

تصور مسيري الموارد البشرية لممارسات التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية

- دراسة استكشافية لدى عينة من المؤسسات بولاية معسكر -

Title in English Perception of human resource managers of social audit practices of companies in the Algerian

- An exploratory study in a sample of companies in the Wilaya of Mascara-

خالد رقيق*، مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، khaled.reguig@univ-mascara.dzريم بلال، مخبر البحوث الاجتماعية والتاريخية، جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، billal.ryme@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 10/ 06/ 2023

تاريخ القبول: 16/ 05/ 2023

تاريخ الاستلام: 30/ 04/ 2023

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تصور مسيري الموارد البشرية لممارسات التدقيق الاجتماعي لعينة من المؤسسات بولاية معسكر، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الاستكشافي لتحليل البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق أداة المقابلة الموجهة على عينة تتكون من 50 عاملا في مصلحة الموارد البشرية بمختلف المؤسسات العمومية والخاصة، الاقتصادية والخدماتية، تم استخدام الاساليب الاحصائية الوصفية المتمثلة في التكرارات، المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، وتوصلت النتائج إلى أن مفهوم التدقيق الاجتماعي غير واضح لدى المسيرين نظرا لعدم ممارسته الفعلية في المؤسسات، وينحصر تصور مسيري الموارد البشرية لممارسات التدقيق الاجتماعي في المؤسسات على بعض الاجراءات التي تستدعي من الباحثين تطويرها وتوسيعها بما يتماشى مع وضع المؤسسات الجزائرية.

الكلمات المفتاحية: التدقيق، التدقيق الاجتماعي، إدارة الموارد البشرية، مسيري الموارد البشرية.

تصنيف JEL: M12، M42

Abstract:

This study aims to identify the perception of human resources managers of social audit practices for a sample of companies in the Wilaya of Mascara. The study followed the descriptive exploratory approach to analyze the data obtained by applying a questionnaire to a sample of 50 human resources workers in the companies. The results concluded that the concept of social auditing is not clear to managers due to the fact that it is not really practiced in the companies, and the perception of human resource managers of social auditing practices is limited to the companies. Certain procedures that oblige researchers to develop and extend them in accordance with the status of Algerian companies.

Keywords: auditing ; social auditing ; human resource management ; human resource managers

Jel Classification Codes: M12; M42.

1. مقدمة:

تواجه معظم المؤسسات في الجزائر بغض النظر عن حجمها وأنشطتها مشاكل عديدة في مجال إدارة مواردها البشرية وتقييم فاعليتها، بحيث أن العنصر البشري بمهاراته ومعارفه ومواقفه وسلوكياته وتصوراتهِ وما إلى ذلك يؤدي أدوار مختلفة ضمن التسلسل الهرمي للهيكل التنظيمي للمؤسسة، بالإضافة إلى اختلافهم يشكلون موردا متنوعا للغاية بحكم الفروق الفردية في الشخصية، الخبرة والدافع، مما يتطلب سياسات وإجراءات جديدة لإدارة وتسيير مهامهم ومتطلباتهم .

فالتصور الشائع في محيط العمل هو أن النجاح المستمر للمؤسسة، والأداء الفعال، والحفاظ على الاستمرارية يعتمد بشكل أكبر على الطريقة التي يتم بها التعامل مع الموارد البشرية نظرا لدورها المهم في تنفيذ استراتيجية وإدارة الأنظمة، باعتبارها المورد الأكثر قيمة والركيزة الأساسية التي تساهم في تخطيط سياسات المؤسسة وتحقيق أهدافها التنظيمية، حيث أن جودة ومهارات هذه الأخيرة تشكل ميزة تنافسية حقيقية للمؤسسات في جميع القطاعات.

وعليه أصبح من الضروري أن يثبت مديري ومسيري الموارد البشرية كيف يساهم العمال داخل المؤسسات في أداء الأعمال وتحقيق الأهداف التنظيمية، و فهم ما إذا كان المسير وإمكانات موارده البشرية قادرة على تحقيق الأهداف المحددة للمؤسسة مما يتطلب ذلك أداة مناسبة لقياس فعالية وظيفة الموارد البشرية. التدقيق الاجتماعي هو أحد هذه الأدوات التي تربط نظام الموارد البشرية وسياساتها بالأهداف التنظيمية مع التركيز على احتياجات العمال في المؤسسات .

حدد (peretti, 2001, p. 83) التدقيق الاجتماعي "أنه عملية الفحص المهني لإبداء آراء حول الجوانب المختلفة لمساهمة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف المسطرة بالاعتماد على المعايير المتعلقة بمجال التدقيق المراد تطبيقه وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين جودة تسيير المورد البشري". بمعنى عملية منهجية تهدف إلى تقييم جودة استراتيجيات وسياسات وإجراءات الموارد البشرية التي تمارس في المؤسسة.

ويعرف (Igalens, 2000) التدقيق الاجتماعي بأنه "حكم يتم اتخاذه على جودة الموارد البشرية للمؤسسة" بحيث يجب أن يساعد في تنسيق عمليات التدقيق التي يقوم بها مديرو الموارد البشرية في كل قسم من أقسامهم (التوظيف ، والأجور ، والتدريب ، وما إلى ذلك) لضمان اتساق الإجراءات التصحيحية المقترحة لتحسين الأداء العام.

