

## الميزانية الاجتماعية أداة لقياس التدقيق الاجتماعي بالمؤسسة الاقتصادية

### الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة

#### *The Social Budget as a Tool for Measuring Social Auditing, in the Algerian Economic*

#### *Institution Case Study of SONEGAS, Ouargla*

شرقي مهدي

جامعة غرداية ( الجزائر )

- مخبر التنمية الإدارية للإرتقاء بالمؤسسات

الاقتصادية "لولاية غرداية"

[chergui.mehdi@univ-ghardaia.edu.dz](mailto:chergui.mehdi@univ-ghardaia.edu.dz)

بن تريح إبراهيم \*

جامعة غرداية ( الجزائر )

- مخبر التنمية الإدارية للإرتقاء بالمؤسسات

الاقتصادية "لولاية غرداية"

[benterbah.brahim@univ-ghardaia.edu.dz](mailto:benterbah.brahim@univ-ghardaia.edu.dz)

#### الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر تطبيق الميزانية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية كأداة لقياس عملية التدقيق الاجتماعي "دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة"، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، حيث جمعت البيانات من عينة مكونة من 50 فرداً، وتم تحليلها واختبار الفرضيات، باستخدام برنامج SPSS. توصلت الدراسة إلى أن مستوى تطبيق الميزانية الاجتماعية في المؤسسة قيد الدراسة منخفض في حين أن مستوى التدقيق الاجتماعي مرتفع، كما أظهرت النتائج وجود أثر سلبي ذو دلالة إحصائية لبعدها (الأجور والأعباء) على التدقيق الاجتماعي، بينما لم تظهر بقية الأبعاد المعتمدة في الدراسة أي أثر على التدقيق الاجتماعي بمؤسسة سونلغاز ورقلة.

#### معلومات المقال

تاريخ الارسال:

2025/09/10

تاريخ القبول:

2025/10/17

#### الكلمات المفتاحية:

- ✓ ميزانية اجتماعية;
- ✓ تدقيق اجتماعي;
- ✓ مؤسسة سونلغاز;

#### Abstract :

The study aimed to analyze the impact of implementing social budgeting in Algerian economic institutions as a tool for measuring the social audit process. A case study of Sonelgaz Ouargla. A descriptive analytical approach was adopted, with data collected from a sample of 50 individuals. Data were analyzed and hypotheses tested using SPSS. The study concluded that the level of social budgeting in the institution under study was low, while the level of social auditing was high. The results also showed a statistically significant negative impact of the (wages and burdens) dimension on social auditing, while the other dimensions adopted in the study did not show any impact on social auditing at Sonelgaz Ouargla.

#### Article info

Received

10/09/2025

Accepted

17/10/2025

#### Keywords:

- ✓ Social Budget;
- ✓ Social Audit;
- ✓ Sonlغاز Foundation;

## 1. مقدمة:

لا شك وان المؤسسات على اختلاف أنواعها وأشكالها وطبيعة نشاطها، تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية وتواجدها في السوق بصفة دائمة ومستمرة ومميزة يجعلها تهدف إلى تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من خلال تبنيتها لمبادئ المسؤولية الاجتماعية من خلال تعاملها مع الغير من جهة ويبتتها الداخلية من جهة أخرى، ومن أهم هذه الوظائف التي تحقق هذا التوازن وهذه الأهداف نجد وظيفة الموارد البشرية والتي أصبح ينظر لها بأنها أصل من أصول المؤسسة لما لها من أهمية خصوصا رأس المال الفكري المبدع الذي يمتلك قدرات معرفية هائلة من الواجب الحفاظ عليها والاهتمام بها وإعطائها حقها من الاهتمام لتبديع أكثر وتعطي أكثر، من هذا المنطلق نجد أن المؤسسات أصبحت تركز وتهتم بوظيفة الموارد البشرية ارتكازا أساسيا لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، والتدقيق أكثر في أداء هذه الوظيفة، وذلك لتبنيها معايير أكثر حداثة لتسيير الموارد البشرية، من اجل إيجاد أداة تساعد على جمع المعلومات أكثر على هذا العنصر الأساسي، اتخذت من الميزانية الاجتماعية وسيلة لتحديد وتحقيق هذه المسؤولية الاجتماعية، لاسيما وأنها تعتبر إجبارية لدى المؤسسات التي يفوق عدد عمالها 300 عاملا في خلال الثلاثة سنوات المتتالية للسنة الحالية (ن)، وهذا في ظل القوانين الحديثة التي تنظم إعداد وتنفيذ الميزانية الاجتماعية، ومن هنا يمكننا طرح الإشكالية الرئيسية لهذا الموضوع كما يلي:

هل يوجد أثر لإعتماد الميزانية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية على التدقيق الاجتماعي؟

التساؤلات الفرعية : وفي مضمون الإشكالية نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

فيما تتمثل الخدمات التي تقدمها الميزانية الاجتماعية كأداة لقياس الأداء الاجتماعي؟

- ما مستوى تطبيق الميزانية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة؟
- ما مستوى تطبيق التدقيق الاجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة؟
- هل يوجد أثر ذودلالة إحصائية للميزانية الاجتماعية من خلال الابعاد التالية ( العمالة ؛ الأجور والأعباء؛ ظروف الصحة والسلامة المهنية؛ ظروف أخرى للعمل؛ التكوين والتدريب؛ العلاقات المهنية؛ ظروف أخرى للعمل) في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$

## 1-2 فرضيات الدراسة:

1. تعتبر الميزانية الاجتماعية أداة فعالة في تدقيق الأداء الاجتماعي من خلال التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية؛
2. هنالك مستوى منخفض لتطبيق الميزانية الاجتماعية بالمؤسسة محل الدراسة؟
3. هنالك مستوى منخفض لتطبيق التدقيق الاجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة؟
4. لا يوجد أثر ذودلالة إحصائية للميزانية الاجتماعية بأبعادها المتمثلة في ( العمالة ؛ الأجور والأعباء؛ ظروف الصحة والسلامة المهنية؛ ظروف أخرى للعمل؛ التكوين والتدريب؛ العلاقات المهنية) في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$

## 1-2 أهمية الدراسة : تكتسي هذه الدراسة أهمية بالغة لدى جميع المؤسسات وبمختلف أنواعها، في إطارها النظري والتطبيقي

لاسيما وان الميزانية الاجتماعية تحدد المجالات التي من خلالها التعرف على المؤسسة وإعطاء صورة واضحة عن مختلف وظائفها من جهة، ومن جهة أخرى فهي نظام متكامل للمعلومات الاجتماعية، لتحديد المسؤولية الاجتماعية، وهذه المعلومات لا يمكن لأي مؤسسة الاستغناء عنها وإهمالها خصوصا في ظل تسارع تداول المعلومات والذي لا يسمح بالغفلة ولا بالتماطل سيما وان عنصر تداول المعلومة

وفي ظل هذه الحركية المتسارعة إما انه يتيح لها باقتناص الفرص أو مدهمة خطر أو تهديد قد يؤدي بفقدانها للكثير من المكتسبات المادية منها أو البشرية .

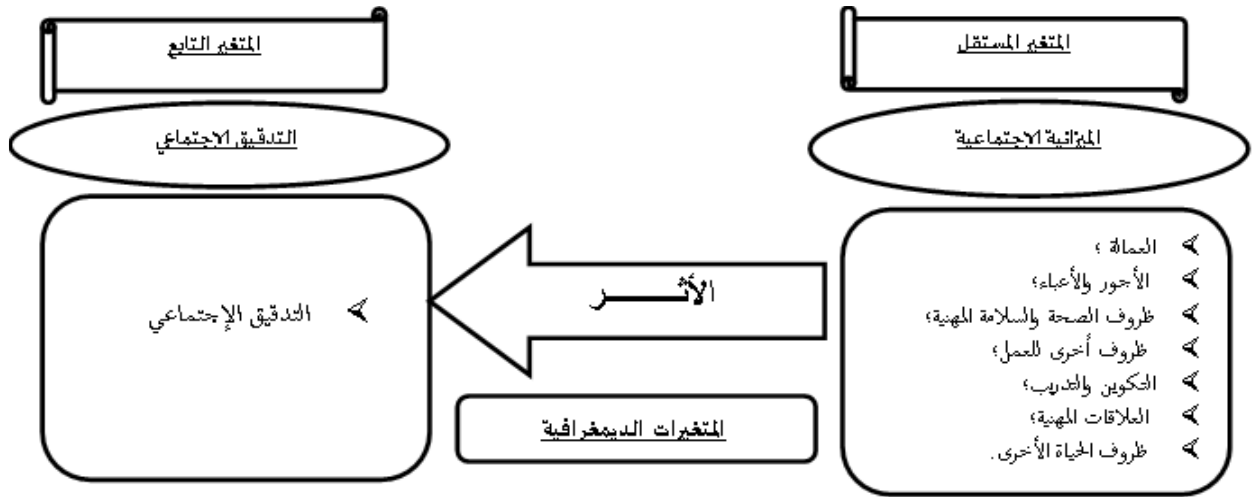
## 1-2 أهداف الدراسة: الهدف من هذه الدراسة ينظر إليها من خلال وجهتين أساسيتين هما:

■ **الوجهة النظرية :** وهي معرفة الجوانب الأساسية للميزانية الاجتماعية، وكيف يتم إعدادها وتطويرها وتحويل استخدامها من أداة لتوفير المعلومات، والتشاور، والتخطيط، والتسيير إلى أداة للقياس، و ما هي المجالات التي يمكن من خلالها أن نستخدمها كأداة تدقيق للأداء الاجتماعي؛

■ **الوجهة التطبيقية:** فهي تهدف إلى إظهار أهمية الميزانية الاجتماعية لمسيرى الموارد البشرية في المؤسسات ومدى مساهمتها في تحسين الأداء من خلال استخدامها كأداة قياس للتدقيق الاجتماعي.

**منهجية الدراسة:** اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي كونه يعالج الجانبين النظري والتطبيقي، وذلك من خلال إظهار مكونات العنصر المبحوث، وان نعرض على شرح كل عنصر من عناصره واثبات صحة الفرضيات الموضوعية والتحقق منها.

الشكل رقم: (01): النموذج المقترح للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على دراسات سابقة.

## 2 الميزانية الاجتماعية.

1-2: مفاهيم الميزانية الاجتماعية: للميزانية الاجتماعية تعاريف عديدة نذكر من بينها : (Fabienne , 2003, p. 3)

- " وثيقة تشخيصية تلخص، وفق مؤشرات محددة، بيانات الموارد البشرية وظروف عملهم بهدف معالجة الإشكالات وصياغة سياسة فعالة لتسييرهم ."

