



التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية (دراسة ميدانية لدى إطارات مديرية توزيع و نقل الكهرباء و

الغاز بولاية معسكر)

قدور بوهادي¹، علي بن مصمودي²،

1- جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر

bouhadi.kadour@univ-mascara.dz

2- جامعة ابوبكر بلقايد تلمسان

benmesmoudiali1972@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2025/06/26؛ تاريخ القبول: 2025/09/10

Social Auditing as a Mechanism for Human Resource
Development (A Field Study on the Executives of the
Directorate of Electricity and Gas Transmission and
Distribution in Mascara Province)
A.bouhadi kadour B. benmesmoudi ali

Abstract: This study aims to identify social auditing policy as a mechanism for developing human resources in the Directorate of Electricity and Gas Distribution and Transmission in Mascara Province. The study sample included the directorate's executives, and the descriptive-analytical approach was used. The study relied on a questionnaire as its data collection tool, consisting of 19 items, which was

¹بوهادي قدور 2 بن مصمودي علي

Almawaqif

Bouhadi.kadour@univ-mascara.dz

Benmesmoudiali1972@gmail.com



distributed to a random sample of 40 executives within the directorate. Statistical methods were employed, including the arithmetic mean, standard deviation, and one-way analysis of variance (ANOVA), using the SPSS.V20 statistical software. The results concluded that there is a moderate level of social auditing policy as a mechanism for developing human resources. Several points emerged from the study, indicating the necessity for greater activation of social auditing policy, the need to train specialists in the field of social auditing, and the importance of the institution implementing social auditing on a periodic and regular basis.

Keywords: Social Auditing , Mechanism , Human Resources, Development , Frameworks



الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية بمديرية توزيع ونقل الكهرباء والغاز بولاية معسكر حيث شملت عينة الدراسة إطارات المديرية ، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و استعانة بأداة الدراسة و هي الاستبيان و المكون من 19 فقرة و تم توزيعه على عينة عشوائية من إطارات المديرية البالغ عددهم 40 إطار و تم اعتماد على الأساليب الإحصائية من متوسط حسابي و انحراف معياري و كذلك التباين الأحادي (anova) وذلك من خلال البرنامج الإحصائي spss.v20 وقد خلصت نتائج إلى انه هناك مستوى متوسط لسياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية وتم الخروج بعدة نقاط مفادها انه من ضروري تفعيل أكثر



لسياسة التدقيق الاجتماعي و كذلك لابد من تكوين مختصين في مجال
التدقيق الاجتماعي و على المؤسسة تطبيق التدقيق الاجتماعي بصفة
دورية و منتظمة .

الكلمات المفتاحية: التدقيق الاجتماعي ؛ آلية ؛ الموارد البشرية ؛ التطوير ؛
إطارات .

1. مقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات متزايدة تتعلق بتسيير الموارد البشرية بأسلوب يضمن تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. يشكل العنصر البشري ركيزة أساسية لأي مؤسسة، مهما كان حجمها أو نشاطها أو طابعها، ولا يمكن الاستغناء عنه أو تجاهله بأي حال من الأحوال. وبالتالي، كان من الضروري العمل على تحسين وإعطاء القيمة اللازمة للموارد البشرية وتطويرها عبر استراتيجيات وسياسات فعالة من شأنها أن تساهم في إعطاء حافز ودافع للعامل داخل بيئة العمل، مما يزيد من كفاءته ومهاراته. ولأجل



مواكبة التطورات والتغيرات السريعة في عالم الشغل، أصبح من الضروري على القائمين على تسيير الموارد البشرية تطبيق أداة قياس لتحقيق أهداف المؤسسة، وكذلك معرفة نقاط القوة والضعف للقوى العاملة ومحاولة تحسينها عبر تفعيل عنصر التدقيق الاجتماعي داخل المؤسسة، والذي يصنف ضمن مجال تسيير الموارد البشرية، وله دور فعال في ربط منظومة الموارد البشرية باستراتيجياتها وأهداف التنظيم، دون نسيان الاحتياجات الأساسية للعمال. يعرفه بيير كاندو بأنه: "المنهج المستقل والموضوعي عن طريق الملاحظة، التحليل، التقييم، والتوصيات، بالاعتماد على منهجية صارمة، واستعمال تقنيات، للمقارنة مع مرجعيات صريحة وواضحة، للتعرف على نقاط الضعف والقوة كمرحلة أولية، والعراقل والمشاكل على شكل أخطار كمرحلة ثانية، وكل هذا يستلزم تشخيص الأسباب الخاصة بالمشاكل المترتبة، وتقدير أهميتها، ثم التوصل إلى تكوين اقتراحات وتوصيات للحد من هذه النقائص" (سكاك مراد، 2010: 10). وبالتالي، يكمن دور التدقيق في تشخيص الأسباب وإعطاء حلول لها. إن التدقيق الاجتماعي هو عامل تحفيز في تحليل وتحسين وتقديم الحلول، لتعزيز الاستخدام الفعال للموارد البشرية. كما أنه نوع من أنظمة إدارة الموارد البشرية الفعالة، التي تتضمن مراجعة وتدقيق العمل المرتبط بمجال إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف، التدريب، إلخ... (الحسناوي مهدي، 2017: 110). فالتدقيق الاجتماعي هو محور جميع العمليات داخل المؤسسة، والهدف منه تطوير وتحسين جميع الوظائف التسييرية. ولهذا، يجب على



المؤسسات الحرص على تطبيق التدقيق الاجتماعي وتعزيز الرؤية الإيجابية للعمال، وذلك من خلال العمل على تحقيق نتائج تساهم في زيادة كفاءة وجودة الموارد البشرية والمؤسسة بشكل عام.

1.1. الإشكالية :

في إطار ما تمت الإشارة إليه، سنحاول التعرف على سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية، من خلال عينة مكونة من إدارات مديرية نقل وتوزيع الكهرباء والغاز بولاية معسكر. ويتمحور التساؤل الرئيسي للدراسة حول:

2. 1. التساؤل الرئيسي :

. ما مستوى سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية لدى إدارات عمال مديرية نقل و توزيع الغاز و الكهرباء ؟

3. 1. الفرضية الرئيسية :

- مستوى سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية لدى إدارات عمال مديرية نقل و توزيع الغاز بولاية معسكر جيد .

4. 1. تساؤلات الفرعية :



- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لسياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية لدى إطارات مديرية نقل و توزيع الكهرباء و الغاز تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس ، السن ، الاقدمية المهنية) ؟

- الفرضية الفرعية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لسياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية لدى إطارات مديرية نقل و توزيع الكهرباء و الغاز تعزى لمتغيرات الشخصية (الجنس ، السن ، الاقدمية المهنية)

1. 5. أهداف الدراسة : تتمثل أهداف الدراسة في :

. التعرف على سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية .

. إبراز مستوى سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية .

. إبراز أهمية و فائدة التدقيق الاجتماعي بالنسبة للعمال .

. تحسين أداء العمال و المؤسسة من خلال التدقيق الاجتماعي .

1. 6. أهمية الدراسة : تكمن أهمية الدراسة في :

. التعرف على ممارسات التدقيق الاجتماعي و أثرها على العمال .



. مساهمة في خلق بيئة عمل صحية و يرفع من كفاءة الأداء العام .
 . يساهم في الكشف عن الفجوات تخص الموارد البشرية و ما تحتاجه من
 تدريب و تطوير .

. يساهم في خفض من معدل دوران العمل و تقليل منه .

. واقع التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية .

7.1 إطار و منهج الدراسة : الهدف من البحث هو محاولة التعرف على
 سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية لدى إدارات
 مديرية نقل و توزيع الكهرباء و الغاز بولاية معسكر ، و بالتالي اعتمدنا
 على المنهج الوصفي التحليلي . أما تصميم و بناء أداة الدراسة ، فقد تم
 الاستعانة بالدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث .

1. 8. الدراسات السابقة :

. تصور مسيري الموارد البشرية لممارسات التدقيق الاجتماعي في

المؤسسات الجزائرية : حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على تصور
 مسيري الموارد البشرية لممارسات التدقيق الاجتماعي لعينة من المؤسسات
 بولاية معسكر ، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الاستكشافي و توصلت
 النتائج إلى أن مفهوم التدقيق الاجتماعي غير واضح لدى المسيرين نظرا
 لعدم ممارسته الفعلية في المؤسسات ، و ينحصر تصور مسيري الموارد
 البشرية لممارسات التدقيق الاجتماعي على بعض الإجراءات التي تستدعي
 من الباحثين تطويرها و توسيعها بما يتماشى مع وضع المؤسسات
 الجزائرية (رقيق خالد ، 2023)



. دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولايي غرداية و الجلفة : حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية في ولايتي غرداية و الجلفة و تم ذلك من خلال إجراء مقابلة و توزيع 46 استبيان و استرجاع 41 و اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي و الأساليب الإحصائية المتمثلة في المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و معامل الارتباط و تم التوصل إلى نتائج مفادها أن المؤسسة ليس لديها مصلحة للتدقيق الاجتماعي بالمعنى الفعلي بالإضافة إلى عدم وجود أفراد متخصصين في مجال التدقيق الاجتماعي ، وجدت مؤسستين من بين المؤسسات محل الدراسة ممارسة لتدقيق الاجتماعي واحدة مارسته مرة ولم تعد تمارسه و الأخرى حديثا بدأت بممارسته من طرف المدقق الداخلي للمؤسسة . (زقيب خيرة و اخرون، 2014)

. دور تبني التدقيق الاجتماعي في تحسين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (دراسة حالة عينة من إدارات مؤسسات المنطقة الصناعية بنورة غرداية)

هدفت الدراسة إلى توضيح دور تبني التدقيق الاجتماعي في تحسين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الجزائرية من وجهة نظر الإدارات و تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي و استعانة بأداة الدراسة وهي الاستبيان المكون من 55 فقرة و تم توزيعه على عينة عشوائية من إدارات المؤسسات



البالغ عددها 83 إطار و قد خلصت النتائج الدراسة انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبني التدقيق الاجتماعي وتحسين المسؤولية الاجتماعية وتم الخروج بعدة نقاط مفادها أن ضرورة الاهتمام بتكوين للكفاءات البشرية في مجال التدقيق الاجتماعي كما انه على المشرع الجزائري وضع نصوص قانونية تعرف وتوضح و تنظم عملية ممارسته بالإضافة إلى ضرورة وعي المؤسسات باستغلال التدقيق الاجتماعي وتطبيقه. (بلاغيث موسى 2024)

2. الإطار النظري للدراسة :

1. مفهوم التدقيق الاجتماعي:

لغة: من الفعل دقق، يدقق، تدقيقا، ونقول دقق الشيء بمعنى صيره دقيقا، ودقق في الشيء بمعنى استعمل الدقة فيه. (هادية علي، 1991: 343).

التدقيق بمعناه اللفظي audit، وهي مشتقة من الكلمة اللاتينية audire ومعناها يستمع، لأن الحسابات كانت تتلى على المدقق. (أحمد حلمي جمعة، 2005: 06)

اصطلاحا:

عرف بعض الباحثين التدقيق الاجتماعي بأنه "أداة من أدوات الرقابة، تقوم على فحص البيانات والسجلات المحاسبية والتأكد من صحة وسلامة العمليات المسجلة، والتعبير عن المركز المالي للشركة والحكم عليها من خلال التحقق ثم التقرير عنها. (محمد مصطفى سليمان ، 2014: 14).



عرف التدقيق على أنه: " تلك العملية المنتظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الدالة على الأحداث الاقتصادية، وتقييمها بطريقة موضوعية لغرض التأكد من مسيرتها للمعايير الموضوعية، ثم توصيل النتائج للأطراف المعنية.(عزوز ميلود، 2007: 15).

إن التدقيق الاجتماعي هو عامل تحفيز في تحليل وتحسين وتقديم الحلول، لتعزيز الاستخدام الفعال للموارد البشرية، كما أنه نوع من أنظمة إدارة الموارد البشرية الفعالة، التي تتضمن مراجعة وتدقيق رضا الزبون، الذي يؤثر بدوره على دوران العمل المرتبط بمجال إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب...الخ.

(الحسناوي مهدي ، 2017: 110).

التعريف الإجرائي :

ويمكن تعريف الإجرائي للتدقيق الاجتماعي على أنه عملية فحص وتقصي لبيانات و مهام إدارة الموارد البشرية من خلال فحص أهم جوانبها كالتوظيف و التكوين و الترقية والهدف منها معرفة مدى مطابقة مهام الموارد البشرية وسياساتها للمعايير المتفق عليها وهذا من اجل كشف نقائص الموجودة ومعالجتها وتحقيق جودة وفعالية الموارد البشرية .