يلعب التدقيق الاجتماعي دورا مهما للغاية حيث يساهم في تقييم فعالية وظائف الموارد البشرية ويثبت أهميتها في بيئة العمل المتغيرة، عادةً ما يكون السبب الأساسي وراء تفضيل المؤسسات لإجراء التدقيق الاجتماعي هو الحصول على حكم واضح حول الحالة العامة للمؤسسة وأيضاً لمعرفة ما إذا كانت بعض الأنظمة الموضوعية تحقق نتائج جيدة، كما يساعد أيضاً المؤسسات على اكتشاف الهفوات والانحرافات وتشخيص أسباب ذلك. نظراً لأن كل مؤسسة تخطط لأنظمة وأهداف معينة، فإن التدقيق الاجتماعي يقارن التخطط بالتنفيذ الفعلي.

إن نجاح تطبيقات التدقيق الاجتماعي في المؤسسات يتوقف على مدى استعدادها للعمل على تحقيق نتائجها، وبالتالي ضرورة توضيح هذا المفهوم في الوسط المهني وتصحيح التصورات التي قد تعيق من سيورته استخدامه خاصة في مجال تسيير الموارد البشرية،

فالتمكن من هذا المفهوم وإدراك شروط تطبيقه من الميزات التي يجب أن تتوفر في مسيري الموارد البشرية مما يمكنهم من استخدام أمثل لأدوات التدقيق الاجتماعي لإتقان قراراتهم في مجال إدارة الموارد البشرية.

1.1. الإشكالية: في إطار ما تم الإشارة إليه ومن خلال دراستنا الاستكشافية سنحاول تشخيص تصور مسيري الموارد البشرية لممارسات التدقيق الاجتماعي في المؤسسات بمختلف القطاعات بولاية معسكر، ولتحقيق ذلك سنسلط الضوء على مجموعة من التساؤلات:

– ما مدى وعي مسيري الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية بولاية معسكر بمفهوم التدقيق الاجتماعي ؟
– هل يملك مسيري الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية بولاية معسكر تصورا واضحا ورؤية إيجابية حول ممارسات التدقيق الاجتماعي ؟

2.1. فرضية الدراسة: من خلال الاطلاع الأدبيات النظرية لموضوع الدراسة وانطلاقا من نتائج الدراسات السابقة في مجال التدقيق الاجتماعي تم صياغة الفرضية التالية:

– لا يملك مسيري الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية بولاية معسكر تصورا واضحا ورؤية إيجابية حول ممارسات التدقيق الاجتماعي من خلال وعيهم بمفهوم التدقيق الاجتماعي وأهميته.

3.1. أهداف الدراسة: تتمثل أهداف هذه الدراسة في:

– التحقق من مدى إدراك مسيري الموارد البشرية لمفهوم التدقيق الاجتماعي وأهميته في المؤسسة.
– تشخيص تصور المسيرين لممارسات التدقيق الاجتماعي وتوضيح مدى تطبيقاته في المؤسسات.
– إبراز مكانة التدقيق الاجتماعي في مجال إدارة الموارد البشرية وتوضيح أهميته في مساعدة المؤسسات على تحسين أداء العمال.

4.1. إطار ومنهج الدراسة: الهدف من البحث هو تحليل تصور مسيري الموارد البشرية تجاه التدقيق الاجتماعي، وبالتالي فإن الدراسة استكشافية بحتة، والتي تهدف إلى تسليط الضوء على آراء وتصورات مسيري الموارد البشرية في ممارسة التدقيق الاجتماعي، واعتمادا على المنهج الوصفي تم جمع البيانات والمعلومات من خلال الاطلاع على المصادر والمراجع ذات الصلة بموضوع البحث وتصميم أداة الدراسة الميدانية.

5.1. الدراسات السابقة:

– أوضحت نتائج دراسة (Catherine, 2005, pp. 10-11) التي أجراها فريق من المدققين والخبراء لمعرفة تمثيلات التدقيق الاجتماعي التصور السلي لمديري الموارد البشرية حول التدقيق الاجتماعي باعتباره أداة لانتشار التوقعات والتقييمات التي تشير إلى نقاط الضعف في المؤسسة، وفي نفس الوقت تمكن هذه الممارسة من تطوير وفهم أدق للعمال ومدى ملائمتهم للعمل.

– أظهرت نتائج البحث الكمي لدراسة (Laalou & Bakadir, 2015, p. 341) أن 31٪ بالمثل فقط من المؤسسات الكبرى في المغرب العربي تمارس التدقيق الاجتماعي، موزعة ب 33٪ بالمثل في تونس ، و 32٪ بالمثل في المغرب ، و 26.7٪ بالمثل في الجزائر، وهي أرقام متواضعة تمثل هذه الممارسة التي تتصف بأنها جينية وتتطلب إعادة النظر في وظيفة الموارد البشرية والأدوات المتاحة لها. وتدعم

هذه الملاحظة أيضا الموقف الذي يشغله التدقيق الاجتماعي في خضم الأنواع المختلفة من عمليات التدقيق التي يتم إجراؤها داخل شركات شمال إفريقيا بحيث يحتل التدقيق الاجتماعي المراتب الأخيرة، وهذا يدل إلى حد كبير على الأهمية المعطاة لهذه الأداة التي من المفترض أن تكون في خدمة إدارة الموارد البشرية.