- " الميزانية هي وثيقة موجزة تجمع المعطيات الرقمية الأساسية لتقييم الوضع الاجتماعي للمؤسسة، ورصد الإنجازات المحققة، وقياس التغيرات خلال السنة الجارية والسنتين السابقتين. " حسب القانون الفرنسي الصادر في 12 جويلية 1977 .

وسيلة للحوار الاجتماعي الداخلي فهي جرد لحالة الموظفين في المؤسسة، وتوفير لمحة عامة عن خصائصهم وظروف عملهم، كما

يمكنها تحديد المشاكل المتعلقة بهم لمعالجتها وتوقع السياسات المناسبة لإدارة الموارد البشرية."

- " وثيقة تُعدّ سنوياً في جميع المؤسسات التي تضم ما لا يقل عن 300 عامل، حيث تُعرض على الهيئات الممثلة للمستخدمين، وتعمل على تلخيص المعطيات العددية الأساسية التي تمكّن من تقييم الوضعية الاجتماعية للمؤسسة، وتسجيل الإنجازات المحققة، وقياس التغيرات التي طرأت خلال السنة الحالية والسنتين السابقتين. "

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الميزانية الاجتماعية:

- وثيقة ذات محتوى إعلامي، وترتكز على تلخيص المعلومات الخاصة بالموارد البشرية؛
- تسمح بالقياس بواسطة مؤشرات اجتماعية واقتصادية ؛
- قابلة للتطبيق في كل المؤسسات؛

### 2-2 أنواع الميزانية الاجتماعية:

- **الميزانية المجتمعية:** تُعد هذه الوثيقة مرجعاً شاملاً يتضمن عرضاً مركزاً للمشاكل المجتمعية والبيئية، إضافة إلى المعطيات المالية للمؤسسة وإجراءات حماية المستهلك. وهي موجهة بالأساس إلى المؤسسات الساعية إلى تعزيز دورها في حماية البيئة، وترشيد استخدام الموارد النادرة، والتقليل من النفايات. وتُعتبر وثيقة اختيارية تستند إلى نحو 450 مؤشراً، من بينها: المواطنة الداخلية، المواطنة المحلية، الابتكار، التعايش، الإبداع، والاختراع.
- **الميزانية الاجتماعية للمؤسسة:** وهي وثيقة وصفية عن المعلومات المتعلقة بالعمالة في المؤسسة وكل ما يتعلق بها. وهي عبارة عن بيانات دقيقة جداً تعد من طرف المسيرين تعنى بالعمالة وما يتعلق بها في المؤسسة.
- **الميزانية الفردية:** هي وثيقة إدارية أساسية تُعنى بجمع وتوثيق مختلف البيانات الشخصية المتعلقة بالموارد البشرية داخل المؤسسة، وتشمل تفاصيل الأجور والحقوق والتعويضات والتقاعد والمزايا الاجتماعية، إلى جانب المسار المهني لكل موظف وما يرتبط به من معطيات تنظيمية.

### 2-3 أسباب الإهتمام بالميزانية الاجتماعية:

- ✓ إيجاد آليات لقياس النتائج الاجتماعية المترتبة عن النشاطات الاقتصادية على المستويين الكلي والجزئي، وذلك من خلال التوجه نحو قياس المسؤولية الاجتماعية والأداء الاجتماعي للمؤسسة؛
- ✓ تزايد الإضرابات العمالية والنزاعات، مما يستدعي توفير أداة فعالة لتشخيص مظاهر الخلل الوظيفي؛
- ✓ الحاجة إلى وثيقة شاملة تعمل على تلخيص وربط مختلف المعلومات الاجتماعية داخل المؤسسة؛
- ✓ تدعيم الحوار الاجتماعي بين المؤسسة وشركائها داخلياً وخارجياً.

### 2-4 أهداف الميزانية الاجتماعية: (Veronica , 2004, p. 4)

- **المعلومات :** حيث تنشر معلومات لكل الشركاء الاجتماعيين والأطراف الفاعلة حول النتائج الاجتماعية والاقتصادية المميزة للمؤسسة؛
- **التشاور :** تلبية الحاجة للحصول على المعلومات لتشجيع الحوار الاجتماعي مع الشركاء، خاصة في حالة النزاعات، والعمل وفق فريق بناء على بيانات واضحة، موضوعة ، قابلة للمقارنة؛
- **التخطيط :** حيث تقدم معلومات تساهم في التسيير التقديري للموارد البشرية، مساعدة للتخطيط للموارد البشرية، أداة مساعدة على اتخاذ القرارات من خلال المقارنة؛

■ **التسيير**: تهدف هذه الوثيقة إلى تطوير أساليب التسيير الاجتماعي داخل المؤسسة، وذلك من خلال جمع البيانات والمعلومات ذات الطابع الاجتماعي، ومقارنتها، ثم دراسة الانحرافات وتحليلها ومعالجتها، فضلاً عن مراقبة الموظفين ومتابعة التطورات المسجلة، مع تحديد الأهداف الواجب الالتزام بتحقيقها.

## 2-5 عناصر و مؤشرات الميزانية الاجتماعية: (Le Droit de Travail en France, 1977)

### 2-5-1 عناصر الميزانية الاجتماعية: تتلخص في سبعة عناصر أساسية مفصلة كما يلي:

- **العمالة**: و تحتوي على العمالة، العمالة الخارجية، التوظيف، الخروج، الترقية، البطالة الجزئية، العمالة المعاقة، الغياب؛
  - **الأجور والأعباء**: و تحتوي على الأجور، سلمية الأجور، طرق حساب الأجور، الأعباء الملحق، الأعباء الاجرية الإجمالية، المساهمات المالية للإجراءات ؛
  - **ظروف الصحة والسلامة المهنية**: و تحتوي الوثيقة على بيانات حول حوادث العمل والطرق، توزيع هذه الحوادث، الأمراض المهنية، أنشطة لجنة الصحة والسلامة المهنية، إضافة إلى تكاليف الصحة والسلامة ؛
  - **ظروف أخرى للعمل**: تُعد هذه الوثيقة مرجعاً أساسياً يتضمن بيانات حول مدة العمل وأساليب إدارته، ومحتوى وتنظيم العمل، إضافة إلى الظروف الفيزيائية المحيطة به، والتغيرات التي تطرأ على تنظيمه، فضلاً عن التكاليف المخصصة لتحسين ظروف العمل. كما تشمل معطيات تتعلق بطب العمل، إلى جانب رصد العمالة غير المؤهلة وآثارها على مردودية المؤسسة ؛
  - **التكوين**: و يحتوي على التكوين المهني المتواصل، عطل التكوين، التمهين؛
  - **العلاقات المهنية**: و تحتوي على ممثلي الأفراد و ممثلي النقابات، الإعلام والاتصال، مختلف تطبيقات قانون العمل؛
  - **ظروف الحياة الأخرى**: و تحتوي على المزايا الاجتماعية، تكاليف اجتماعية أخرى.
- 2-5-2 مؤشرات الميزانية الاجتماعية**: المؤشر هو معلومة أو مجموعة من المعلومات التي تُمكن صاحب القرار من تقدير وضعية معينة، إذ يُعد عنصراً قابلاً للملاحظة، ويرتكز على مجموعة من المقومات الأساسية التالية:

○ وضع الأهداف؛

○ قياس اثر الأنشطة التي تم القيام بها؛

○ الملاحظة اتجاه النتائج.

## 2-5-3 التطورات الحديثة لمؤشرات الميزانية الاجتماعية : يجمع هذا الجزء كل التفاصيل المتعلقة بالحركات والأحداث المرتبطة

بتوظيف الموظفين:

- متوسط تكلفة التوظيف = إجمالي تكلفة التعيينات خلال الفترة / إجمالي عدد التعيينات خلال الفترة (بالدينار الجزائري)؛
  - وقت التوظيف = المدة بين الطلب الذي تم اختياره بواسطة الخدمة وتكامل الموظف. (أيام) من المناسب تحليل تطور هذا المؤشر بمرور الوقت؛
  - معدل البقاء على قيد الحياة عند 6 أشهر = (عدد المرشحين الذين لا يزالون حاضرين بعد 6 أشهر / عدد التعيينات) × 100 (%) يمكن أيضاً قياسه بعد عام واحد، ويعطي مؤشراً على جودة التوظيف؛
  - معدل الانتقائية = (عدد المرشحين المختارين / عدد المرشحين الذين تم فحصهم) × 100 (%) محسوباً حسب الموضع ، فإنه يعطي فكرة جيدة عن ندرة و / أو جاذبية المنصب.
- هناك أيضاً مؤشرات توظيف أخرى أقل شهرة مثل:

- معدل الدوران خلال الفترة التجريبية؛
- وتكلفة دمج موظف جديد؛
- تكلفة الإجراءات الإدارية المتعلقة بالتوظيف، وما إلى ..... ذلك.

## 2-5-4 مؤشرات الموارد البشرية لمراقبة أداء الموارد البشرية:

- 2-5-4-1 مؤشرات التدريب: يتضمن هذا الجزء كلاً من الجانب المالي ، ولكن أيضاً تطبيق التدريب داخل الشركة أو المؤسسة.
- جهد التدريب = (التكلفة المخصصة للتدريب / كشف المرتبات)  $\times 100$  (%). كما تستخدم لتقييم جهد تدريب الشركة أو المؤسسة يجب أن تكون أكبر من 0,55 % في الشركات التي تضم من 01 إلى 10 موظفين و 01 % في الشركات التي تضم 11 موظفاً فأكثر؛
- معدل الموظفين المدربين = (عدد الموظفين المدربين خلال الفترة / إجمالي القوى العاملة)  $\times 100$  (%). يمكن مقارنتها بالعمر والجنس والأقدمية والسنة وما إلى ذلك؛
- معدل المشاركة في التدريب = (عدد المشاركين / عدد المسجلين)  $\times 100$  (%). يمكن مقارنتها بالعمر والجنس والأقدمية والسنة وما إلى ذلك؛
- معدل نجاح الشهادة = (عدد الشهادات المستلمة / عدد الدورات التدريبية المعتمدة)  $\times 100$  (%). تستخدم لمراقبة معدل نجاح الموظفين في التدريب المعتمد.
- هناك أيضاً مؤشرات تدريب أخرى أقل شهرة مثل:
- عدد المتدربين/المتناوبين في الشركة أو المؤسسة؛
- متوسط عدد ساعات التدريب في السنة لكل موظف؛
- توزيع ساعات التدريب حسب الموضوع ..... إلخ.
- 2-5-4-2 مؤشرات المناخ الاجتماعي: يحتوي هذا القسم على مؤشرات لقياس درجة رضا الموظفين داخل الشركة أو المؤسسة
- ✓ معدل التغيب = (عدد ساعات الغياب خلال الفترة / عدد ساعات العمل نظرياً خلال الفترة)  $\times 100$  (%).
- ✓ معدل التسليم = (((عدد المغادرين خلال العام الحالي + عدد الوافدين) / 2) / القوى العاملة)  $\times 100$  (%). يعتبر معدل دوران أقل من 5 % إيجابياً إلى حد ما ، لكن المعدل فوق 15 % يظهر أن الدخول والمغادرة متكررة للغاية؛
- ✓ معدل الاستقالة = (إجمالي الاستقالات / إجمالي المغادرين)  $\times 100$  (%). يشير إلى نسبة الاستقالات مقارنة بإجمالي عدد المغادرين المرصودة في الشركة؛
- ✓ معدل المهاجرين = (عدد المضربين / إجمالي عدد العاملين)  $\times 100$  (%). يمكننا أيضاً قياس شدة الصراع: عدد الأيام أو الساعات الضائعة / عدد المضربين؛
- كما أن هناك مؤشرات مناخ اجتماعي أخرى أقل شهرة مثل:
- ✓ معدل مشاركة الموظفين في الأنشطة التي تقوم بها الشركة؛
- ✓ ومعدل الاستقرار ، وما إلى ذلك.