2. 2. مبادئ التدقيق الاجتماعي:

إن التدقيق الاجتماعي يساعد المنظمة ويشجعها باستمرار على الإشراف على أدائها الاجتماعي وتحسينه باستمرار، قام المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والأخلاقية، بتنسيق المعلومات والمعرفة حول التطبيقات



المتنامية للتدقيق الاجتماعية، بوضع ستة مبادئ تشكل الأساس للتدقيق الجيد وهي:

- النظرة الشمولية: يجب أن يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمنظمة في المؤسسة، وأن يشمل قياس مدى تحسن الأداء من النواحي الاجتماعية، البيئية والثقافية.
 - القابلية للمقارنة: أن يوفر التدقيق الاجتماعي وسائل تمكن مقارنة أداء المنظمة عبر السنوات بأداء المنظمات الأخرى.
 - الانتظام: يجب أن ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منظم ومستمر، وليس مؤقتا أو لمرة واحدة في العمر.
 - الدورية: يجب أن تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص أو أكثر، ومن ليس له مصلحة في تحريف النتائج (الاعتماد على المحايدين).
 - الإفصاح: يجب أن تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام. (احمد حلي جمعة، 2009: 188).
1. 3. أهداف التدقيق الاجتماعي:

يهدف التدقيق الاجتماعي على مستوى المؤسسة إلى تحسين الموارد البشرية من خلال ما يلي :

- . توفير المعلومات اللازمة عن البيئة الاجتماعية و علاقات العمل داخل المؤسسة و الإشراف الفعال و توجيه و تقييم الأداء العام للمؤسسة .
- . يسمح للإدارة العامة للمؤسسة بفهم سلوكيات أفرادها و قياس أدائهم و مدى تأثيرهم على سياساتها و إعطائها فكرة شاملة عن مستوى الأداء العام



و الانجازات الخاصة بها من خلال تقرير منهجي عام وشامل مبني على معطيات صحيحة و واضحة .

يمكن المؤسسة من التنبؤ بالوضع العام لها و تقديم الاقتراحات و التوصيات لتفادي أي نوع من خلل المحتمل و إيجاد الحلول للأوضاع الحالية وفهم العلاقة بين النواحي التجارية و الاجتماعية و فهم تكلفة و مضامين أثار البيئة و الاجتماعية و الثقافية لنشاطها لاختيار بين الأولويات و ضبط التطبيق في ظل النتائج المستخلصة . (الرفاعي خليل، 2012:351) .

تقييم الفجوات المادية و المالية بين الاحتياجات و الموارد البشرية .

زيادة فعالية و كفاءة برامج التنمية و التدريب .

تطوير الموارد البشرية . (سليمان مليكة، 2019:49)

بصفة عامة يهدف التدقيق الاجتماعي إلى رفع فاعلية أداء الأفراد، من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل، باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم اقتراحات للقضاء على الاختلالات والانحرافات .

2. 4. تعريف إدارة الموارد البشرية :

. إدارة الموارد البشرية هي عملية جذب الأشخاص ، تدريبهم ، تقييم

أدائهم و توفير المكافآت لهم بالإضافة إلى إدارة علاقاتهم مع المنظمة (dessle, 2020:4)

.إدارة الموارد البشرية هي نهج استراتيجي و متماسك لإدارة وهي تهدف

إلى تحقيق النجاح المستدام من خلال الموظفين



(armstrong,2020:7)

. إذن من خلال التعريفات تستنتج أن إدارة الموارد البشرية تركز على المورد البشري كونه محور و جوهر كل العمليات داخل المؤسسة .

2. 5. علاقة إدارة الموارد البشرية بالتدقيق الاجتماعي :

هناك علاقة قوية تربط التدقيق الاجتماعي بإدارة الموارد البشرية ، حيث يعتبر التدقيق أداة أن أحسن استخدامها ساعدت على وجود و تحقيق إستراتيجية فعالة لإدارة الموارد البشرية .

لا يمكن ان يكون هناك إدارة فعالة لإستراتيجية الموارد البشرية دون توفر المعلومات اللازمة حول البيئة الداخلية و الخارجية للمؤسسة أين يمكن تحديد نقاط القوة و الضعف التي من الممكن أن تؤثر على حسن تنفيذها و من أهم سبل تحقيق هذا الأمر أن يمارس عليها تدقيق مستمر يهدف إلى معرفة ما إذا كانت فعلا تطبق بطريقة التي تؤدي إلى الوصول إلى الأهداف المرجوة من عدمها مع تحديد نقاط قوتها و ضعفها لتدارك الأخطاء و تفعيل التحسينات و بالتالي تحقيق إستراتيجية فعالة (حسين سهام ، 2019: 77) من خلال هذا العنصر نستنتج أن التدقيق الاجتماعي جزء لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية فهو له دورين رئيسيين هما :
يساهم في فحص و تقييم و إعطاء حلول للموارد البشرية .

يسهم في تطوير و تحسين الموارد البشرية .

2. 6. الموارد البشرية الوظائف والمهام :



فكما سبقت الإشارة إليه فإن الموارد البشرية تلعب دوراً أساسياً في تحقيق أهداف المؤسسة عن طريق توفير احتياجاتها من القوى العاملة و ضمان استخدام هذه القوى الاستخدام الأمثل و المحافظة على استمراريتهما في العمل وعلى هذا الأساس تبذل إدارة الموارد البشرية جهداً كبيراً لتكوين قوة عاملة قادرة على رفع مستويات الأداء داخل المواقع الإنتاجية للمؤسسات ، وعلى العموم يمكن تحديد المهام الرئيسية التي تمارسها الإدارة الحديثة للموارد البشرية في النقاط التالية . (تحليل الوظائف، تقييم الوظائف، الاختيار والتعيين، تخطيط القوى العاملة ، تخطيط المسار الوظيفي ، توصيف الوظائف، تصميم هيكل الأجور، تصميم أنظمة الحوافز، تقييم الأداء، تنمية وتدريب الموارد البشرية .) (سعد حسن الغديوي، 2019: 13)

3. الجانِب التطبيقِي :

3.1. مجال و حدود الدراسة : تتمثل حدود هذه الدراسة في :

الحدود الزمنية :

تم إعداد هذه الدراسة الميدانية من 2025/03/12 إلى 2025/05/03

الحدود المكانية : تمت الدراسة الميدانية على مستوى مديرية نقل و توزيع الكهرباء و الغاز بولاية معسكر .

الحدود البشرية : اقتصرَت الدراسة على عينة من عمال إدارات مديرية نقل وتوزيع الكهرباء و الغاز بولاية معسكر و بالغ عددها 40 إطار .



الحدود الموضوعية : تمحورت الدراسة على إبراز مستوى سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية .

2. 2. منهج الدراسة :

من أجل التوصل إلى نتائج مهمة تفيد البحث تم اعتماد على أداة الاستبيان الذي هو أحد أهم الأدوات التي تساهم في جمع المعلومات وأيضاً الدراسات السابقة من أجل معرفة سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية لدى إطارات عمال مديرية نقل و توزيع كهرباء الغاز بولاية معسكر .