- وبالعودة للحديث عن التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية فقد هدفت دراسة (نورية، 2017، صفحة 39) حول "تدقيق إدارة الموارد البشرية: رسم للإطار والمنهج الممارس إلى تسليط الضوء على إدراك أهمية ممارسات وسياسات إدارة الموارد البشرية لدى مسيري المؤسسات ثم البحث في تدقيقها باستعمال تحليل التباين الأحادي والمتعدد لتبيان درجة تفاوت أهمية هذه الممارسات وضرورة تدقيقها باختلاف خصائص المؤسسات المستجوبة من حجم وقطاع النشاط وكذا سنوات خبرة، والتي كانت نتائجها تنم عن عدم منح المورد البشري المكانة المميزة عند المسيرين ضمن موارد المؤسسة، وبالتالي تغييب تدقيق ذلك".

2. الإطار النظري للدراسة:

1.2 مفهوم التدقيق الاجتماعي: إن تعدد آراء المنظرين والباحثين حول مفهوم التدقيق الاجتماعي يرجع إلى تنوع المجالات التي يشملها هذا المفهوم، ونذكر من أهمها ما يلي:

يعرف (Saleem & Akbar, 2015) "التدقيق الاجتماعي أنه عملية فحص السياسات والإجراءات والوثائق والأنظمة والممارسات فيما يتعلق بوظائف الموارد البشرية في المؤسسة" يركز هذا التعريف على قياس مدى امتثال الممارسات على مستوى إدارة الموارد البشرية للمعايير والأنظمة المرجعية، مما يغيب قياس مدى فعالية هذه الممارسات في تحقيق النتائج والأهداف. ويرى (Genga, 2014) "التدقيق الاجتماعي أنه وسيلة من خلالها يمكن للمؤسسة قياس مكانتها الحالية وتحديد ما أنجزته لتحسين وظيفة الموارد البشرية. وهي تتضمن مراجعة منهجية لجميع جوانب ممارسات إدارة الموارد البشرية، عادة في شكل قائمة مراجعة، للتأكد من الالتزام بالمعايير والتقييد بها". يظهر الباحث من خلال هذا المفهوم أهمية التدقيق الاجتماعي في رفع مكانة المؤسسة بحيث يمنح الفرصة لتقييم ما تفعله المؤسسة بشكل صحيح.

في قاموس "Blackwell's" الموسوعي لإدارة الموارد البشرية، يتم تعريف التدقيق الاجتماعي على أنه "سلسلة من الإجراءات المنهجية الرسمية المصممة لتقييم كفاءة وفعالية نظام إدارة الموارد البشرية للمؤسسة، ومقارنة أدائها بالمعايير الداخلية والخارجية المناسبة، وتقييم مدى ملاءمة هذا النظام لتنفيذ أهداف المؤسسة الاستراتيجية والتشغيلية، ومن ثم توفير إطار لتحسين الطريقة التي تدير بها المؤسسة الأفراد العاملين" (Huselid, 2005, p. 165). يشير هذا التعريف إلى أهمية التدقيق الاجتماعي في تقييم فعالية سياسات الموارد البشرية وإجراءاتها وممارساتها واستراتيجياتها لتشخيص حالة المؤسسة ووضع أفضل الممارسات لتسيير أفرادها.

ويقصد بالتدقيق الاجتماعي عملية فحص مدى تطبيق الموارد البشرية والإدارات المختلفة بالمنظمة لسياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية. وتتم عملية التدقيق من خلال نظام بحثي يغطي كافة وظائف إدارة الموارد البشرية، ويعمل هذا النظام كنظام تحكم في جودة أداء الموارد البشرية وكيفية إدارتها. (عمر محمد و الطاهر أحمد، 2013، صفحة 114).

ويمكن تعريف التدقيق الاجتماعي إجرائيا: بأنه عملية منظمة تهتم بتحليل ومراجعة السياسات والتطبيقات المتعلقة بالموارد البشرية أي الأفراد العاملين في المؤسسات، من خلال فحص جوانبها المختلفة كالتوظيف والتكوين ونظام الأجور والخوافز، إضافة إلى

تقييم مدى قدرة المؤسسة على التحكم في المشاكل الخاصة بالجانب البشري كتدقيق العلاقات الاجتماعية في المؤسسة والظواهر المرتبطة بالحوادث المختلفة والغيابات، يتم صياغتها في النهاية بتقرير يعكس وضعية المؤسسة مع الحرص على تنفيذ التوصيات المقترحة لتحسين أساليب إدارة الموارد البشرية.