## 2-5-4-3 المؤشرات المتعلقة بالتعويضات : من خلال هذا الجزء نجد المؤشرات المتعلقة بسياسة التوظيفات الخاصة بالمنظمة :

- متوسط معدل الأجور = الرواتب / متوسط القوى العاملة. (بالدينار الجزائري) يشير إلى متوسط الراتب داخل الشركة؛

- نسبة الزيادة السنوية في الرواتب = التباين في الرواتب بين فترتين محددتين (عادة سنتين). (%) يمكن تحليل هذا المؤشر حسب الفئة أو وحدة العمل أو للشركة بأكملها؛
- معدل الترقية = (عدد الترقيات / إجمالي عدد الموظفين)  $\times 100$  (%) يمكن أن يساعد هذا المؤشر في تفسير سبب ارتفاع معدلات دوران الموظفين ، أو سبب انخفاض رضا الموظفين.
- كما انه توجد هناك مقاييس تعويض أخرى لكنها أقل شهرة من سابقاتها مثل:
- النسبة المئوية للمنافع خارج النطاق؛
- والنسبة المئوية للموظفين خارج النطاق وما إلى ذلك.

## 2-4-4-4 مؤشرات الصحة وظروف العمل: يجمع هذا الجزء المؤشرات المتعلقة بجودة الحياة في العمل وبشكل أكثر تحديدا ما يتعلق بالصحة والسلامة وظروف العمل:

- عدد الحوادث في العمل = عدد الحوادث المسجلة داخل الشركة خلال الفترة، وهناك أيضا متغيرات: عدد الموظفين المصابين، إجمالي عدد الحوادث، عدد الأيام الضائعة،..... إلخ؛
- عدد الأمراض المهنية. خلال فترة معينة؛
- متوسط الساعات الأسبوعية هذا يمكنه أن يعطي مؤشرا على جودة تنظيم وقت العمل؛
- عدد الأشخاص في وظائف الدوريات أو المناوبات الليلية هذا يمكنه أن يعطي مؤشرا على جودة تنظيم العمل، و هناك مجموعة واسعة من المؤشرات المتعلقة بالصحة والسلامة وظروف العمل:
- مقدار الإنفاق المخصص لتحسين ظروف العمل في الشركة؛
- عدد الموظفين المدربين على السلامة؛
- متوسط عدد أيام الإجازة السنوية،..... إلخ.

## 2-4-5-5 المؤشرات الديمغرافية: هناك العديد من المؤشرات الديمغرافية من أهمها:

- توزيع الرجال / النساء = (عدد الرجال أو النساء / إجمالي القوى العاملة)  $\times 100$  (%). من المثير للاهتمام قياس تطور هذا المعدل عند 5 أو 10 سنوات لمعرفة ما إذا كان هناك تغيير أم لا؛
- نسبة العمال ذوي الإعاقة = (عدد الموظفين ذوي الإعاقة / إجمالي القوى العاملة)  $\times 100$  (%). وللتذكير، يجب على أي صاحب عمل يضم 20 موظفًا على الأقل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة 6% من إجمالي القوى العاملة؛
- معدل الأقدمية = (عدد الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن x سنة في الشركة / القوى العاملة)  $\times 100$  (%). يجب أن يكون المعدل الطبيعي لـ  $x < 5$  سنوات بين 10% و 20%؛
- متوسط العمر = مجموع الأعمار / العدد الإجمالي للموظفين.
- كما يمكن أيضا إنشاء هرم عمري لتمثيل توزيع الجنس والعمر للموظفين بشكل مرئي، اعتمادا على هيكل كل شركة، ويمكن أن يتخذ الهرم الهرمي عدة أشكال بحيث أنه لكل شكل تفسيره.
- يمكننا أيضا الإستشهاد بمؤشرات ديموغرافية أخرى مثل: (مستوى التعليم، و الحالة الاجتماعية، وعدد العقود بنوعها CDD أو CDI،..... إلخ).

كما ان هناك العديد من المؤشرات الحديثة لتدقيق أداء الموارد البشرية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر: ( مؤشرات الصحة، مؤشرات الاعلام والاتصال، مؤشرات البيئة ).

مع العلم أن بعض المؤشرات الاجتماعية يمكن تحليلها بحيث يتوجب مراقبتها وهذا أمراً ضرورياً، ومنه كذلك الإمتثال للالتزامات القانونية، وذلك لوجود أهداف متعددة يمكن ذكر بعضها منها:

- ✓ تحديد الخدمات التي تكون فيها الإجراءات ذات أولوية؛
- ✓ مراقبة التغييرات وتأثيرات الإجراءات المتخذة بمرور الوقت؛
- ✓ تحديد المواقف المقلقة.

### 3: التدقيق الاجتماعي:

**3-1 مفهوم التدقيق:** هناك عدة تعريفات للتدقيق نذكر منها:

"الفحص الانتقادي هو عملية تسمح بالتحقق من دقة المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة، وتقييم مدى صحة العمليات المنجزة، وكذا فاعلية النظم المعتمدة التي كانت وراء إنتاج تلك المعلومات "

" العملية هي إجراء منظم يستند إلى الموضوعية في جمع الأدلة وتقييمها، والمتعلقة بنتائج العمليات والأحداث الاقتصادية للمؤسسة، وذلك بهدف التحقق من مدى توافق تلك النتائج مع المعايير الموضوعية والمتفق عليها بشكل عام، مع عرض النتائج وتوصيلها إلى الأطراف المعنية."

" التدقيق هو عملية فحص للمعلومات أو البيانات المالية تقوم بها جهة مستقلة ومحيدة، وذلك بالنسبة لأي مؤسسة مهما كان هدفها أو حجمها أو شكلها القانوني. وتتم هذه العملية عبر مجموعة من المراحل، تتمثل فيما يلي:

- **الفحص:** ويقصد به فحص البيانات والسجلات المحاسبية بهدف التحقق من دقة وصحة العمليات المسجلة، ومدى سلامة تحليلها وتبويبها ومعالجتها المحاسبية؛
- **التحقيق:** يقصد به إصدار حكم موضوعي حول مدى صلاحية القوائم المالية الختامية باعتبارها أداة للتعبير الدقيق عن نتائج أعمال المؤسسة، وكذلك عن مدى عكسها للمركز المالي الحقيقي للمؤسسة خلال فترة زمنية محددة؛
- **التقرير:** يقصد به إصدار حكم موضوعي حول مدى صلاحية القوائم المالية الختامية باعتبارها أداة للتعبير الدقيق عن نتائج أعمال المؤسسة، وكذلك عن مدى عكسها للمركز المالي الحقيقي للمؤسسة خلال فترة زمنية محددة.

### 3-2 أهداف التدقيق: هناك أهداف تقليدية وأخرى حديثة

#### 3-2-1 أهداف تقليدية: تتمثل في النقاط الآتية

- التأكد من صحة البيانات المحاسبية ومدى الاعتماد عليها؛
- إبداء رأي في إسناد إلى أدلة وبراهين عن عدالة القوائم المالية؛
- اكتشاف ما قد يوجد من أخطاء وغش بالدفاتر والسجلات المحاسبية؛
- مساعدة الإدارة على وضع السياسات واتخاذ القرارات الإدارية المناسبة وفي الوقت المناسب.

#### 3-2-2 أهداف حديثة: تتمثل في النقاط الآتية

- مراقبة الخطط و متابعة تنفيذها وتحديد انحرافها وأسبابها؛
- تحقيق أقصى كفاية اقتصادية؛
- تقييم الأدلة بالنسبة للوحدات الاقتصادية؛
- تحقيق أقصى رفاة لجميع أفراد المجتمع.

### 3-3 تعريف التدقيق الاجتماعي: تعددت تعريفات التدقيق الاجتماعي بتعدد الآراء وفيما يلي بعض من هذه التعاريف:

(سليمان، 2019، صفحة 54)

**التعريف التقليدي :** التدقيق الاجتماعي هو " تُعد هذه الوسيلة أداة للتشخيص والكشف عن الإشكالات الناجمة عن إدارة الموارد البشرية، ووسيلة لتقدير انعكاساتها على التسيير، كما تساهم في دعم عملية اتخاذ القرار، وتمثل أداة رقابية في يد المسيرين ومسؤولي الموارد البشرية. كما تُشكل قاعدة للتنبؤ الاستراتيجي، من خلال إعداد لوحة قيادة تتضمن مجموعة شاملة من المؤشرات المتخصصة." كما يعرفه: (cluater sunderdouon) بأنه " يقصد به التعرف على مستوى قوة المؤسسة أو ضعفها في مواجهة القضايا الاجتماعية المرتبطة بظروفها الداخلية والخارجية، أي تحديد ما يتوقعه المجتمع منها من أدوار ومساهمات، مثل تقديم التبرعات، توفير فرص العمل، ضمان التأمين للموظفين، تحسين جودة الإنتاج، توفير خدمات التغذية والسكن، والمساهمة في حل مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرها."

**ويعرفه (pierre candau) :** "هو منهج موضوعي ومستقل يقوم على الملاحظة والتحليل والتقييم وتقديم التوصيات، بالاعتماد على منهجية دقيقة وصارمة، مع توظيف تقنيات المقارنة استناداً إلى مرجعيات واضحة ومحددة، وذلك بغرض التعرف على نقاط القوة والضعف كخطوة أولية."