يتكون مجتمع الدراسة من عمال الإداريين مديرية نقل و توزيع الغاز بولاية معسكر

. عينة الدراسة : تتكون عينة الدراسة من إطارات مديرية وعددهم 60 إطار ، ونظراً لصعوبات التي واجهتنا تمكنا من توزيع 40 استبانة على إطارات المديرية عن طريق عينة عشوائية بسيطة .

أداة الدراسة :

تمثلت أداة الدراسة في استبيان شمل خمسة أبعاد .

البعد الأول: الشفافية وتوفير المعلومات

البعد الثاني: الرعاية الاجتماعية وظروف العمل

البعد الثالث: تحسين الأداء وتطوير الكفاءات



البعد الرابع: إدارة الموارد البشرية والتوظيف

البعد الخامس: التخطيط الاستراتيجي والتصحيح

في سياق التدقيق الاجتماعي وتطوير الموارد البشرية، تبرز أهمية دمج الأبعاد النفسية والتنظيمية لتقديم تحليل أكثر عمقًا وشمولية. فالرضا الوظيفي، على سبيل المثال، يصف مدى استمتاع الأفراد بعملهم، ويتأثر بعوامل مثل محتوى العمل، الاستقلالية، التواصل، المكافآت، فرص النمو، وزملاء العمل .

(Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. 2012, 341-367)

يمكن للتدقيق الاجتماعي، بصفته أداة لتقييم الممارسات المتعلقة بالموارد البشرية، أن يكشف عن جوانب نفسية وتنظيمية تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين ورضاهم. فعندما يتم التدقيق بشكل شفاف ومنظم، فإنه يمكن أن يعزز الثقة بين الإدارة والموظفين، مما يؤدي إلى تحسين المناخ التنظيمي. على النقيض، إذا كان التدقيق يُنظر إليه على أنه عملية عقابية أو غير عادلة، فقد يؤدي ذلك إلى انخفاض الروح المعنوية، وزيادة التوتر، وتدهور الأداء الوظيفي.

(Saari, L. M., & Judge, T. A., 2004 : 395-407)

من منظور علم النفس التنظيمي، يجب أن يأخذ التدقيق الاجتماعي في الاعتبار الجوانب السلوكية والمعرفية للموظفين. على سبيل المثال، يمكن أن يؤثر إدراك الموظفين لعدالة عملية التدقيق ونتائجها على التزامهم التنظيمي ورغبتهم في المساهمة بفعالية. كما أن التدقيق الاجتماعي يمكن



أن يكون أداة لتحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية التي لا تقتصر على المهارات الفنية فحسب، بل تشمل أيضاً المهارات الشخصية والاجتماعية التي تعزز العمل الجماعي والتعاون.

(Weiss, H. M., 2002 :765-783)

إن فهم الثقافة التنظيمية السائدة أمر بالغ الأهمية لنجاح التدقيق الاجتماعي. فالثقافة التي تشجع على الشفافية، والتعلم من الأخطاء، والمشاركة، ستكون أكثر تقبلاً لعمليات التدقيق وتستفيد منها بشكل أكبر. على العكس، في الثقافات التي تسود فيها السرية والخوف من العقاب، قد يواجه التدقيق مقاومة، مما يقلل من فعاليته في تحقيق أهدافه المتعلقة بتطوير الموارد البشرية.

(Kour, J., & El-Den, J., 2019 :625-632)

3.3. حساب صدق الاتساق الداخلي لل فقرات :

جدول يوضح صدق الاتساق الداخلي لل فقرات الاستبيان التدقيق الاجتماعي على عينة الدراسة الاستطلاعية المكونة من إدارات المديرية وتم التأكد من صدق الفقرات عبر برنامج الإحصائي spss



رقم ال فق رة	معامل الارتباط بيرسون	الدالة المعنوية	رق م ال فق رة	معامل الارتباط بيرسون	الدالة المعنوية	رقم ال فق رة	معامل الارتباط بيرسون	الدالة المعنوية
1	*0.650 *	0.002	7	0.264	0.261 غير دال	13	0.668 **	0.001
2	*0.672 *	0.001	8	*0.687 *	0.001	14	0.761 **	0.000
3	*0.688 *	0.001	9	*0.575 *	0.008	15	0.611 **	0.003
4	*0.595 *	0.006	10	*0.471 *	0.036	16	0.626 **	0.003



0.000	0.745 **	17	0.008	*0.578 *	11	0.926 غ ير دال	0.022	5
0.009	0.566 **	18	0.004	*0.617 *	12	0.014	*0.539	6
0.000	0.792 **	19						
0.014	0.539 *	20						
0.000	0.798 *	21						

** مستوى الدلالة الإحصائية عند 0.01 * مستوى الدلالة

الإحصائية عند 0.05

يتضح لنا من خلال الجدول الخاص بالتدقيق الاجتماعي أن

معاملات الارتباط دالة



عند كل فقرة من فقرات عند مستوى الدلالة (0.01) ومستوى الدلالة عند (0.05) وهذا ما يبين لنا أنها تتمتع بصدق عالي و مقبول ، باستثناء فقرتين رقم (5، 7) والتي سوف يتم حذفها .
 3. 4. حساب ثبات أداة الدراسة :

حساب ثبات مقياس التدقيق الاجتماعي عبر معامل ثبات ألفا كرونباخ بالبرنامج الإحصائي spss وتم الحصول على قيمة 0.90 وهذا يبين أن المقياس يتمتع بثبات عالي

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد الفقرات
0.90	21

المصدر البرنامج الإحصائي spss

3 . 5. جدول يبين حساب متوسطات الحسابية و الانحراف المعياري لفقرات التدقيق الاجتماعي :

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	رقم الفقرة
09	0.67178	2.6000	يعطي التدقيق الاجتماعي صورة واضحة عن وضعية المؤسسة	01
12	0.74936	2.5500	تتسم عملية التدقيق الاجتماعي بالشفافية و الوضوح من حيث تقديم المعلومات و البيانات	02



02	0.40430	2.8750	يساهم التدقيق في توفير البيانات و المعلومات الاجتماعية اللازمة لممارسة أنشطة المؤسسة	03
19	0.79097	2.2000	يساهم التدقيق الاجتماعي في توفير الإسكان و الخدمات الصحية و ظروف العمل الممتعة و الأمان و السلامة المهنية	04
18	0.80224	2.3500	من خلال التدقيق الاجتماعي تتم عملية اتخاذ القرارات المناسبة و استماع لشكاوي و مشاكل العمال	05
10	0.67511	2.5750	يقوم القائم على التدقيق الاجتماعي بمراقبة برامج التدريب و مدى قيام المؤسسة دوريا بتغيير طرق و معايير التدريب لمواكبة التطور في العمل لتحسين الأداء	06
05	0.64001	2.7250	يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين و زيادة الفعالية و الكفاية الإنتاجية	07
13	0.75064	2.5250	يهتم التدقيق الاجتماعي بتوفير وسائل السلامة المهنية للعمال	08