2.2 أهمية التدقيق الاجتماعي:

- تظهر أهمية التدقيق الاجتماعي من خلال صياغة الأهداف المراد تحقيقها جراء تطبيق التدقيق الاجتماعي، وبصفة عامة تحدد أهمية التدقيق الاجتماعي باعتباره:
- مدخل لنظام الجودة الشاملة (أداة ضبط الجودة)
 - أداة تحكم في إدارة الموارد البشرية.
 - أداة مساعدة في اتخاذ القرار.
 - يعمل كأداة تشخيصية تحليلية لتقييم أداء الموارد البشرية.
 - يساعد في إعادة هيكلة المنظمة من ناحية الموارد البشرية واستراتيجياتها وممارساتها.
 - يجدد ويغير المعرفة والمهارات والاحتياجات الضرورية للموارد البشرية والتي تعمل على تحقيق أهداف المنظمة (Tapomoy, 2006, p. 364)

3.2 مساهمات التدقيق الاجتماعي في نظام إدارة المؤسسات: تتمثل مساهمات التدقيق الاجتماعي حسب (Peretti) في الجوانب التالية:

- الأمن: يهدف إلى تحديد وتقليل المخاطر المرتبطة بعدم الامتثال للأنظمة الداخلية والخارجية.
- جودة المعلومات: وهي التحقق من أن القرارات تتخذ على أساس المعلومات ذات الصلة وفي الوقت المناسب.
- الفعالية: تحدد مخاطر عدم تحقيق الأهداف في إطار السياسة الموضوعة.
- التحكم في التكاليف: في هذا المستوى، يحاول المدقق تحديد مصادر إهدار الموارد، والتصدي للتكاليف المخفية.
- تحسين الخيارات الاستراتيجية: بالتوصيات التي يقدمها المدقق، يمكن للمؤسسة اختيار البدائل أو الاختيارات الاستراتيجية المناسبة لتحقيق فلسفتها ورسالتها وأهدافها. (Elkandoussi & El mousadik, 2016, p. 147)

3. الإطار الميداني:

1.3 مجتمع وعينة الدراسة: تم تحديد عينة البحث بطريقة قصدية نظرا للهدف المراد تحقيقه من الدراسة والمتمثل في مجموعة من التصورات يمتلكها مسيري الموارد البشرية باعتبارهم يتوفرون على الصفات والخصائص التي يفرضها موضوع الدراسة، بحيث شملت 50 عاملا من مسيري الموارد البشرية يمثلون مؤسسات عمومية وخاصة، اقتصادية وخدمية.

2.3 أداة الدراسة: اعتمد دليل المقابلة الموجهة كأداة للبحث وجمع المعلومات والبيانات، تم تطويره وتكييفه لمعالجة الهدف المحدد بما يتلائم مع المؤسسات الجزائرية استنادا على الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع والمتمثلة في:

- دراسة (Sharma, 2013, p. 41) التي هدفت إلى معرفة تصور متخصصي إدارة الموارد البشرية تجاه تدقيق الموارد البشرية.

- دراسة استكشافية لدى عينة من المؤسسات بولاية معسكر -

- دراسة (Bakdir, 2012) التي هدفت إلى إبراز حالة ممارسة تدقيق الموارد البشرية ومساهمتها في أداء المؤسسات في الدول المغاربية. ولتحقيق ذلك تم إجراء مقابلات موجهة مع مديري ومسيري الموارد البشرية في مؤسسات مختلفة من حيث القطاع والنشاط بولاية معسكر، للتعرف على تحديد ماهية التدقيق الاجتماعي لديهم ومدى ممارسة ذلك في المؤسسات.

3.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة: لمعالجة البيانات المتحصل عليها تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية من خلال حساب التكرارات، المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ببرنامج الحزم الإحصائية spss النسخة 25.

4.3 تحليل خصائص عينة الدراسة: وزعت أداة الدراسة (المقابلة الموجهة) على مستوى مصلحة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية والخاصة ذات النشاط الاقتصادي والخدمي بولاية معسكر والتي بلغ عددها 42 مؤسسة حيث بلغ عدد أفراد العينة 50 فردا موزعة ب 19 فردا في المؤسسات الاقتصادية و 31 فردا في المؤسسات الخدمية، متساوية في نوع القطاع ب 25 فردا لكلا القطاعين العام والخاص. والملاحظ أن الحصة الأكبر شملت المؤسسات العمومية ذات الطابع الخدمي وهذا راجع لقلة المؤسسات الاقتصادية على مستوى الولاية .

ونظرا لغياب مفهوم التدقيق الاجتماعي على مستوى مؤسسات الدراسة وحرصا على أن تكون اجابات العينة مبنية على إدراك وفهم المسيرين لمفهوم التدقيق الاجتماعي وممارساته بغض النظر عن تطبيقاته داخل المؤسسات، تم مرافقة المبحوثين أثناء توزيع الأداة لتوضيح المفهوم مع شرح وتحليل العبارات المقدمة في دليل المقابلة، حيث شملت العينة 37 فردا من جنس الذكور و 13 فردا من جنس الاناث موزعين من حيث المستوى الوظيفي ب 07 أفراد مديري الموارد البشرية، و 33 فردا مسيري الموارد البشرية، و 10 أفراد رؤساء مصلحة.