(( ومنه يمكن تعريف التدقيق الاجتماعي على انه تلكم الصفحة التي تحتوي على فيض من المعلومات الاجتماعية الدقيقة و الواضحة والشفافة يمكن من خلالها تحديد المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسة، ومن خلالها تتضح الرؤية الحقيقية والكافية لجميع أصحاب المصلحة بهذه المؤسسة، مساهمين، عمال، اللجنة الاجتماعية الاقتصادية )).

### 3-4 أهداف التدقيق الاجتماعي: يسعى التدقيق الاجتماعي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ❖ جراء الفحص الفني المحايد للبيانات المحاسبية الاجتماعية للمؤسسة، من خلال فحص الدفاتر والسجلات والقوائم المالية والتحقق من دقة المعلومات التي تعبر عن المسؤولية الاجتماعية؛
- ❖ تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة وتركيز الاهتمام بالأنشطة الاجتماعية وتأثيرها على متطلبات المؤسسات؛
- ❖ إبداء الرأي الفني المحايد في مدى تعبير القوائم الاجتماعية للمؤسسة على نتيجة النشاط الاجتماعي لها عن الفترة المحاسبية محل القياس بالإضافة إلى مركزها الاجتماعي في نهاية تلك الفترة حتى يمكن نشرها للجمهور وتكون محل اتخاذ القرارات، لان التدقيق الاجتماعي يضفي الثقة على القوائم الاجتماعية التي تمثل مخرجات المحاسبة الاجتماعية.

**3-5 مجالات التدقيق الاجتماعي:** يمكن القول إن مجالات التدقيق الاجتماعي تمتد لتشمل جميع البيئات والفضاءات التي ينشط فيها الفرد العامل، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وبمختلف أشكالها التنظيمية والمهنية والاجتماعية. فهي لا تقتصر على أماكن العمل الرسمية فحسب، بل تمتد لتغطي مجالات التفاعل بين العامل والمؤسسة، وكذا علاقاته مع المجتمع والبيئة المحيطة. ويعكس هذا الشمول طبيعة التدقيق الاجتماعي باعتباره أداة تهدف إلى تقويم الممارسات الاجتماعية للمؤسسة، ومدى التزامها بتعزيز رفاهية العاملين، وتحقيق التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لنشاطها.

### 3-6 مستويات و متطلبات التدقيق الاجتماعي:

**3-6-1 مستويات التدقيق الاجتماعي:** يهتم التدقيق الاجتماعي مثل التدقيق المالي بمختلف جزئيات وعمليات وظيفية الموارد البشرية، وكيفية إدارتها، مثل التوظيف، التكوين، المكافآت، إضافة إلى الوسائل المستخدمة في تسيير الموارد البشرية.

حسب H.SAVAL يمكن وضع عدة مستويات للتدقيق الاجتماعي وهي:

( تدقيق المعلومات الاجتماعية، تدقيق الكفاءة، تدقيق الفعالية، تدقيق المخاطر الاجتماعية، تدقيق الملائمة و المطابقة، التدقيق الاستراتيجي).

- ◀ **تدقيق المعلومات الاجتماعية:** يسمح بمعاينة ومراقبة نظام معلومات الموارد البشرية المتمثلة أساسا في ظروف إدارة الموارد البشرية والقواعد و المعلومات الخاصة، بالرضا الوظيفي وجانب السلامة و الأمن.
  - ◀ **تدقيق الملائمة والمطابقة:** ويهدف إلى التحقق من احترام تطبيق القوانين و القواعد الداخلية والخارجية، فهو يتعلق بالتدقيق في القوانين المطبقة والمتضمنة أساسا في قانون العمل والدعائم الأساسية من برامج آلية و مختلف القوائم والاستبيانات.... إلخ.
  - ◀ **تدقيق الكفاءة:** التأكد من أن الأهداف المحققة تمت بأقل التكاليف.
  - ◀ **تدقيق الفعالية:** يراقب وضعية الأهداف المحققة ومدى مطابقتها للأهداف المسطرة ويتم ذلك بعدة إجراءات منها (أدوات التحليل كلوحة القيادة مثلا، و تحديد المؤشرات، مراقبة الإجراءات الخاصة بالموارد البشرية، تقديم نوعية الخدمة.... إلخ).
  - ◀ **تدقيق المخاطر الاجتماعية:** إذ يعتمد التدقيق الاجتماعي على تحليل إدارة الموارد البشرية و دراسة العوامل المرتبطة بها من اجل استنتاج المخاطر الاجتماعية الحاصلة والمتوقعة، كما يمكن الوقوف على مجموعة من المؤشرات التي توحى بوجود مخاطر اجتماعية وذلك من خلال مؤشرات الصحة، مؤشرات الأمان، مؤشرات الصيانة والأمن، ومؤشرات مخاطر النقل.
  - ◀ **التدقيق الاستراتيجي:** يضمن وضوح الأهداف الإستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية، وملائمة طرق وأدوات تجسيدها. كما انه يوجد ثلاثة مستويات للتدقيق الاجتماعي يمكن تلخيصها فيما يلي:
    - **المستوى الوظيفي الإداري:** يركز على تفادي الأخطاء من خلال الاعتماد على النتائج والتوصيات الفردية، وهو بطبيعته قصير المدى.
    - **مستوى التسيير الإداري:** يهدف إلى ضمان احترام وتطبيق الإجراءات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية، مع متابعة السياسات والإجراءات ذات المدى المتوسط والطويل، إضافة إلى العمل على تنفيذ توصيات التدقيق الوظيفي.
    - **المستوى الاستراتيجي القيادي:** يسعى إلى المساهمة في صياغة السياسات الاجتماعية للمؤسسة، وتحديد البرامج ذات الأمدين المتوسط والطويل بما يعزز فعالية الأداء الاجتماعي.
- 3-6-2 متطلبات التدقيق الاجتماعي:** وهي تحديد فلسفة المؤسسة تجاه المسؤولية الاجتماعية: من الضروري توافر مجموعة من الأنشطة الاجتماعية التي تمارسها المؤسسة محل التدقيق لتحقيق أهداف الأداء الاجتماعي ( كأهداف الأداء تجاه كل من العاملين، العملاء، المجتمع)، صياغة خطة الأهداف الاجتماعية، تصميم البرامج الاجتماعية، وجود نظام للضبط الاجتماعي، وجود معايير وإجراءات لقياس ومراجعة الأنشطة الاجتماعية، اهتمام الأطراف المستفيدة).
- 3-7-1 مزايا تطبيق التدقيق الاجتماعي و المشاكل الناجمة عنه:**
- 3-7-1 مزايا تطبيق التدقيق الاجتماعي:** يمكن حصرها في النقاط الآتية :
- ❖ زي تعزيز الاعتماد على التقارير والقوائم الاجتماعية باعتبارها أداة رئيسة للتقييم والمتابعة؛
  - ❖ تشخيص مستوى الاهتمام بالأنشطة ذات البعد الاجتماعي داخل المؤسسة؛
  - ❖ الكشف عن أخطاء التنفيذ واتخاذ إجراءات تصحيحية عاجلة مع العمل على تفادي تكرارها مستقبلاً؛
  - ❖ وضع نظام متكامل لمراجعة الأنشطة والبرامج التي تنفذها المؤسسة؛
  - ❖ تحديد مستوى التقدم المحقق في مجال الأداء الاجتماعي ومدى تنفيذ المسؤوليات الاجتماعية، إلى جانب استشراف ما ينبغي إنجازه مستقبلاً لتحقيق الأهداف الاجتماعية المرجوة؛
  - ❖ الاستجابة لمطالب الأطراف المجتمعية المتزايدة وتعزيز التفاعل الإيجابي معها.

### 2-7-3 المشاكل الناجمة عن التدقيق الاجتماعية: فهي محددة فيما يلي:

إن التدقيق الاجتماعي مثله مثل أي عملية تخص المؤسسة وتساهم في تقدمها أو تأخرها لا بد من وجود معوقات ومشاكل تعترض تنفيذها وسبل تطبيقها والبحث فيها أصلاً، ومن هنا يمكن حصر هذه المشاكل في النقاط المبينة أدناه:

❖ تغيير مفاهيم وأسس المسؤولية الاجتماعية؛

❖ اختلاف المشكلات والقيم والتدفقات من مجتمع إلى آخر؛

❖ حركية المشكلات الاجتماعية في حد ذاتها؛

❖ مشاكل تحديد القائمين بعملية التدقيق الاجتماعي؛

❖ قياس التكاليف والعوائد الاجتماعية، وزيادة عن مشكلة تحديد المعايير الاجتماعية التي تلائم القياس المحاسبي وكذا مشاكل التقرير المحاسبي عن النشاط الاجتماعي، ينبغي التوصل إلى اتفاق يحدد معايير يمكن من خلالها قياس التكلفة ومنافع برامج الأداء الاجتماعي، وقياس مداخلات ومخرجات برامج العمل الاجتماعي، ومقابلة ذلك بمعايير محددة مسبقاً، ومنه تصميم تقرير معياري عن الأداء الاجتماعي، ومن ثم تقييم الأداء بتحديد كفاءة وفعالية تنفيذ المؤسسة للبرامج الاجتماعية؛

❖ تحديد الجهة التي تعين القائم بالتدقيق الاجتماعي، ومنه نخلص إلى أن التقرير عن الأداء الاجتماعي تعثره بعض المشاكل أيضاً (عدم تحديد ماهية التقارير الاجتماعية والجهة التي تقدم لها، عدم وجود نماذج متفق عليها للتقارير الاجتماعية، عدم وضوح أهداف التقارير الاجتماعية، عدم وجود معايير متفق عليها لإعداد التقارير الاجتماعية).

### 3-8 تخطيط التدقيق الاجتماعي وتحديد مجالات العمل، وصياغة المعايير:

3-8-1 تخطيط التدقيق الاجتماعي: تتوقف هذه المرحلة على مهارات وكفاءة المدقق وذلك من خلال تحكمه في المهمة وتسيير الوقت. (Jaques & Marie, 2008, p. 39)

إذ أنه يتم إعداد برنامج التدقيق على المسؤولية الاجتماعية قبل تنفيذ التدقيق الاجتماعي لأنه يتضمن أساليب ومدة محددة وذلك من خلال المراحل التالية: (عبد الغني محمود، 2011، الصفحات 51-55)

● تتمثل الدراسة المبدئية لفلسفة المؤسسة تجاه المسؤولية الاجتماعية في تحليل اللوائح والتشريعات ذات الصلة ومدى التزام المؤسسة بتطبيقها، إلى جانب تحديد سلطات ومسؤوليات مديري البرامج الاجتماعية ومنفذها. كما تشمل هذه الدراسة تقييم نظام الرقابة المخصص لمتابعة الواجبات الاجتماعية وفعالية نظام الضبط الداخلي، فضلاً عن فحص نوعية التقارير الاجتماعية وعددها ودورية إصدارها.