07	0.66747	2.6250	من خلال التدقيق الاجتماعي يتم تحديد نقاط الضعف و معالجتها	09
14	0.67937	2.5000	يتأكد المدقق الاجتماعي من طريقة التوظيف و من كيفية تسيير عملية التوظيف	10
15	0.75107	2.5000	يساعد التدقيق الاجتماعي في تنظيم سير الكفاءة في المؤسسة	11
17	0.84124	2.4000	يتأكد التدقيق الاجتماعي من عملية الترقية في الوقت المناسب	12
06	0.62224	2.6500	يساهم التدقيق الاجتماعي في زيادة ورفع كفاءة العمال من خلال تنظيم دورات تكوينية	13
16	0.75107	2.5000	يسعى التدقيق إلى وضع تحفيزات مادية للعمال	14
11	0.71208	2.5750	التدقيق الاجتماعي يقترح حلول مناسبة تساهم في زيادة فعالية الموارد البشرية	15
08	0.70892	2.6000	يساهم التدقيق في تخطيط و تنفيذ مشاريع مستقبلية	16



01	0.40430	2.8750	يساعد التدقيق في تشخيص ومعالجة الوضعية الحالية للمؤسسة	17
03	0.51640	2.8000	يساعد التدقيق الاجتماعي في توفير التفاصيل الدقيقة عن العمل	18
04	0.47972	2.7750	يساهم التدقيق في اتخاذ إجراءات تصحيحية في كل مرحلة من مراحل التخطيط و التنفيذ و التشغيل و الصيانة	19
	7.50111	49.2000	التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية	20

المصدر: إعداد الباحث من خلال بيانات مخرجات برنامج

spss.v20

يتضح لنا من خلال الجدول الذي أمامنا أن الأواسط الحسابية لأغلب الفقرات تدل على وجود اتفاق بين أفراد العينة إذ نلاحظ من خلال الجدول أن الفقرتين رقم 03 و 17 احتلتا المرتبة الأولى بالوسط الحسابي بلغ 2.87 وبالانحراف المعياري قدر ب 0.40 وهذا يدل أن سياسة التدقيق الاجتماعي في البداية تقوم بالتنسيق مع إطارات الموارد البشرية من أجل تشخيص الوضعية الحالية وهذا من أجل توفير البيانات والمعلومات الاجتماعية صحيحة وواضحة تليها الفقرات رقم 18 و 19 و 07 والتي بلغت

1بوهادي قدور 2 بن مصمودي علي

Bouhadi.kadour@univ-mascara.dz

Benmesmoudiali1972@gmail.com



متوسطاتها الحسابية 2.77 و 2.72 و 2.80 و بانحراف معياري بلغ 0.47 و 0.51 و 0.64 وهذا ما يبين أن إجابات إطارات المؤسسة كانت ايجابية نحو سياسة التدقيق الاجتماعي كونه يسعى إلى توفير التفاصيل الدقيقة للعمل وكذلك يضع إجراءات تصحيحية في كل مرحلة من مراحل التخطيط و التنفيذ و التشغيل وهذا ما يسهم في تطوير الموارد البشرية والارتقاء بها وجعلها أكثر فاعلية من حيث المردودية بشكل عام أما الفقرات رقم 13 و 09 و 16 و 01 قدر متوسطها الحسابي ب 2.65 و 2.62 و 2.60 و 2.60 و بانحراف معياري وصل إلى 0.62 و 0.66 و 0.70 و 0.67 وهذا يدل على أن إجابات أفراد العينة كانت ايجابية كونها أوضحت أن من خلال التدقيق الاجتماعي يتم تنظيم دورات تكوينية مما يسهم في معالجة نقاط الضعف و أيضا تطوير نقاط القوة لدى العمال وعلى ضوء نتائج التكوين يتم تحديد احتياجات المستقبلية للمؤسسة والسعي لاستقطاب الكفاءات مما يعطي صورة واضحة عن وضعية المؤسسة ، فيما جاءت الفقرات رقم 06 و 15 و 02 بمتوسط حسابي بلغ 2.57 و 2.57 و 2.55 و بانحراف معياري قدر ب 0.67 و 0.71 و 0.74 وهذا يدل على أن إجابات الأفراد العينة كانت متوافقة مع الفقرات التي تقول أن التدقيق الاجتماعي يساهم كل مرة في مراقبة وضعية الأداء الموارد البشرية من خلال معايير المتخذة في عملية التكوين و يعطي حلول من شأنها تطوير الموارد البشرية أما الفقرات رقم 08 و 10 و 11 و 14 كانت متوسطاتها الحسابية على النحو التالي 2.52 و 2.50 و 2.50 و 2.50 و بانحراف معياري كالآتي 0.75 و 0.67 و 0.75 و 0.75 ما يبين أن



الإجابات كانت متوسطة بشكل نسبي من حيث أن التدقيق الاجتماعي يتأكد من وجود وسائل السلامة المهنية و كذلك يحرص على ضبط المعايير الجودة في بيئة العمل وهذا يؤدي إلى تحفيز العمال هذا وجاءت الفقرات رقم 12 و 05 و 04 بوسط حسابي قدر ب 2.40 و 2.35 و 2.20 و بانحراف معياري بلغ 0.84 و 0.80 و 0.79 وهذا يدل على أدنى نسبة لإجابات أفراد العينة مع الفقرات التالية التي تقول أن عملية الترقية تكون في الوقت المناسب وهو ما تعارض معه بعض أفراد العينة و كذلك الفقرة التي تقول أن التدقيق الاجتماعي يسعى إلى وضع العامل في ظروف عمل جيدة كتوفير إسكان و الخدمات الصحية و الأمان وكذلك الفقرة التي تقول من خلال التدقيق الاجتماعي يتم معالجة مشاكل العمال و اتخاذ القرارات في صالح هذا الأخير .

ويمكن تفسير استجابات معظم أفراد العينة الدراسة على أنها متوسطة و كانت آرائهم منقسمة بين ايجابية و سلبية وهذا ما أكدته إجمالي المتوسطات الحسابية الذي بلغ 49.20 و بانحراف معياري بلغ 7.50 وهذا ما يوضح تباين إجابات أفراد العينة حول سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية .

3.6. نتائج الفرضية الأولى :

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية لدى إدارات مديرية نقل وتوزيع الغاز تعزى إلى متغير الجنس



جدول يوضح الفروق حسب الجنس :

مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	Sig	T	المتوسط الحسابي	
دالة	7.50111	0.000	41.48	49.2000	التدقيق
إحصائيا		0.000	3		الاجتماعي
عند	0.42290		18.32	1.2250	الجنس
0.000			0		

المصدر مخرجات برنامج spss v20

استخدمنا اختبار t.test لحساب الفروق في التدقيق الاجتماعي حسب الجنس وقد أوضحت النتائج المحصل عليها انه يوجد فروق دالة إحصائية في التدقيق الاجتماعي باختلاف الجنس بحيث نجد قيمة sig=0.000 و هي اصغر من 0.05 ما يؤكد لنا وجود فروق دالة إحصائية في التدقيق الاجتماعي تعزى لمتغير الشخصية الجنس مما يدل أن الفرضية الأولى تحققت .



يوجد فروق ذات دالة إحصائية لمستوى سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية لدى إطارات مديرية نقل وتوزيع الكهرباء و الغاز تعزى لمتغير الجنس و هذا راجع إلى وجود الجنس الذكوري بنسبة كبيرة كون المؤسسة يغلب عليها طابع الذكوري على الأنثوي .

يمكن تفسير ذلك بأن المؤسسة يغلب عليها الطابع الذكوري بنسبة كبيرة، مما قد يؤثر على ديناميكيات العمل وتصورات الأفراد حول التدقيق الاجتماعي، قد يكون هناك تباين في الأدوار والتوقعات الاجتماعية بين الجنسين داخل بيئة العمل، مما ينعكس على كيفية تفاعلهم مع سياسات التدقيق الاجتماعي. على سبيل المثال، قد يكون للموظفين الذكور والإناث تجارب مختلفة مع الشفافية، أو المشاركة في اتخاذ القرارات، أو التعامل مع الشكاوى، مما يؤدي إلى تباين في تقييمهم لفعالية التدقيق الاجتماعي. هذا يستدعي تحليلاً أعمق للجوانب الثقافية والتنظيمية التي قد تساهم في هذه الفروق، وضرورة تبني سياسات تدقيق تراعي التنوع وتضمن المساواة في الفرص والمشاركة.

. جدول يبين المتوسط الحسابي لموصفات العينة حسب السن :

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	السن
5.93	50.00	06	من 19 سنة إلى 30 سنة
6.53	50.57	14	من 31 سنة إلى 40 سنة
9.39	47.93	15	من 41 سنة إلى 50 سنة



6.49	48.20	05	أكثر من 51 سنة
7.50	49.20	40	المجموع

المصدر مخرجات برنامج الإحصائي spss.v20

نلاحظ من خلال الجدول أن أعلى قيمة للمتوسط الحسابي لعمال المؤسسة الذين كانت أعمارهم تتراوح ما بين 31 سنة إلى 40 سنة بنسبة قدرت ب 50.57 أما أدنى قيمة للعمال كانت أعمارهم ما بين 41 سنة إلى 50 سنة بقيمة 47.93 .

. جدول يوضح الفرق في التدقيق الاجتماعي حسب السن :

sig	ف	متوسط المربع	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.802 غير دالة عند 0.05	0.333	19.746	3	59.238	بين المجموعات
		59.310	36	2135.16 2	داخل المجموعات
			20	2194.40 0	المجموع

المصدر مخرجات برنامج الإحصائي spss.v20

استخدمنا لحساب الفروق في متغير التدقيق الاجتماعي اختبار تحليل التباين (anova) ولاحظنا من خلال الجدول أنه لا يوجد فروق دالة



إحصائيا في التدقيق الاجتماعي حسب اختلاف المراحل العمرية الخاصة بالإطارات المديرية ، وكقراءة لمعطيات الجدول نجد أن قيمة $\text{sig} = 0.801$ مع قيمة $F = 0.333$ وهي قيمة اكبر من 0.05 ولهذا نقول انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية حسب اختلاف السن وعليه الفرضية لم تتحقق، بمعنى آخر عدم تأثر متغير التدقيق الاجتماعي بعامل السن لأن مستوى التدقيق الاجتماعي في المديرية لا ينحصر في فئة عمرية محددة .

يمكن تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب السن إلى أن تصورات الموظفين حول التدقيق الاجتماعي لا تتأثر بشكل كبير بعمرهم، هذا قد يعني أن العوامل التنظيمية والثقافية داخل المؤسسة لها تأثير أكبر على كيفية إدراك الموظفين للتدقيق الاجتماعي مقارنة بالعوامل الديموغرافية مثل السن، يكون هناك تجانس في الخبرات المهنية أو في ثقافة العمل التي تتجاوز الفروق العمرية، مما يؤدي إلى استجابات متشابهة بغض النظر عن الفئة العمرية، هذا يدعم فكرة أن التدخلات لتحسين التدقيق الاجتماعي يجب أن تركز على تغييرات هيكلية وثقافية بدلاً من استهداف فئات عمرية محددة.

. جدول يوضح الفرق في التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف

المعياري في الاقدمية المهنية .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرارات	الاقدمية المهنية
----------------------	--------------------	-----------	---------------------



5.69	50.75	12	أقل من 10 سنوات
8.23	48.75	24	من 11 سنة إلى 20 سنة
8.77	47.25	04	أكثر من 22 سنة
7.50	49.20	40	المجموع

مخرجات برنامج الإحصائي spss . v20

من خلال الجدول الذي هو أمامنا نلاحظ أن الإطارات المديرية الذين اقدميتهم أقل من 10 سنوات كان متوسطهم الحسابي 50.75 أما من 11 سنة إلى 20 سنة فكان متوسطهم الحسابي 48.75 و أما أكثر من 22 سنة فقدر متوسطهم الحسابي ب 47.25 .

. جدول يوضح الفرق في التدقيق الاجتماعي حسب الاقدمية

المهنية :

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربع	ف	Sig
بين المجموعات	48.900	2	24.450	0.422	0.659
داخل المجموعات	2145.500	37	57.986		غير دالة

1بوهادي قدور 2 بن مصمودي علي

Almawaqif

Bouhadi.kadour@univ-mascara.dz

Benmesmoudiali1972@gmail.com



المجموع	2194.400	39		عند 0.05
---------	----------	----	--	-------------

المصدر مخرجات برنامج الإحصائي spss.v20

لحساب الفروق في متغير التدقيق الاجتماعي حسب اختلاف الأقدمية المهنية استخدمنا اختبار تحليل التباين (anova) و نلاحظ من خلال الجدول انه لا توجد فروق دالة إحصائية في التدقيق الاجتماعي لدى إطارات، بالرجوع إلى معطيات الجدول نلاحظ أن قيمة $\text{sig} = 0.659$ و قيمة $F = 0.422$ وهي اكبر من 0.05 و لهذا نقول انه لا توجد فروق معنوية في التدقيق الاجتماعي حسب اختلاف الأقدمية المهنية بمعنى آخر عدم تأثير التدقيق الاجتماعي بعامل الأقدمية المهنية ولهذا لم نتحقق الفرضية .