5.3. عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

من أجل التحقق من الفرضية التالية: يملك مسيري الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية بولاية معسكر تصورا واضحا ورؤية إيجابية حول ممارسات التدقيق الاجتماعي من خلال وعيهم بمفهوم التدقيق الاجتماعي وأهميته، تم تحليل آراء أفراد عينة مسيري الموارد البشرية كالآتي:

الجدول 01: "النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول مفهوم التدقيق الاجتماعي"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
في نظرك لماذا يجب على المؤسسات إجراء التدقيق الاجتماعي؟	يعتبر أداة لتحسين إدارة الموارد البشرية	29	35.8%	1.42	0.499
	وسيلة تقييم للأداء الاجتماعي للمؤسسات	23	28.4%	1.54	0.503
	وسيلة للتحكم في وظيفة الموارد البشرية	29	35.8%	1.42	0.499

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول 01 تصور مسيري الموارد البشرية لفهوم التدقيق الاجتماعي ويتضح أن نسبة 35.8% يعتبرون أن التدقيق الاجتماعي أداة لتحسين إدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى اعتباره وسيلة للتحكم في وظيفة الموارد البشرية حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة 1.42 بانحراف معياري يقدر ب 0.499، وهي التقديرات الأكثر نسبة حسب آراء المسيرين مقارنة ب ما نسبته 28.4% من إجابات أفراد العينة التي تعبر على أنه أداة تقييم للأداء الاجتماعي للمؤسسات بحيث بلغ متوسط الاجابات 1.54 بانحراف معياري يقدر ب 0.503. وقد يرجع ذلك إلى تركيز المسيرين على أداء الموارد البشرية داخل المؤسسة أكثر من تركيزهم على الاداء الاجتماعي للمؤسسة بشكل عام.

الجدول 02: "النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول سبب ممارسة مؤسساتهم للتدقيق الاجتماعي"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
في نظرك في ما يتمثل سبب ممارسة مؤسستك للتدقيق الاجتماعي؟	ضمان امتثال ممارسات الموارد البشرية مع سياسات تسيير الموارد البشرية	25	24.3%	1.50	0.505
	فهم بيئة قسم الموارد البشرية وتصحيح الأخطاء والانحرافات	29	28.2%	1.42	0.499
	تقييم ممارسة الموارد البشرية في المؤسسة للمعايير الوطنية والدولية	24	23.3%	1.52	0.505
	السعي لفاعلية القرارات المتخذة في مجال الموارد البشرية	25	24.3%	1.50	0.505

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول 02 العوامل المختلفة التي اقترحها أفراد عينة مسيري الموارد البشرية كأسباب لإجراء التدقيق الاجتماعي في مؤسساتهم، يرى غالبية أفراد العينة أن فهم بيئة قسم الموارد البشرية وتصحيح الأخطاء والانحرافات العامل الأكثر أهمية لإجراء التدقيق الاجتماعي بنسبة 28.2%، وهي النسبة الأكثر تمثيلا حيث بلغ متوسط الاجابات 1.42 بانحراف معياري قدر ب 0.499، ويليهما ضمان امتثال ممارسات الموارد البشرية مع سياسات تسيير الموارد البشرية و السعي لفاعلية القرارات المتخذة في مجال الموارد البشرية بنسبة 24.3% من اجابات أفراد العينة لكلا الخيارين بحيث بلغ متوسط الاجابات 1.50 بانحراف معياري قدر ب 0.505، أما نسبة 23.3% من إجابات أفراد العينة فكانت لعامل تقييم ممارسة الموارد البشرية في المؤسسة للمعايير الوطنية والدولية، حيث بلغ متوسط الاجابات 1.52 بانحراف معياري قدر ب 0.505. والملاحظ من خلال هذه النسب تقارب استجابات المسيرين لأسباب اجراء التدقيق الاجتماعي في مؤسساتهم وقد يرجع ذلك إلى المشاكل التي تعاني منها وظيفة ادارة الموارد البشرية في المؤسسات من حيث احترام القوانين والاجراءات واتخاذ القرارات وغيرها من المشاكل التي تعتبر دافعا لإجراء التدقيق الاجتماعي.

جدول 03: "النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول المحور الأكثر اهتماما عند إجراء التدقيق الاجتماعي في المؤسسات"

- دراسة استكشافية لدى عينة من المؤسسات بولاية معسكر -

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
من بين محاور التدقيق الاجتماعي التالية ما هو المحور الأكثر اهتماما من المدقق عند اجراء التدقيق الاجتماعي في مؤسستك أو في مؤسسات أخرى؟	تدقيق الدور الوظيفي للموارد البشرية	26	33.8%	1.48	0.505
	تدقيق دور الامتثال للموارد البشرية	32	41.6%	1.36	0.485
	تدقيق الدور الاستراتيجي للموارد البشرية	19	24.7%	1.62	0.490