● الحصول على المعلومات الاجتماعية؛ | ● التحليل المكثف للبيانات الاجتماعية؛ | ● التقرير عن التدقيق الاجتماعي.

### 3-8-2 تحديد مجالات عمل التدقيق الاجتماعي: تتحدد مجالات عمل التدقيق الاجتماعي في تسعة نقاط متعارف عليها وهي:

- وجود إدارة للمسؤولية الاجتماعية؛
- مدى التعارض بين أهداف التنظيم والإدارة؛
- الاستجابة لضغوط ومطالب الفئات المختلفة بالمجتمع؛
- المشاكل المتعلقة بأداب السلوك؛
- مشاركة المؤسسة في برامج العمل الاجتماعي؛
- مدى قبول المؤسسة واعترافها بالمسؤولية الاجتماعية؛
- التخطيط داخل المؤسسة؛
- المسؤوليات والخطط والبرامج المستقبلية.
- الخطوط الأساسية لسياسات العلاقات العامة للمنظمة.

### 3-8-3 صياغة المعايير: لصياغة معايير تحدد مجالات فحص وتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية، يجب البحث عن

هذه المعايير التي تتلاءم وهذا المجال، ونظراً لحداثة هذا المجال من التدقيق فإنه حتى الآن لم يتم تحديد وصياغة هذه المعايير، على غرار ما هو موجود بالنسبة للتدقيق المالي والمحاسبي مع العلم أن معايير التدقيق المالي والمحاسبي وبالرغم من انتشارها إلا أنها لازالت تعاني بعض

القصور في تغطية مجال الفحص والتقييم نظرا للتنوع الذي تشهده المؤسسات الاقتصادية من جهة، وطبيعة التدقيق الاجتماعي فان تلك المعايير لا يمكنها أن تشكل أساسا للاستخدام فيه، ولكن يمكن الاستعانة بها في صياغة هذه المعايير والبحث في نفس الوقت عن معايير أخرى ضرورية ولازمة تتلاءم وهذا التدقيق الاجتماعي. (عبد الغني محمود، 2011، الصفحات 56-61)

### 3-9 تنفيذ التدقيق الاجتماعي، وكيفية إعداد التقارير:

**3-9-1 تنفيذ التدقيق الاجتماعي قبل الشروع في تنفيذ المهمة،** يتم إعداد فريق العمل مع التأكيد على طبيعة التحديات التي قد تواجهه، والتي تتمثل أساساً في إعداد جدول المهمة المتضمن لتوقعات المخاطر الاجتماعية وأسبابها المحتملة، حيث تمر عملية تنفيذ التدقيق الاجتماعي عبر ستة (06) مراحل وهي:

#### 3-9-1-1 فحص تنفيذ نظام الضبط الاجتماعي: ومن خلاله يتبلور دور المدقق الاجتماعي في هذه المرحلة فيما يلي:

( استعراض اختصاصات مراكز المسؤولية الاجتماعية، تقييم أساليب اختبار فعالية تنفيذ الواجبات الاجتماعية، فحص التقرير التقييمي المعد من طرف إدارة التدقيق الداخلي، فحص مدى كفاءة وفعالية نظام الضبط الاجتماعي واستجابة الجهاز الإداري له).

**3-9-1-2 استعراض وتقييم القرارات الاجتماعية وذلك من خلال (تمثل ذلك في فحص أساليب اتخاذ القرار بهدف تحديد البيانات الضرورية للتخطيط الاستراتيجي الاجتماعي، مع إيلاء اهتمام خاص بالقرارات الإستراتيجية المرتبطة بعلاقة المؤسسة بالبيئة الاجتماعية، وصولاً إلى بلورة استراتيجيات قادرة على المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة).**

**3-9-1-3 فحص الوجه المالي للأداء الاجتماعي:** يتم ذلك من خلال مراجعة بيانات تكلفة أداء البرامج الاجتماعية وإعدادها وعرضها بالاعتماد على الفحص الحسابي المستندي للأداء الاجتماعي، حيث يقوم المدقق بما يلي:

- فحص أسلوب تحديد الأعباء المالية للبرامج الاجتماعية ومدى ملائمتها من حيث تحميل البرامج تكاليفها الكلية.
- مراجعة المعالجة المحاسبية لتكاليف البرامج الاجتماعية وطريقة إدراجها ضمن الحسابات الختامية.
- تقييم أسلوب عرض بيانات الأداء الاجتماعي في المنظمة، ومدى اتساقه مع التقارير الداخلية، وتقارير مقارنة التكلفة بالعائد، وكذلك تقارير الفرصة البديلة.

**3-9-1-4 فحص الوجه القانوني للأداء الاجتماعي:** ينبغي على فريق التدقيق التأكد من مدى توافق السياسات الاجتماعية للمؤسسة مع القوانين والتشريعات النافذة، ومدى التزامها الفعلي بتطبيقها. ويتطلب ذلك الإلمام الدقيق بأحكام القوانين والتعديلات المستجدة عليها، والتحقق من درجة التزام المؤسسة بتلك القوانين، فضلاً عن تحديد النصوص القانونية والتشريعية ذات الصلة التي تستوجب مراقبة مدى الالتزام بها. كما يقتضي الأمر وضع مقاييس موضوعية تُمكن من إصدار حكم مهني حول مستوى التزام المؤسسة بالقوانين والتشريعات الاجتماعية.

**3-9-1-5 تقييم كفاءة تنفيذ البرامج الاجتماعية:** يُعد من أهم أهداف التدقيق الاجتماعي التحقق من مدى توجيه الموارد المخصصة للبرامج الاجتماعية نحو تحقيق أهدافها الحقيقية. وترتبط الكفاءة في هذا السياق بمدى حسن استغلال المدخلات، إذ تركز على كيفية استخدام الموارد المتاحة للحصول على المخرجات المخطط لها بأقل تكلفة ممكنة. ومن هذا المنطلق، يقتضي الأمر مراجعة كفاءة تنفيذ البرامج الاجتماعية للكشف عن أوجه القصور والممارسات غير الاقتصادية، فضلاً عن تحديد أسباب الهدر التي قد تظهر أثناء التنفيذ، بما يسمح بدراساتها ومعالجة الانحرافات المسجلة.

**3-9-1-6 تقييم فعالية نتائج البرامج الاجتماعية:** أثار مجمع المحاسبين القانونيين الأمريكي فكرة فعالية المدققين ومسؤوليتهم في التحقق من مدى كفاءة وفعالية نتائج العمليات. وتُعنى الفعالية في هذا السياق بزيادة المخرجات باستخدام نفس المدخلات لتحقيق النتائج المرجوة. ويضطلع فريق التدقيق بمراجعة نتائج البرامج الاجتماعية والحكم على فعاليتها من خلال مقارنة المخرجات المحققة

بالمخرجات المستهدفة في ضوء الأهداف الاجتماعية المحددة. غير أن هذه العملية تواجه جملة من التحديات التي تعيق دقة قياس فعالية البرامج الاجتماعية، من أبرزها: غموض أهداف تلك البرامج، نقص بيانات الأداء، وصعوبة قياس المدخلات والمخرجات الاجتماعية.

**3-9-2 كيفية إعداد التقارير:** كما جرت العادة أن أي عملية تدقيق تنتهي بتحرير تقرير مفصل، ومنه فإن عملية التدقيق عن الأداء الاجتماعي تنتهي بتحرير مثلها مثل التدقيق المحاسبي والمالي، يقدم للمؤسسة محل التدقيق .

**3-9-2-1 تقرير المدقق الاجتماعي:** يكون عند الانتهاء من أعمال التدقيق الاجتماعي، يقوم من خلاله المدقق الاجتماعي بتحرير تقرير عن المهمة التي توصل إليها و يتضمن معلومات عن مجالات النشاط الاجتماعي للمؤسسة الاقتصادية محل التدقيق، ويبرز يُعد تقرير التدقيق الاجتماعي أداة أساسية لإبداء الرأي الفني المحايد بشأن صحة ودقة المعلومات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية، وتقديم صورة شاملة عن الأداء الاجتماعي للوحدة الاقتصادية. كما يتضمن هذا التقرير عرضاً لأساليب وإجراءات التدقيق الاجتماعي، ومدى تعاون المؤسسة في تسهيل مهمة المدقق، إلى جانب الملاحظات والتحفظات التي قد تُسجل في حال وجود تقصير.

ويُعرض تقرير الأداء الاجتماعي إما في شكل مستقل عن تقرير التدقيق المالي، أو مدججاً ضمنه من خلال إبداء الرأي حول الأداء الاجتماعي. غير أن الأفضلية تُمنح لتقديمه بشكل منفصل نظراً لأهميته. ولتعزيز مصداقيته، ينبغي أن يتسم التقرير بالوحدة في الشكل على غرار التقرير المالي والمحاسبي، بحيث يتضمن العناصر الآتية: المقدمة، الجهة الطالبة للتدقيق الاجتماعي، الهدف من التدقيق، مجال التدقيق، ظروف إنجاز المهمة، تقييم وتشخيص الوضعية الاجتماعية، التوصيات، وأخيراً الملاحق.

### 3-9-2-2 أهمية تقرير التدقيق الاجتماعي: وتندرج هذه الأهمية فيما يلي:

- يُعد تقرير التدقيق الاجتماعي أداة للتبليغ ووسيلة فعالة للاتصال بين المدقق من جهة، والمؤسسة والأطراف المستفيدة من جهة أخرى.
- يمثل التقرير المنتج النهائي لعملية التدقيق، حيث يعكس نتائج الفحص والتقييم الخاص بالأداء الاجتماعي ويقدمه للجهات المعنية.
- تساهم نتائج التدقيق الاجتماعي في تقييم كفاءة الأداء الاجتماعي للمؤسسات الاقتصادية، بما يدعم جهودها المستمرة في تحسين أدائها وتطويره.
- يتيح التقرير لمختلف الأطراف في المجتمع التعرف على مدى التزام المؤسسات الاقتصادية بمسؤولياتها الاجتماعية، ومدى شمولية وملاءمة الإفصاح عن أدائها، ليكون بذلك أساساً موضوعياً لاتخاذ القرارات.

## 4 - الدراسة الميدانية :

بعد تطرقنا للأدبيات النظرية والتطبيقية حول موضوع الميزانية الاجتماعية كأداة لقياس التدقيق الاجتماعي وبغرض تسليط الضوء أكثر على الموضوع قمنا بإجراء دراسة ميدانية على مؤسسة سونلغاز بورقلة.

وذلك من خلال عرض الطرق و مختلف الأدوات المستخدمة في الجانب الميداني، ومن خلال مخرجات البرنامج الإحصائي spss النسخة 23 قمنا بتحليل النتائج ومناقشتها.