تفسير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الأقدمية المهنية إلى أن الخبرة الطويلة في المؤسسة لا تؤثر بشكل كبير على تصورات الموظفين حول التدقيق الاجتماعي. هذا قد يعني أن التحديات المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي هي تحديات هيكلية أو ثقافية عامة تؤثر على جميع الموظفين بغض النظر عن مدة خدمتهم، قد يكون هناك نقص في التدريب المستمر أو في آليات التغذية الراجعة التي تساهم في تطوير فهم الموظفين للتدقيق الاجتماعي مع مرور الوقت، هذا يدعم الحاجة إلى برامج توعية وتدريب شاملة تستهدف جميع مستويات الأقدمية لضمان فهم موحد ومشاركة فعالة في عمليات التدقيق الاجتماعي.

7.3. مناقشة النتائج :



من خلال النتائج المتوصل إليها حول مستوى سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية في مديرية نقل و توزيع الكهرباء و الغاز بولاية معسكر ومن خلال إجابات أفراد العينة مكونة من إطارات مديرية و بالغ عددهم 40 إطار كانت متوسطة على العموم ومنقسمة بين الايجابي و السلبي من خلال فقرات الدراسة وهذا ما يدل على أن عملية التدقيق الاجتماعي غير ممارسة ومطبقة بشكل كبير وأيضا أنها تقتصر على بعض الجوانب فقط وهذا ما أكدته دراسة (رقيق خالد) حول تصور مسيري الموارد البشرية لممارسات التدقيق الاجتماعي أنها تقتصر على بعض الجوانب دون الأخرى بحيث تبقى ناقصة وبحاجة إلى تطبيق بشكل فعلي وهو ما أوضحه لنا بعض من إطارات مديرية من خلال مقابلتنا لهم ، ومن خلال دراسة (بلاغيث)حول دور تبني التدقيق الاجتماعي في تحسين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (دراسة حالة عينة من إطارات مؤسسات المنطقة الصناعية بنورة غرداية) والتي خلصت إلى ضرورة الاهتمام بتكوين الكفاءات البشرية في مجال التدقيق الاجتماعي كما انه على المشرع الجزائري وضع نصوص قانونية تعرف وتوضح و تنظم عملية ممارسته بالإضافة إلى ضرورة وعي المؤسسات باستغلال التدقيق الاجتماعي وتطبيقه و ضرورة الاهتمام بتكوين الكفاءات البشرية في مجال التدقيق الاجتماعي، هذا ما يؤكد الحاجة الملحة لتطوير برامج تدريبية تركز على الجوانب النفسية والاجتماعية للتدقيق، لتمكين المدققين من فهم أعمق للعوامل البشرية التي تؤثر على الأداء التنظيمي، إن وضع نصوص قانونية



واضحة لتنظيم ممارسة التدقيق الاجتماعي، وزيادة وعي المؤسسات بأهمية استغلاله وتطبيقه، سيساهم في بناء ثقافة تنظيمية أكثر انفتاحًا على التقييم الذاتي والتحسين المستمر، مما يعزز بدوره الصحة التنظيمية والإنتاجية. (بلاغيث موسى 2024)

كما يمكن تفسير هذا المستوى المتوسط لسياسة التدقيق الاجتماعي بعدة عوامل، قد يعكس ذلك نقصًا في الوعي بأهمية الأبعاد النفسية والاجتماعية للعمل داخل المؤسسة، حيث يميل التركيز إلى الجوانب الإدارية والتسييرية التقليدية، إن غياب الفهم العميق لتأثير التدقيق الاجتماعي على الرفاهية النفسية للموظفين، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، قد يحد من تبني المؤسسة لممارسات تدقيق شاملة. كما أن مقاومة التغيير أو الخوف من الكشف عن نقاط الضعف قد يلعب دورًا في عدم تفعيل هذه السياسة بشكل كامل، مما يؤثر سلبيًا على الثقافة التنظيمية ويحد من الشفافية المطلوبة لتحقيق تدقيق اجتماعي فعال.

وتؤكد نتائج دراسة (زقيب وآخرون) حول دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية، والتي أجريت على مؤسسات اقتصادية بولايي غرداية والجلفة، أن ممارسة التدقيق الاجتماعي داخل المؤسسة لا تزال ناقصة وتحتاج إلى عمل كبير، بالإضافة إلى عدم وجود متخصصين في مجال التدقيق الاجتماعي، هذا يشير إلى فجوة واضحة في الكفاءات المتخصصة، مما يعيق تطبيق التدقيق الاجتماعي بمنهجية علمية ونفسية تنظيمية سليمة و إن غياب هؤلاء المتخصصين يعني أن المؤسسة قد تفوت



فرصًا لتحليل البيانات الاجتماعية من منظور نفسي عميق، مما يحد من قدرتها على فهم الدوافع السلوكية للموظفين وتأثير بيئة العمل على أدائهم وصحتهم النفسية.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للتدقيق الاجتماعي أن يساهم في تحديد أنماط القيادة التي تعزز أو تعيق تطوير الموارد البشرية. فالقادة الذين يتبنون أساليب قيادية داعمة ومحفزة يمكنهم خلق بيئة عمل إيجابية تشجع الموظفين على النمو والتطور، بينما قد تؤدي الأساليب التسلطية إلى تثبيط المبادرة والإبداع. وبالتالي، فإن التدقيق الاجتماعي لا يقتصر على تقييم السياسات والإجراءات، بل يمتد ليشمل تقييم التأثير النفسي والتنظيمي لهذه السياسات على الأفراد والمؤسسة ككل (Yadnya, I., 2023:1-10) وفيما يلي أهم التوصيات التي خلصت إليها الدراسة .

. ممارسة التدقيق الاجتماعي داخل المؤسسة تبقى ضعيفة وتحتاج إلى المزيد من العمل .

. سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية تحتاج إلى ممارسة وإستراتيجية فعلية .

. إطارات المديرية يرون أن عملية التدقيق الاجتماعي لا تقوم بدورها و غائبة .

. تنحصر سياسة التدقيق الاجتماعي في بعض الجوانب مثل التسيير مع التركيز على التدقيق المالي و إهمال الموارد البشرية التي تعتبر جوهر المؤسسة .



. مصلحة إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى تكوين في مجال التدقيق الاجتماعي .

. لابد من خلق و إيجاد نوع من الاهتمام المشترك بين مختلف مصالح المؤسسة تجاه معايير الرئيسية في عملية التدقيق الاجتماعي خاصة بتلك التي تهتم بالجانب الاجتماعي كالإسكان و الخدمات الصحية و العلاوات و غيرها .