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول 03 ردود أفراد عينة مسيري الموارد البشرية فيما يتعلق بمحاور تركيز التدقيق الاجتماعي في مؤسساتهم، فنلاحظ أن نسبة 41.6% من إجابات أفراد العينة يفضلون تدقيق دور الامتثال للموارد البشرية باعتباره المحور الرئيسي للتدقيق الاجتماعي في مؤسساتهم، وهي النسبة الأكثر ارتفاعا، بحيث بلغ متوسط الإجابات 1.36 بانحراف معياري قدر ب 0.485، بينما نسبة 33.8% من إجابات أفراد العينة مثلت محور تدقيق الدور الوظيفي للموارد البشرية بمتوسط 1.48 وانحراف معياري قدر ب 0.505، في حين بلغت نسبة محور تدقيق الدور الاستراتيجي للموارد البشرية 24.7% بمتوسط 1.62 وانحراف معياري قدر ب 0.490. ويمكن تفسير ذلك بالمفهوم التقليدي للتدقيق الاجتماعي في المؤسسات الذي لا يزال تحت غطاء التدقيق المالي والحاسبي والذي يركز على الامتثال للمعايير كدور رئيسي لمهمة التدقيق نظرا لاستعمالاته الواسعة في المؤسسات.

جدول 04: "النسب المئوية و المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول الفئة المؤهلة لإجراء التدقيق الاجتماعي في المؤسسات"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
برأيك من هي الفئة المؤهلة لإجراء التدقيق الاجتماعي في المؤسسات؟	إطار من إطارات مصلحة الموارد البشرية	21	26.3%	1.58	0.499
	لجنة عمل متعددة الوظائف	13	16.3%	1.74	0.443
	مدقق داخلي مستقل	23	28.7%	1.54	0.503
	مدقق خارجي	23	28.7%	1.54	0.503

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول 04 تفضيل أفراد عينة مسيري الموارد البشرية للفئة المؤهلة المناسبة لإجراء التدقيق الاجتماعي في المؤسسات، ويلاحظ أن نسبة 28.7% من إجابات أفراد العينة يفضلون كلا الخيارين مدقق داخلي مستقل ومدقق خارجي لإجراء التدقيق الاجتماعي، وهي النسب الأكثر تقديرا بحيث بلغ متوسط اجابات كلا الخيارين 1.54 بانحراف معياري قدر ب 0.503، أما نسبة 26.3% من إجابات أفراد العينة ففضل إطار من اطارات مصلحة الموارد البشرية كفئة مؤهلة لإجراء التدقيق الاجتماعي بمتوسط

1.58 وانحراف معياري قدر ب 0.499 ، بينما 16.3% من إجابات أفراد العينة بمتوسط 1.74 وانحراف معياري قدر ب 0.443. تفضل لجنة عمل متعددة الوظائف لإجراء التدقيق الاجتماعي. ويمكن تفسير تقارب النسب حول الفئة المؤهلة لإجراء التدقيق الاجتماعي حسب المسيرين بحجم المعارف والمؤهلات التي تتوفر في المدققين الداخليين والخارجيين بالإضافة إلى إطار من أطارات مصلحة الموارد البشرية الذي يمكن اعتباره مؤهلاً لإجراء التدقيق الاجتماعي بحكم خبرته المكتسبة في مجال تسيير الموارد البشرية.

جدول 05: "النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول المصلحة التي ينبغي أن تشارك في إجراءات التدقيق الاجتماعي"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
حسبك رأيك أي مصلحة من العمال ينبغي أن تشارك في إجراءات التدقيق الاجتماعي؟	مصلحة الموارد البشرية فقط	12	19.0%	1.76	0.431
	مجموعة من عمال المؤسسة بما في ذلك العمال التنفيذيين والمتحكمين والإطارات	25	39.7%	1.50	0.505
	لجنة التدقيق الداخلي فقط	14	22.2%	1.72	0.454
	مدققين خارجيين فقط	12	19.0%	1.76	0.431

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

الجدول 05 يبين آراء مسيري الموارد البشرية فيما يتعلق بالعمال المشاركين في إجراءات التدقيق الاجتماعي، بحيث نلاحظ أن إجراء التدقيق الاجتماعي حسب أغلبية أفراد العينة يتطلب مشاركة جميع عمال المؤسسة بما فيهم العمال التنفيذيين والمتحكمين والإطارات وهذا ما مثلته نسبة 39.7% من اجابات أفراد العينة، كأكبر نسبة مقارنة بالخيارات الأخرى بمتوسط 1.50 وانحراف معياري يقدر ب 0.505، وتليها مشاركة لجنة التدقيق الداخلي فقط بنسبة 22.2% من اجابات أفراد العينة بمتوسط 1.72 وانحراف معياري يقدر ب 0.454، أما مشاركة مصلحة الموارد البشرية فقط أو مشاركة المدققين الخارجيين فقط فجاءت بنسبة 19% من اجابات أفراد العينة بمتوسط 1.76 وانحراف معياري يقدر ب 0.431. وتعتبر نسبة تقدير المسيرين لخيار مشاركة مجموعة من العمال من أطارات وعمال منفذين ومتحكمين في اجراءات التدقيق الاجتماعي مؤشرا ايجابيا يوضح نظرة المسيرين الواسعة لأهمية ذلك في الوصول الى نتائج مرضية في مجال ممارسة التدقيق الاجتماعي.