**4-1-مجتمع وعينة الدراسة:** يتمثل مجتمع الدراسة في عمال مؤسسة سونلغاز، والتي تعد مؤسسة رائدة في توزيع الكهرباء والغاز بالجزائر ، حيث شملت عينة الدراسة العمال التابعين لمؤسسة سونلغاز بولاية ورقلة، واعتمدنا على طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والبالغة خمسون (50) موظف وموظفة، وقد تم توزيع الإستبانة عليهم من خلال الزيارة الميدانية، تم استرداد سبعة وأربعون (47) استبعد منها ستة (06) إستبانات وذلك لعدم تحقيقها للشروط ، أما البقية وهي واحد وأربعون (41) إستبانة صالحة للتحليل الإحصائي أي بنسبة 82% من الاستبانات الموزعة.

**4-2- الطرق والاجراءات المستخدمة في البحث:** في إطار الدراسة الميدانية وبهدف إختبار العلاقة المفترضة بين متغيري البحث (الميزانية الاجتماعية و التدقيق الاجتماعي) في المؤسسة محل الدراسة صممت إستبانه تضم 30 سؤال، وهذا لغرض الحصول على البيانات الاولية لاستكمال الجانب التطبيقي. حيث تم تصميمها بالاعتماد على استبانهات دراسات سابقة كما تم عرض النسخة الأولى منها على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم أربعة (04) محكمين من المتخصصين في مجال الدراسة حيث تم تكييفها بما يتلائم ودراسنا، وللإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الاحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات الى الحاسوب باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 23 عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبانه مباشرة في البرنامج .

**ثبات أدوات البحث ( ثبات الاستبانه ) :** تم استخراج معامل الاتساق الداخلي لأدات الدراسة بالاعتماد على معمل ألفا كرونباخ وقد تم التوصل الى النتائج حسب الجدول التالي :

**جدول رقم(01): يوضح معاملات الثبات المقاس بطريقة ( ألفا كرونباخ)**

| المحور | البعد                      | عدد العبارات | معامل الثبات " ألفا كرونباخ" | معامل الصدق |
|--------|----------------------------|--------------|------------------------------|-------------|
| 01     | التدقيق الاجتماعي          | 12           | 0.624                        | 0.789       |
| 02     | الميزانية الاجتماعية       | 18           | 0.733                        | 0.856       |
| 03     | جميع محاور متغيرات الدراسة | 30           | 0.811                        | 0.900       |

**المصدر: من إعداد الباحثين إعتمادا على مخرجات برنامج spss النسخة 23**

من خلال الجدول رقم 01 نلاحظ أن جميع معاملات الثبات والثقة لمحاور الإستبانه كانت مرتفعة ومناسبة لأغراض البحث. وكذلك معامل الثبات الكلي لأداة البحث والذي بلغ (0.811) وهو معامل ثبات جيد ومناسب لأغراض البحث، كما بلغت نسبة صدق الاستبانه (0.900) وبالتالي فإن جميعها أكبر من (0.60) وهو الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا ، وهذا يعني أن هناك استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبانه وعدم تغيرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات. بهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث مما يجعلنا على ثقة من صحتها وصلاحياتها لتحليل النتائج.

**4-3- عرض نتائج الدراسة:** سنتطرق في هذا الجزء الى عرض نتائج الدراسة.

**4-3-1- عرض النتائج المتعلقة بالخصائص الديمغرافية:** يظهر من خلال عينة الدراسة أن أغلب افرادها ذكور بنسبة

65.9% ، وما نسبته 34.1% إناث، بينما استحوذت فئة العمال (من 30 إلى أقل من 40 سنة) على النسبة الأكبر بنسبه 34.1% وهي نسبة تدل على أن أغلب عمال المؤسسة محل الدراسة بحسب العينة المدروسة فئات شابة ، وتأتي بعدها فئة العمال (من 50 سنة فأكثر) بحيث بلغت 29.3% ثم تليها فئة العمال (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة تقدر بـ 19.5%، وفي الأخير فئة العمال(أقل من 30 سنة) بنسبة 17.1%.

أما فيما يخص المؤهل العلمي تمثل فئة العمال ذو المستوى جامعي النسبة الأكبر بنسبة 61.0% وهذا يدل على أن أغلب عمال مؤسسة سونلغاز بحسب العينة المدروسة إطارات يمتلكون مستوى تعليمي عالي وهذا يعكس سياسة المؤسسة في إستقطاب الإطارات ذات المؤهلات والكفاءات العالية، أما فئة العمال ذو المستوى التعليمي ثانوي فقد بلغت نسبة 39%.

و بالنسبة للخبرة المهنية تمثل فئة الموظفين ذو الخبرة (من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة) النسبة الأكبر من بين فئات العينة المدروسة حيث استحوذت على ما نسبته 39.0%، ثم تليها فئة الموظفين ذو الخبرة (أكثر من 20 سنة) تقدر بـ 29.3%، وتأتي بعدها فئة الموظفين ذو الخبرة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات) بنسبة 19.5% وفي الأخير فئة العمال الموظفين ذو الخبرة (أقل من 05 سنوات) بحيث بلغت 12.2%.

و فيما يخص المركز الوظيفي تمثل فئة الإطارات النسبة الأكبر بنسبة 68.3% وهو ما يتوافق مع نتائج المستوى التعليمي أين كانت فيه النسبة الأكبر للعمال ذوي مستوى جامعي، أما فئة أعوان التحكم فتمثل ما نسبته 31.7%.

#### 4-3-2- عرض النتائج المتعلقة بمحاور البحث في هذا العنصر سوف نقوم بتحليل محاور الاستبانة بغية الإجابة على

أسئلة البحث، وذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإعتمادا (على مقياس ليكرت الخماسي) بغرض التعرف على توجهات أفراد عينة البحث من خلال إجاباتهم على عبارات الاستبانة المتعلقة بمتغيري البحث: "الميزانية الاجتماعية" و "التدقيق الاجتماعي".

جدول رقم (02): يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكرت)

| الاتجاه          | موافق بشدة | موافق       | محايد       | غير موافق   | غير موافق بشدة |
|------------------|------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| درجة الوزن       | 05         | 04          | 03          | 02          | 01             |
| المتوسط الحسابي  | 5 – 4.20   | 4.19 – 3.40 | 3.39 – 2.60 | 2.59 – 1.80 | 1.79 – 1       |
| الوزن الموافق له | مرتفع جداً | مرتفع       | متوسط       | منخفض       | منخفض جداً     |

المصدر: من إعداد الباحثين إعتمادا على دراسات سابقة

جدول رقم (03): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة عن أبعاد إستراتيجيات الإبداع التنظيمي وأبعاد الاداء الوظيفي.

| الرقم | الأبعاد والمحاور              | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الدرجة | الأهمية النسبية |
|-------|-------------------------------|-----------------|-------------------|--------|-----------------|
|       | محور التدقيق الاجتماعي ككل    | 3.50            | 0.63              | مرتفع  | 01              |
| 01    | العمالة                       | 2.00            | 0.74              | منخفض  | 07              |
| 02    | الأجور والأعباء               | 2.00            | 0.70              | منخفض  | 05              |
| 03    | ظروف الصحة والسلامة المهنية   | 3.00            | 0.63              | متوسط  | 01              |
| 04    | ظروف أخرى للعمل               | 2.50            | 0.64              | منخفض  | 04              |
| 05    | التكوين والتدريب              | 2.50            | 0.60              | منخفض  | 03              |
| 06    | العلاقات المهنية              | 2.50            | 0.46              | منخفض  | 02              |
| 07    | ظروف حياة أخرى                | 2.00            | 0.73              | منخفض  | 05              |
|       | محور الميزانية الاجتماعية ككل | 2.50            | 0.63              | منخفض  | 02              |

المصدر: من إعداد الباحثين إعتمادا على مخرجات برنامج spss النسخة 23

#### 4-3-2-1- النتائج المتعلقة المحور الاول التدقيق الاجتماعي :

من خلال الجدول نلاحظ أن محور التدقيق الاجتماعي سائد بدرجة مرتفعة ،وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الأول (02) مقارنة مع المحور الثاني من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.63)، وهذا ما يدل على أن هنالك درجة مرتفعة لرضا المبحوثين لتطبيق التدقيق الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز بورقلة.

#### 4-3-2-2- النتائج المتعلقة بالبعد المحور الثاني الميزانية الاجتماعية:

أ - النتائج المتعلقة بالبعد الأول العمالة :من خلال الجدول نلاحظ أن بعد العمالة سائد بدرجة منخفضة ،وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب السابع (07) والآخر مقارنة مع باقي أبعاد المحور الثاني من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (2.00) وانحراف معياري (0.74)، وهذا ما يدل على وجود درجة منخفضة لرضا المبحوثين لبعد العمالة في مؤسسة سونلغاز بورقلة.

ب- النتائج المتعلقة بالبعد الثاني الأجور والأعباء :من خلال الجدول نلاحظ أن بعد الأجور والأعباء سائد بدرجة منخفضة ،وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الخامس (05) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الثاني من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (2.00) وانحراف معياري (0.70)، وهذا ما يدل على وجود درجة منخفضة لرضا المبحوثين لبعد الأجور والأعباء في مؤسسة سونلغاز بورقلة.

ج- النتائج المتعلقة بالبعد الثالث ظروف الصحة والسلامة المهنية: من خلال الجدول نلاحظ أن بعد ظروف الصحة والسلامة المهنية سائد بدرجة متوسطة،وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الأول (01) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الثاني من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (3.00) وانحراف معياري (0.63)، وهذا ما يدل على أن درجة رضا المبحوثين على بعد ظروف الصحة والسلامة المهنية متوسط بمؤسسة سونلغاز ورقلة.

د- النتائج المتعلقة بالبعد الرابع ظروف أخرى للعمل: من خلال الجدول نلاحظ أن بعد ظروف أخرى للعمل سائد بدرجة منخفضة ،وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الرابع (04) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الثاني من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (0.64)، وهذا ما يدل على وجود درجة منخفضة لرضا المبحوثين لبعد ظروف أخرى للعمل في مؤسسة سونلغاز بورقلة.

هـ- النتائج المتعلقة بالبعد الخامس التكوين والتدريب: من خلال الجدول نلاحظ أن بعد التكوين والتدريب سائد بدرجة منخفضة ،وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الثالث (03) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الثاني من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (0.60)، وهذا ما يدل على وجود درجة منخفضة لرضا المبحوثين على بعد التكوين والتدريب في مؤسسة سونلغاز بورقلة.

