمان السر، الثقة والتعاون المتبادل مع المصالح المراد تدقيقها في المؤسسات، التدخل في إطار أدائهم لمهامهم على كافة مستويات التدقيق الممكنة (المطابقة، الفعالية، والإستراتيجية) حتى تتكامل النتائج؛
- ❖ وكتوصية أخيرة يمكن طرحها في هذا الإطار هو أنه نظرا إلى أن الصورة لم تكتمل بعد عن التدقيق الاجتماعي في المؤسسات العمومية الجزائرية، وما زالت تستلزم بحث و جهود معتبرة لبلوغ المستوى التنظيمي الذي بلغه التدقيق المالي والمحاسبي، فإنه يتعين زيادة الاهتمام به من قبل السلطات التشريعية والاعتراف به لإضفاء الشرعية القانونية عليه من جهة، وتوسيع استخداماته في المؤسسات الاقتصادية من جهة أخرى، وخاصة في تنمية وتطوير أداء الموارد البشرية، ولعله بذلك يمكن أن يشكل بديلا شاملا في عمليات القياس، التحكم والتنبؤ بما أنه يضع منهج علمي وعملي بين أيدي المسيرين.

III.2.1.3 - توصيات في تدقيق نظام تقييم أداء العاملين؛

- على ضوء ما تقدم من معلومات سواء من ناحية الدراسة النظرية أو نتائج الدراسة الميدانية حول إبراز الدور الذي يلعبه التدقيق الاجتماعي بكل مكوناته في ترشيد نظام تقييم أداء الأفراد العاملين أيضا بالمؤسسة، فإنه يمكن اقتراح التوصيات التالية:
- ❖ إن أول توصية يمكن اقتراحها في هذا الإطار هو زيادة الاهتمام بالعنصر البشري في المؤسسات العمومية الجزائرية، وذلك من خلال عملية تقييم الأداء التي تعتبر من العمليات المهمة والمعقدة، وتتطلب أسس منطقية بإتباع خطوات متسلسلة بغرض الوصول إلى الأهداف التي تنشدها المؤسسات في تحسين مستوى الانجاز عند الفرد، وكذلك تحديد إمكانياته المتوقع استغلالها؛
 - ❖ على المشرفين على عملية تقييم الأفراد العاملين تجنب الأخطاء (خطأ الاتجاهات كالميل إلى التشاؤم أو الميل إلى التفاؤل، التحيز لأسباب عديدة كالجنس والسن والعلاقات الشخصية، الأخطاء الإدراكية كتأثير الهالة، الأحكام المسبقة،...) التي تؤدي إلى تحصيل نتائج مغلوطة عن الأفراد، وبالتالي اتخاذ قرارات إدارية غير مناسبة تؤثر في النهاية على أداء العاملين والأداء الكلي للمؤسسة على حد سواء، وعليه فإن تحلي المشرفين على عملية التقييم بالنزاهة والقيم الإنسانية والضوابط الدينية عند قيامهم بمهمة التقييم في غاية الأهمية في تحصيل نتائج تقييم صحيحة

- ❖ يتعين على المؤسسات العمومية الجزائرية في كل قطاعات الأعمال اختيار طرق التقييم التي تتلاءم و خصوصيات المجتمع الجزائري، و الثقافة التنظيمية و سياسة الموارد البشرية للمؤسسات و طبيعة الأنشطة التي تزاولها و الحجم،...
- ❖ إن تفعيل التدقيق الاجتماعي في نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة من شأنه أن يساعد في الحكم على مدى احترام القواعد و الإجراءات المفروضة في إطار هذا النشاط، سواء من جهة الحقوق أو من جهة الالتزامات التي يؤديها الفرد في المؤسسة؛
- ❖ و يتعين على المؤسسات الاستفادة كذلك من التدقيق الاجتماعي في ضبط سير عملية تقييم أداء العاملين و تزويدها بالتقارير المناسبة التي تبين الانحرافات و أسبابها و تقديم التوصيات لمعالجتها، و يكون ذلك باختبار مختلف الأبعاد أو العناصر المكونة لنظام التقييم و التي تؤثر في فعاليته، كالتحقق من أهداف التقييم و جعلها تستجيب لتطلعات أو فلسفة المؤسسة، و الطرق المستخدمة في التقييم من خلال توجيه المسؤولين إلى اختيار الطريقة التي تحقق أحسن النتائج، و تحقيق العدالة و الموضوعية و خاصة بين الجنسين، و اختيار المرجعيات و المعايير المناسبة لضمان التناسق و الترابط و التكيف بين مختلف سياسات و استراتيجيات الموارد البشرية، شفافية التقييم، الصحة و الموثوقية،...
- ❖ العمل على ترسيخ التعاون بين المؤسسات و مخابر البحث المتواجدة في الجامعات من أجل العمل على تفعيل و تطبيق هذه الدراسات مع مراعاة عملية التكيف لها وفق خصوصيات كل مؤسسة، و خاصة في المجالات الحساسة كموضوع دراستنا التي تهتم بتدقيق نظام تقييم أداء الأفراد العاملين، و الذي يعتبر من أهم الأنشطة التي تبحث في تبيين المورد البشري و الوصول إلى أقصى درجات الأداء الممكنة.