جدول 06: "النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول أنواع التدقيق الأكثر ممارسة في المؤسسات"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
في نظرك من بين أنواع التدقيق التالية أي التدقيق الأكثر ممارسة في المؤسسات؟	التدقيق المالي	35	34.7%	1.30	0.436
	تدقيق الجودة	21	20.8%	1.58	0.499
	التدقيق الاجتماعي (تدقيق تسيير الموارد البشرية)	19	18.8%	1.62	0.490
	تدقيق المشتريات والمبيعات	15	14.9%	1.70	0.463

- دراسة استكشافية لدى عينة من المؤسسات بولاية معسكر -

0.418	1.78	%10.9	11	تدقيق الإنتاج	
-------	------	-------	----	---------------	--

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يظهر الجدول 06 ردود عينة مسيري الموارد البشرية فيما يتعلق بأنواع التدقيق الأكثر ممارسة في المؤسسات، نلاحظ أن نسبة 34.7% من اجابات أفراد العينة يرون أن التدقيق المالي الأكثر ممارسة في المؤسسات مقارنة بالأنواع الأخرى، بحيث بلغ متوسط الاجابات 1.30 بانحراف معياري يقدر ب0.436، ويليه تدقيق الجودة بنسبة 20.8% ومتوسط اجابات بلغ 1.58 بانحراف معياري يقدر ب0.499، أما نسبة 18.8% من اجابات أفراد العينة تمثل ممارسة التدقيق الاجتماعي بمتوسط اجابات بلغ 1.62 وانحراف معياري يقدر ب0.490، ونسبة 14.9% تمثل ممارسة تدقيق المشتريات والمبيعات بمتوسط اجابات بلغ 1.70 وانحراف معياري يقدر ب0.463، وتمثل نسبة 10.9% ممارسة تدقيق الانتاج بمتوسط اجابات بلغ 1.78 وانحراف معياري يقدر ب0.418. والملاحظ من خلال تقديرات النسب المذكورة أن التدقيق الاجتماعي لم يرقى بعد إلى مستوى ممارسة التدقيق المالي وهذا طبيعي باعتبار أن الدولة والهيئات الحكومية لم تتجه بعد وبشكل رسمي الى ممارسات التدقيق الاجتماعي وهذا ما يبرره غياب منصب مدقق اجتماعي أو مدقق الموارد البشرية في المؤسسات.

جدول 07: "النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول العمليات الأكثر خضوعا في إجراء التدقيق الاجتماعي"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ماهي العمليات الأكثر خضوعا عند إجراء التدقيق الاجتماعي في المؤسسات؟	تدقيق التوظيف	31	%21.5	1.38	0.490
	تدقيق تسيير المسار الوظيفي	31	%21.5	1.38	0.490
	تدقيق الأجور	42	%29.2	1.16	0.370
	تدقيق التدريب	20	%13.9	1.60	0.495
	تدقيق المناخ الاجتماعي	20	%13.9	1.60	0.495

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول 07 ردود مسيري الموارد البشرية حول العمليات الأكثر خضوعا في إجراء التدقيق الاجتماعي في المؤسسات، بحيث أن أغلبية اجابات أفراد العينة بنسبة 29.2% تعتبر أن عملية تدقيق الأجور تمارس بكثرة مقارنة بالعمليات الأخرى، بحيث بلغ متوسط الإجابات 1.16 بانحراف معياري يقدر ب0.370، ويليه تدقيق التوظيف وتدقيق تسيير المسار الوظيفي بنسبة 21.5% أي بمتوسط 1.38 من اجابات افراد العينة وانحراف معياري يقدر ب0.490، ثم تدقيق التدريب وتدقيق المناخ الاجتماعي بنسبة 13.9% بمتوسط اجابات بلغ 1.60 وانحراف معياري يقدر ب0.495. ويمكن تفسير اهتمام المؤسسات بتدقيق الاجور حسب مسيري الموارد البشرية باعتبارها أهم الخواص التي تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية.

جدول 08: "النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول الإطار الزمني المحدد لإجراء التدقيق الاجتماعي"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة	المتوسط	الانحراف
--------	----------	-----------	--------	---------	----------

المعيار	الحسابي	المئوية			
0.370	1.84	%08	08	مرة كل أربع سنوات	في نظرك ما هو
0.505	1.52	%24	24	كل نصف سنة	الإطار الزمني المحدد
0.274	1.08	%46	46	سنويا	والمناسب لإجراء
0.501	1.56	%22	22	مرة كل سنتين	التدقيق الاجتماعي
					في المؤسسات

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول 08 توصيات مسيري الموارد البشرية في ما يتعلق بالإطار الزمني المحدد لإجراء التدقيق الاجتماعي، أوصى أغلبية المسيرين بإجراء التدقيق الاجتماعي سنويا وهذا ما عبرت عنه نسبة 46% من إجابات أفراد العينة كأكثر نسبة بمتوسط 1.08 وانحراف معياري قدر ب 0.274، بينما نسبة 24% توصي بإجراء التدقيق الاجتماعي كل نصف سنة، حيث بلغ متوسط الإجابات 1.52 وانحراف معياري قدر ب 0.505، ونسبة 22% مثلت اقتراح إجراء التدقيق الاجتماعي مرة كل سنتين بمتوسط 1.56 وانحراف معياري قدر ب 0.501، ونسبة 8% مرة كل أربع سنوات بمتوسط 1.84 وانحراف معياري قدر ب 0.370. ويمكن اعتبار النسبة الأكبر في اختيار المسيرين لإجراء التدقيق الاجتماعي سنويا مؤشرا إيجابيا أيضا يفسر رأي المسيرين لمدى الالتزام بإجراء التدقيق الاجتماعي واستعدادهم لذلك.