و- النتائج المتعلقة بالبعد السادس العلاقات المهنية: من خلال الجدول نلاحظ أن بعد العلاقات المهنية سائد بدرجة منخفضة ،وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الثاني (02) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الثاني من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة، بمتوسط حسابي (2.50) وانحراف معياري (0.46)، وهذا ما يدل على وجود درجة منخفضة لرضا المبحوثين على بعد العلاقات المهنية في مؤسسة سونلغاز بورقلة.

ز- النتائج المتعلقة بالبعد السابع ظروف حياة أخرى: من خلال الجدول نلاحظ أن بعد ظروف حياة أخرى سائد بدرجة منخفضة ،وفقا لمقياس الدراسة حيث جاء في الترتيب الخامس (05) مقارنة مع باقي أبعاد المحور الثاني من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة

الدراسة، بمتوسط حسابي (2.00) وانحراف معياري (0.73)، وهذا ما يدل على وجود درجة منخفضة لرضا المبحوثين على بعد ظروف حياة أخرى في مؤسسة سونلغاز بورقلة.

**ح- النتائج المتعلقة بمحور الميزانية الاجتماعية ككل:** من خلال الجدول رقم (03) يتضح لنا أن محور الميزانية الاجتماعية سائد بدرجة منخفضة ،وفقا لمقياس الدراسة من حيث الأهمية المعطاة له من طرف عينة الدراسة ، وكذلك بالنظر إلى الأبعاد المكونة له التي كانت سائدة بدرجة منخفضة ما عدا بعد واحد والمتمثل في بعد ظروف الصحة والسلامة المهنية الذي كان سائد بدرجة متوسطة . حيث كان المتوسط الحسابي للمحور ككل (2.50) وانحراف معياري (0.63)، وهذا ما يدل على أن درجة رضا المبحوثين على محور الميزانية الاجتماعية كان منخفض بمؤسسة سونلغاز ورقلة.

#### 4-3-3- العلاقات الارتباطية لمتغيرات الدراسة:

من خلال هذه النقطة سيتم دراسة مجموعة من العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة ، المتغير المستقل المتمثل في الميزانية الاجتماعية بأبعادها (العمالة؛ الأجور والأعباء؛ ظروف الصحة والسلامة المهنية؛ ظروف أخرى للعمل؛ التكوين والتدريب؛ العلاقات المهنية؛ ظروف حياة أخرى)، والمتغير التابع التدقيق الاجتماعي، وذلك قصد معرفة وجود أو عدم وجود علاقة ، من خلال استخدام المعالجة الإحصائية المناسبة لإثبات صحة أو نفي هذه العلاقات بغرض الوصول إلى نتائج الدراسة .

**4-3-3-1- اختبار الفرضية الثالثة:** سيتم من خلال هذه النقطة اختبار صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على: لا يوجد أثر للميزانية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي ؛

والتي تم تقسيمها إلى سبعة فرضيات فرعية قصد تبين أثر كل بعد من أبعاد الميزانية الاجتماعية ( المتغير المستقل) على التدقيق الاجتماعي ( المتغير التابع) في المؤسسة محل الدراسة، ومن أجل اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة كل واحدة على حدى تم استخدام الإنحدار الخطي البسيط ، أما الفرضية الرئيسية فقد تم استخدام الإنحدار الخطي المتعدد وهذا لكون هذان التحليلان هما الأنسب لدراستنا، كما تم تحليل التباين للإنحدار ( analyses of variance ) من أجل التأكد من صلاحية النموذج ؛

#### 4-3-3-1-1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى (أثر بعد العمالة على التدقيق الاجتماعي)

حيث تنص كل من الفرضية العدمية والفرضية البديلة لهذه الفرضية على مايلي:

الفرضية الصفريية (  $H_0$ ): لا يوجد أثر لبعد العمالة في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي؛

الفرضية البديلة (  $H_1$ ): يوجد أثر لبعد العمالة في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي.

جدول رقم (04): نتائج تحليل التباين للإنحدار الخطي البسيط لإختبار أثر بعد العمالة على التدقيق الاجتماعي

| المتغير المستقل | الثابت | معامل الإنحدار B | الخطأ المعياري | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | قيمة (T) المحسوبة | قيمة Beta | مستوى الدلالة (T) |
|-----------------|--------|------------------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------|-------------------|
| العمالة         | 3,939  | -0,225           | 0,131          | 0,070              | 0,046                   | -1,717            | 0,265     | 0,094             |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (04) يتبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد العمالة في المؤسسة محل الدراسة ، حيث بلغ مستوى المعنوية (0,094) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في دراستنا (  $\alpha = 0,05$  )، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (-1,717) وهي أقل من قيمتها الجدولية وهي غير دالة أيضا عند مستوى دلالة (0,05) حيث كانت قيمة دلالتها (0,094). وبناء على ما سبق يتم قبول الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) والتي تنص على أنه لا يوجد أثر لبعد العمالة في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي "

#### 4-3-1-2- إختبار الفرضية الفرعية الثانية (أثر بعد الأجور والأعباء)

حيث تنص كل من الفرضية العدمية والفرضية البديلة لهذه الفرضية على مايلي:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر لبعد الأجور والأعباء في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي ؛

الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر لبعد الأجور والأعباء في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي.

جدول رقم (05): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لإختبار أثر بعد الأجور والأعباء على التدقيق الاجتماعي

| مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة (f) المحسوبة | مستوى الدلالة (Sig) |
|--------------|----------------|-------------|----------------|-------------------|---------------------|
| الانحدار     | 2,187          | 1           | 2,187          | 6,219             | 0,017 <sup>b</sup>  |
| الخطأ        | 13,715         | 39          | 0,352          |                   |                     |
| الكلي        | 15,902         | 40          |                |                   |                     |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول أعلاه والذي تبين نتائجه أن مستوى الدلالة (Sig) بلغ (0,017<sup>b</sup>) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في دراستنا ( $\alpha=0,05$ )، كما أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (6,219) وهي أكبر من قيمتها الجدولية ، ومن هذه النتائج يتبين أن النموذج صالح لإختبار هذه الفرضية .

جدول رقم (06): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر بعد الأجور والأعباء على أداء التدقيق الاجتماعي

| المتغير المستقل | الثابت | معامل الانحدار B | الخطأ المعياري | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | قيمة (T) المحسوبة | قيمة Beta | مستوى الدلالة (T) |
|-----------------|--------|------------------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------|-------------------|
| الأجور والأعباء | 4,228  | -0,331           | 0,133          | 0,371 <sup>a</sup> | 0,115                   | -2,494            | 0,133     | 0,017             |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الأجور والأعباء على التدقيق الاجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة ، حيث بلغ مستوى المعنوية (0,017) وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد في دراستنا ( $\alpha=0,05$ )، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (-2,494) وهي أكبر من قيمتها الجدولية وهي دالة أيضا عند مستوى دلالة ( $\alpha=0,05$ ) حيث كانت قيمة دلالتها (0,017) .

ومن جهة أخرى بلغت قيمة معامل الارتباط (R) (0,371<sup>a</sup>) وهذا يدل على وجود علاقة طردية بين بعد الأجور والأعباء و أداء التدقيق الاجتماعي، كما بلغ معامل ( $R^2$ ) (0,138) مما يعني أن بعد الأجور والأعباء يفسر ما مقداره (13,8%) من التغير



الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر لبعد ظروف أخرى للعمل في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي؛

الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر لبعد ظروف أخرى للعمل في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي.

جدول رقم (08): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر بعد ظروف أخرى للعمل على التدقيق الاجتماعي

| المتغير المستقل | الثابت | معامل الانحدار | الخطأ المعياري | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | قيمة (T) المحسوبة | قيمة Beta | مستوى الدلالة (T) |
|-----------------|--------|----------------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------|-------------------|
| ظروف أخرى للعمل | 3,513  | 0,015          | 0,158          | 0,015 <sup>a</sup> | 0,000                   | 0,094             | 0,015     | 0,925             |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (08) يتبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده ظروف عمل أخرى في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ مستوى المعنوية (0,925) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في دراستنا ( $\alpha=0,05$ )، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (0,094) وهي أقل من قيمتها الجدولية وهي غير دالة أيضا عند مستوى دلالة (0,05) حيث كانت قيمة دلالتها (0,925).

وبناء على ما سبق يتم قبول الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) والتي تنص على أنه لا يوجد أثر لبعد ظروف أخرى للعمل في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي "

4-3-1-5- إختبار الفرضية الفرعية الخامسة (أثر بعد التكوين والتدريب على التدقيق الاجتماعي) حيث تنص كل من الفرضية العدمية والفرضية البديلة لهذه الفرضية على مايلي:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر لبعد التكوين والتدريب في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي؛

الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر لبعد التكوين والتدريب في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي.

جدول رقم (09): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر بعد التكوين والتدريب على التدقيق الاجتماعي

| المتغير المستقل  | الثابت | معامل الانحدار | الخطأ المعياري | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | قيمة (T) المحسوبة | قيمة Beta | مستوى الدلالة (T) |
|------------------|--------|----------------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------|-------------------|
| التكوين والتدريب | 3,618  | -0,029         | 0,166          | 0,028 <sup>a</sup> | 0,001                   | 0,094             | -0,177    | 0,861             |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (09) يتبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده التكوين والتدريب في المؤسسة محل الدراسة، حيث بلغ مستوى المعنوية (0,861) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في دراستنا ( $\alpha=0,05$ )، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (-0,177) وهي أقل من قيمتها الجدولية وهي غير دالة أيضا عند مستوى دلالة (0,05) حيث كانت قيمة دلالتها (0,861).

وبناء على ما سبق يتم قبول الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) والتي تنص على أنه لا يوجد أثر لبعده التكوين والتدريب في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي "

4-3-1-6- إختبار الفرضية الفرعية السادسة (أثر بعد العلاقات المهنية على التدقيق الإجتماعي) حيث تنص كل من الفرضية العدمية والفرضية البديلة لهذه الفرضية على مايلي:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر لبعء العلاقات المهنية في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الإجتماعي؛

الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر لبعء العلاقات المهنية في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الإجتماعي.

جدول رقم(10): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر بعد العلاقات المهنية على التدقيق الإجتماعي

| المتغير المستقل  | الثابت | معامل الانحدار B | الخطأ المعياري | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | قيمة (T) المحسوبة | قيمة Beta | مستوى الدلالة (T) |
|------------------|--------|------------------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------|-------------------|
| العلاقات المهنية | 3,861  | -0,124           | 0,218          | 0,090 <sup>a</sup> | 0,008                   | -0,566            | 0,015     | 0,574             |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (10) يتبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء العلاقات المهنية في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي ، حيث بلغ مستوى المعنوية (0,574) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في دراستنا ( $\alpha=0,05$ )، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (-0,566) وهي أقل من قيمتها الجدولية وهي غير دالة أيضاً عند مستوى دلالة (0,05) حيث كانت قيمة دلالتها (0,574).