1.3.III - افاق الدراسة:

لقد قامت الدراسة الحالية بمحاولة إبراز أهمية التدقيق الاجتماعي و دوره في وظيفة واحدة فقط تتمثل في وظيفة تقييم أداء الأفراد العاملين في المؤسسات العمومية الجزائرية و التابعة لمجمع سونلغاز، كما ننوه إلى أن الدراسات في موضوع التدقيق الاجتماعي و استخداماته قليلة جدا سواء في الجزائر أو في العالم العربي، و عليه فإن البحث فيه يعتبر في بداياته فقط، و حتى أن الصورة لم تكتمل بعد في ضبط مفهومه و مجال استخدامه، و بناء على ذلك نقترح مجموعة من الثنائيات بحيث يكون فيها التدقيق الاجتماعي متغيرا مستقلا و التي يمكن تناولها مستقبلا أو تم تناولها و تحتاج إلى تحيين:

- ❖ التدقيق الاجتماعي و التسيير التوقعي للأفراد و الكفاءات؛
- ❖ التدقيق الاجتماعي و إدارة الوقت؛
- ❖ التدقيق الاجتماعي و ظاهرة التغيب؛
- ❖ التدقيق الاجتماعي و دوران العاملين؛
- ❖ التدقيق الاجتماعي و النظام التحفيزي للمؤسسة؛
- ❖ التدقيق الاجتماعي و إدارة النزاع؛
- ❖ التدقيق الاجتماعي و تسيير الضغط؛

❖ التدقيق الاجتماعي ودراسة علاقته مع مفاهيم أخرى كالمسؤولية الاجتماعية، التنمية المستدامة، إستراتيجية المؤسسة، حوكمة المؤسسات،...

- المراجع والإحالات:

¹ مراد سكاك، "دور التدقيق الاجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة"، ص 221.

² Omar Aktouf, méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations (une introduction à la démarche classique et une critique), édition les presses de l'université de Québec, Montréal 1987, p 71.

³ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار الهدى، ط الثانية، الجزائر 2008، ص 267.

⁴ محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي، البحث العلمي (الدليل التطبيقي للباحثين) ، دار وائل للنشر، عمان 2002، ص 211.

⁵ محفوظ جودة، التحليل الاحصائي الأساسي باستخدام spss. دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان 2008، ص 298.

⁶ فاطمة عوض صابر، مبرقت علي خفاجة، أسس ومبادئ البحث العلمي، مطبعة الاشعاع الفنية، الاسكندرية 2002، ص 168.

⁷ يمكن العودة إلى:

- JEAN MARIE Peretti et J L Vachette, Audit social, les éditions organisations, PARIS 1987.
- KHELASSI Réda, Audit Social; Audit GRH, édition Houma, Alger 2014.
- PIERRE Candéau, Audit social : méthodes et techniques pour un management efficace, édition Vuibert. Paris, 2002.
- MARTORY B, "audit social, pratiques et principes", revue française de gestion, n°147, France, 2003.
- JACQUE Igalens, PERETTI J M, Audit social, meilleures pratiques méthodes, outils, les éditions organisations, PARIS 2008.
- BOUHEZZA Mohamed, OUASSAA Hamza, « les apports de l'audit d'évaluation de la performance du personnel à minimiser la subjectivité de l'évaluateur », Audit social mutation des organisations, 18ème université de printemps de l'audit social organisé par IAS et ESFAM Sofia bulgare, les 5 et 6 mai 2016
- Manuel d'audit Interne pour les Inspections Générales des Ministères de Maroc, Guide d'Audit Social, 2007.