. ضرورة تنفيذ التدقيق بشكل منتظم ودوري .

4. الخاتمة :

من خلال النتائج المتوصل إليها نجد أن المنظمات لا تزال بعيدة. في تطبيق سياسة التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية في إطارها المنظم وأهدافها الأساسية ولا يزال هذا المفهوم بحاجة للمزيد من الدراسات والأبحاث في هذا المجال.

كما يجب على القائمين على تسيير المنظمات والمؤسسات تسليط الضوء والتركيز على تنفيذ وممارسة التدقيق الاجتماعي داخل هيئاتهم، كون أن هذا الموضوع يرتبط مباشرة مع الركيزة الأساسية لنمو وسيرورة المؤسسات وتحقيق أهدافها.



وهو ما يؤكد الحاجة الملحة لدمج الأبعاد النفسية و التنظيمية في صميم استراتيجيات التدقيق الاجتماعي، فإن ضعف الممارسة الحالية يشير إلى أن المؤسسة لم تستثمر بشكل كافٍ في فهم الجوانب السلوكية والنفسية للموظفين، مما يؤثر على فعاليتها في تطوير الموارد البشرية، التوصية بتكوين مصلحة إدارة الموارد البشرية في مجال التدقيق الاجتماعي ليست مجرد حاجة إدارية، بل هي ضرورة لتعزيز الكفاءات النفسية والاجتماعية اللازمة لفهم احتياجات الموظفين وتحسين بيئة العمل. إن خلق اهتمام مشترك بالجوانب الاجتماعية للتدقيق، مثل الإسكان والخدمات الصحية، يعكس فهماً أعمق لتأثير هذه العوامل على الرفاهية النفسية والإنتاجية للموظفين. إن التنفيذ الدوري والمنتظم للتدقيق الاجتماعي، مع التركيز على هذه الأبعاد، سيساهم في بناء ثقافة تنظيمية داعمة، تعزز الشفافية، وتحسن التواصل، وتزيد من مشاركة الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تطوير شامل للموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر استدامة.

المراجع:

1بوهادي قدور 2 بن مصمودي علي

Bouhadi.kadour@univ-mascara.dz

Benmesmoudiali1972@gmail.com



- احمد حلمي جمعة ،(2005).المدخل الحديث لتدقيق الحسابات ، ط2، عمان :دار الصفاء للنشر و التوزيع .

- احمد حلمي جمعة ، (2009). الاتجاهات المعاصرة في التدقيق و التاكيد ، عمان : دار صفاء لنشر و التوزيع .

- الحسناوي صالح مهدي ، بصير خلف خزعل ،(2017).«اثر التدقيق الاجتماعي على حوكمة الموارد البشرية في المنظمات دراسة استطلاعية تحليلية لعينة من اعضاء هيئة التدريس في كلية الادارة و الاقتصاد».مجلة الادارة و الاقتصاد ، جامعة كربلاء ،المجلد 06 العدد 22، ص ص 106-125.

- الرفاعي خليل و خطيب خالد ،(2012).«مدى تطبيق المديقين الاردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزا من عملية التدقيق الشاملة ». مجلة جامعة القدس مفتوحة للابحاث و الدراسات ، المجلد 02 العدد 27 ، ص ص 345 – 362.

- الغديوي سعد حسن ،«دور الموارد البشرية الماهرة في تعزيز القدرة التنافسية لقطاع الزراعة المغاربي في الاسواق الدولية ». مجلة التنمية الموارد البشرية للدراسات و الأبحاث ، العدد 04 ، ص ص 08-32.

- بلاغيث موسى ، (2023). دور تبني التدقيق الاجتماعي في تحسين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات دراسة حالة عينة من اطرارت مؤسسات المنطقة الصناعية بنورة .اطروحة دكتوراه (تخصص تسيير موارد البشرية) ،جامعة غرداية ، الجزائر .



- حسين سهام ،(2019). «مساهمة التدقيق الاجتماعي في تفعيل دور العنصر البشري بالمؤسسات ». *المجلة الجزائرية للموارد البشرية* ، المجلد 04 ، العدد 02 ، ص ص 72-83.

- رقيق خالد و بلال ريم ،(2023).«تصور مسيري الموارد البشرية لممارسة التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية دراسة استكشافية لدى عينة من المؤسسات بولاية معسكر ». *مجلة الابحاث* ، المجلد 08، العدد01 ، ص ص 275-294

- زقيب خيرة و اللطيف مصطفى و محمد عجيلة ،(2017). « دور التدقيق الاجتماعي في تحسين اداء الموارد البشرية ». *مجلة الدراسات و الابحاث* ، العدد27 ، ص ص 460-479.

- سكاك مراد ، (2010). *دور التدقيق الاجتماعي في بناء استراتيجية المؤسسات العمومية الوطنية*. رسالة دكتوراه تخصص علوم التسيير ، جامعة فرحات عباس ، الجزائر .

- سليمان مليكة ، (2019). «التدقيق الاجتماعي كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية ». *مجلة الجزائرية للموارد البشرية* ، مجلد 05، العدد 01 ، ص ص 41-58.

- ميلود عزوز ، (2007). *دور المراجعة في تقييم نظام الرقابة الداخلية للمؤسسات الاقتصادية*. مذكرة ماجستير ، تخصص اقتصاد و تسيير المؤسسات ، جامعة سكيكدة ، الجزائر.

- محمد مصطفى سليمان ،(2014). *الاسس العلمية و العملية لمراجعة الحسابات* ، الاسكندرية ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع .

المراجع الاجنبية :



._Dessler.2020.human resource management 16th ed

Armstrong.m 2020 armstrongs handbook of human resource management practice .15th ed .kogan

._Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology, 63*, 341-367.

._Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management, 43*(4), 395-407.

._Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating affective and cognitive components. *Journal of Organizational Behavior, 23*(7), 765-783.

._Kour, J., & El-Den, J. (2019). The role of positive psychology in improving employees' performance and organizational productivity: An experimental study. *Procedia Computer Science, 161*, 625-632.

._Yadnya, I. (2023). Organizational psychology analysis in the context of knowledge management for employee performance improvement. *Journal of Contemporary Administration and Management, 1*(1), 1-10.

ISSN: 1112- 7872

E-ISSN: 2600-6162

534 – 573 ص ص

مجلة المواقف للبحوث والدراسات في المجتمع والتاريخ

السنة 2025 شهر 11 عدد: 01 مجلد: 21

العنوان: التدقيق الاجتماعي كآلية لتطوير الموارد البشرية



1بوهادي قدور 2 بن مصمودي علي

Bouhadi.kadour@univ-mascara.dz

Benmesmoudiali1972@gmail.com

Almawaqif

Vol. 21 N°: 01 Mois: 11 Année 2025