وبناء على ما سبق يتم قبول الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) والتي تنص على أنه لا يوجد أثر لبعء العلاقات المهنية في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي "

4-3-1-7- إختبار الفرضية الفرعية السادسة (أثر بعد ظروف حياة أخرى على التدقيق الإجتماعي) حيث تنص كل من الفرضية العدمية والفرضية البديلة لهذه الفرضية على مايلي:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر لبعء ظروف حياة أخرى في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الإجتماعي؛

الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر لبعء ظروف حياة أخرى في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الإجتماعي.

جدول رقم(11): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر بعد ظروف حياة أخرى على التدقيق الإجتماعي

| المتغير المستقل | الثابت | معامل الانحدار B | الخطأ المعياري | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد ( $R^2$ ) | قيمة (T) المحسوبة | قيمة Beta | مستوى الدلالة (T) |
|-----------------|--------|------------------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-----------|-------------------|
| ظروف حياة أخرى  | 3,548  | 0,001            | 0,138          | 0,001 <sup>a</sup> | 0,000                   | 0,004             | 0,001     | 0,997             |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (11) يتبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء ظروف حياة أخرى في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي ، حيث بلغ مستوى المعنوية (0,997) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في دراستنا

( $\alpha=0,05$ )، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (0,004) وهي أقل من قيمتها الجدولية وهي غير دالة أيضا عند مستوى دلالة (0,05) حيث كانت قيمة دلالتها (0,997).

وبناء على ما سبق يتم قبول الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) والتي تنص على أنه لا يوجد أثر لبعد ظروف حياة أخرى في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي "

#### 4-3-1-8- اختبار الفرضية الثالثة (أثر الميزانية الاجتماعية بأبعادها مجتمعة على التدقيق الاجتماعي)

حيث تنص كل من الفرضية العدمية والفرضية البديلة لهذه الفرضية على مايلي:

الفرضية الصفرية ( $H_0$ ): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للميزانية الاجتماعية على التدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة؛

الفرضية البديلة ( $H_1$ ): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للميزانية الاجتماعية على التدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة.

أولاً: اختبار الفرضية الثالثة باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط: الجدولين أدناه يبينان نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط إستراتيجيات الإبداع كمتغير مستقل على الاداء الوظيفي:

جدول رقم(12): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي البسيط لإختبار أثر الميزانية الاجتماعية على التدقيق الاجتماعي

| المتغير المستقل      | الثابت | معامل الانحدار B | الخطأ المعياري | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد (R2) | قيمة (T) المحسوبة | قيمة Beta | مستوى الدلالة (T)  |
|----------------------|--------|------------------|----------------|--------------------|--------------------|-------------------|-----------|--------------------|
| الميزانية الاجتماعية | 3,875  | -0,131           | 0,189          | 0,110 <sup>a</sup> | 0,012              | -0,693            | -0,110    | 0,492 <sup>b</sup> |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (12) يتبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للميزانية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي ، حيث بلغ مستوى المعنوية (0,492) وهو أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في دراستنا ( $\alpha=0,05$ )، كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (-0,693) وهي أقل من قيمتها الجدولية وهي غير دالة أيضا عند مستوى دلالة (0,05) حيث كانت قيمة دلالتها (0,492).

وبناء على ما سبق يتم قبول الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) والتي تنص على أنه لا يوجد أثر للميزانية الاجتماعية في المؤسسة محل الدراسة على التدقيق الاجتماعي "

ثانياً: اختبار الفرضية الثالثة باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد: الجدولين أدناه يبينان نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأبعاد إستراتيجيات الإبداع التنظيمي على الأداء الوظيفي:

جدول رقم (13): نتائج تحليل التباين للانحدار الخطي المتعدد لإختبار أثر أبعاد الميزانية الاجتماعية على التدقيق الاجتماعي

| المتغير المستقل             | معامل الارتباط (R) | معامل التحديد المصحح ( $R^2$ ) | معامل الانحدار B | الخطأ المعياري | قيمة Beta | قيمة (T) المحسوبة | مستوى الدلالة (T) |
|-----------------------------|--------------------|--------------------------------|------------------|----------------|-----------|-------------------|-------------------|
| الثابت                      |                    |                                | 4,225            | ,692           | -         | 6,108             | ,000              |
| العمالة                     |                    |                                | -,096            | ,169           | -,113     | -,566             | ,575              |
| الأجور والأعباء             |                    |                                | -,458            | ,198           | -,512     | -2,310            | ,027              |
| ظروف الصحة والسلامة المهنية |                    |                                | -,128            | ,167           | -,129     | -,766             | ,449              |
| ظروف أخرى للعمل             |                    |                                | ,273             | ,244           | ,277      | 1,121             | ,270              |
| التكوين والتدريب            |                    |                                | ,059             | ,229           | ,056      | ,255              | ,800              |
| العلاقات المهنية            |                    |                                | ,073             | ,258           | ,053      | ,283              | ,779              |
| ظروف حياة أخرى              |                    |                                | -,103            | ,163           | -,120     | -,633             | ,531              |

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (13) والذي يوضح تحليل الانحدار المتعدد، يتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0,05$ ) ، لبعد (الأجور الأعباء) على التدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة ، حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للبعد السالف الذكر (310,2) وهي دالة عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0,05$ ) . بينما كان للأبعاد الأخرى (العمالة؛ ظروف الصحة والسلامة المهنية؛ ظروف أخرى للعمل؛ التكوين والتدريب؛ العلاقات المهنية؛ ظروف حياة أخرى) أثر غير معنوي على التدقيق الاجتماعي في المؤسسة محل الدراسة حيث كان مستوى المعنوية لهم أكبر من مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة . ومن جهة أخرى بلغت قيمة معامل الارتباط R (0,465) ، كما بلغ معامل التحديد المصحح  $R^2$  (0,050) مما يعني أن أبعاد الميزانية الاجتماعية مجتمعة تفسر ما مقداره (5,00%) من التغير في التدقيق الاجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة، وتعتبر هذه النسبة ضعيفة جداً ، أما النسبة الباقية فترجع لعوامل أخرى، ويمكن كتابة معادلة الانحدار خط الانحدار المتعدد كالتالي:

$$Y = 4,255 - 0,566X_1 - 2,310X_2 - 0,766X_3 + 1,121X_4 + 0,255X_5 + 0,283X_6 - 0,120X_7$$

حيث تمثل:

**Y**: المتغير التابع (التدقيق الاجتماعي)؛

$(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7)$ : تمثل أبعاد الميزانية الاجتماعية على التوالي (العمالة؛ الأجور والأعباء؛ ظروف الصحة

والسلامة المهنية؛ ظروف أخرى للعمل؛ التكوين والتدريب؛ العلاقات المهنية؛ ظروف حياة أخرى)

وبناء على ما سبق يتم رفض الفرضية الصفرية ( $H_0$ ) وقبول الفرضية البديلة لها ( $H_1$ ) والتي تنص على أنه "يوجد أثر

ذو دلالة إحصائية لأبعاد الميزانية الاجتماعية مجتمعة على التدقيق الاجتماعي، في المؤسسة محل الدراسة، عند مستوى دلالة

"( $\alpha \leq 0.05$ )"

أثبتت هذه الدراسة أن الميزانية الاجتماعية تمثل أداة هامة لتشخيص الوضعية الاجتماعية داخل المؤسسات، كونها تجمع مختلف الأبعاد المتمثلة ( العمالة ؛ الأجور والأعباء ؛ ظروف الصحة والسلامة المهنية ؛ ظروف أخرى للعمل ؛ التكوين والتدريب ؛ العلاقات المهنية ؛ ظروف حياة أخرى ) ، مما يجعلها وسيلة لتقييم الأداء الاجتماعي وتعزيز المسؤولية الاجتماعية.

غير أن نتائج الدراسة الميدانية بمؤسسة سونلغاز ورقلة أظهرت أن مستوى تطبيق الميزانية الاجتماعية كان منخفضاً بشكل عام، باستثناء بعد الصحة والسلامة المهنية الذي جاء بمستوى متوسط، في حين أن مستوى تطبيق التدقيق الاجتماعي كان مرتفعاً حسب تقديرات عينة الدراسة. كما بينت الاختبارات الإحصائية أن هناك أثراً سلبياً ذا دلالة إحصائية لبعد الأجور والأعباء على التدقيق الاجتماعي، بينما لم تُظهر بقية الأبعاد أي أثر معنوي، وهو ما يعكس وجود فجوة بين واقع الميزانية الاجتماعية وفعالية التدقيق الاجتماعي بالمؤسسة عينة الدراسة .

#### التوصيات

- ✓ ضرورة تعزيز تطبيق الميزانية الاجتماعية بمختلف أبعادها، خاصة ما يتعلق بالتكوين والتدريب والعلاقات المهنية؛
- ✓ تعميق التكامل بين الميزانية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي، من خلال اعتماد الأولى كمرجع أساسي لتقييم الأداء الاجتماعي؛
- ✓ مراجعة سياسات الأجور و الأعباء بما يضمن العدالة الداخلية ويقلل من أثرها السلبي على التدقيق الاجتماعي؛
- ✓ العمل على إشراك العمال و ممثلهم في إعداد الميزانية الاجتماعية بما يعزز الشفافية والمصادقية؛
- ✓ الاستفادة من ارتفاع مستوى التدقيق الاجتماعي لتصحيح أوجه القصور المسجلة في تطبيق الميزانية الاجتماعية؛
- ✓ تشجيع بحوث مستقبلية مقارنة على مؤسسات اقتصادية أخرى قصد تعميم النتائج وإثراء السياسات الاجتماعية.

#### 6- قائمة المراجع

- Fabienne , B. (2003). *comment faire et présenter son bilan social*. france: édition la lettre du cadre temitorial.
- Jaques , l. j., & Marie, p. (2008). Marie perette, *Audit social, Meilleurs pratique, méthode, outils*.
- Le Droit de Travail en France. (1977). ( Arrêté du 8 décembre 1977 ) fixant la liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'entreprise et dans le bilan social d'établissement des secteurs du commerce et des services.
- Veronica , L. (2004). le bilan social un outil de gestion important. *VIII Séminaire international sur les coopératives, université nationale de la plata*. Canada.
- سمير عبد الغني محمود. (2011). *تطورات في علم الاجتماع الاقتصادي المراجعة الاجتماعية أداة فعالة لتقييم الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال*.
- مليكة سليمان. (2019). *التدقيق الاجتماعي كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلة الجزائرية للموارد البشرية، 3*.