جدول 09 النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول الأداة المناسبة لإجراء التدقيق الاجتماعي في المؤسسات.

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
حسب رأيك ماهي	المقابلة (فردية/ جماعية)	25	%21.2	1.50	0.505
الأداة المناسبة	الاستبيان	50	%42.4	1.00	0.000
لإجراء التدقيق	الملاحظة	10	%8.5	1.80	0.404
الاجتماعي في المؤسسات؟	تحليل الوثائق والسجلات	33	%28	1.34	0.479

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول 09 الذي يوضح الأدوات المناسبة لإجراء التدقيق الاجتماعي كما اعتبرها مسيري الموارد البشرية في المؤسسات، وفقا لغالبية إجابات أفراد العينة فإن نسبة 42.4% من الإجابات تمثلت في اعتبار الاستبيان الأداة المناسبة لإجراء التدقيق الاجتماعي بحيث بلغ متوسط الإجابات 1.00 وانحراف معياري قدر ب 0.000 ويليهما أداة تحليل الوثائق والسجلات بنسبة 28% بمتوسط إجابات 1.34 وانحراف معياري قدر ب 0.479، وأداة المقابلة بنسبة 21.2% بمتوسط 1.50 وانحراف معياري قدر ب 0.505، ثم أداة الملاحظة بنسبة 8.5% بمتوسط حسابي 1.80 وانحراف معياري قدر ب 0.404. ويمكن القول أن النسب

المتحصل عليها تعبر بصفة عامة عن أهمية استعمال جميع الأدوات والاساليب في اجراء التدقيق الاجتماعي، إلا أن الاستبيان يبقى الأداة المناسبة حسب منظور مسيري الموارد البشرية قد يرجع ذلك إلى سهولة استعماله وسرعة جمع المعلومات والبيانات من مختلف مصالح المؤسسة.

جدول 10: "النسب المئوية و المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول المؤهلات التي ينبغي توفرها في المدقق الاجتماعي"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
ماهي المؤهلات التي ينبغي توفرها في المدقق الاجتماعي؟	خبرة في إدارة الموارد البشرية	41	26.8%	1.18	0.338
	خبرة في تنفيذ أنظمة الموارد البشرية كمستشار أو مسير أو منفذ	41	26.8%	1.18	0.388
	مهارات في التشخيص والتطوير التنظيمي للمؤسسات	08	5.2%	1.80	0.370
	معرفة استراتيجيات الأعمال والموارد البشرية	13	8.5%	1.74	0.443
	خبرة سابقة في التدقيق	50	32.7%	1.00	0.000

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول 10 مجموعة المؤهلات التي ينبغي توفرها في المدقق الاجتماعي حسب تصور مسيري الموارد البشرية، 32.7% من إجابات أفراد عينة مسيري الموارد البشرية تعبر عن ضرورة توفر خبرة سابقة في التدقيق لدى المدققين الاجتماعيين، وهي تمثل النسبة الأكبر بحيث بلغ متوسط الإجابات 1.00 بانحراف معياري يقدر ب0.000، أما نسبة 26.8% فتعبر عن ضرورة توفر خبرة في إدارة الموارد البشرية وخبرة في تنفيذ أنظمة الموارد البشرية كمستشار أو مسير أو منفذ بمتوسط إجابات 1.18 وانحراف معياري يقدر ب0.338، وتعبر نسبة 8.5% حسب إجابات أفراد العينة عن معرفة استراتيجيات الأعمال والموارد البشرية بمتوسط إجابات 1.74 وانحراف معياري قدر ب0.443، ونسبة 5.2% عن توفر مهارات في التشخيص والتطوير التنظيمي للمؤسسات بمتوسط إجابات 1.84 وانحراف معياري قدر ب0.370. والملاحظ أن عامل الخبرة يعتبر أهم مؤهل يجب توفره لإجراء التدقيق الاجتماعي حسب مسيري الموارد البشرية بحيث أن الخبرة السابقة في التدقيق قد تشكل من خلال مجموعة من الخبرات في إدارة الموارد البشرية وتنفيذ الأنظمة وبالتالي يمكن اعتبار ذلك مؤشرا إيجابيا أظهره المسيرين من خلال استجاباتهم قد يساهم في تشجيع إمكانية ممارسة مسيري الموارد البشرية للتدقيق الاجتماعي .

جدول 11: "النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة حول الإجراءات المناسبة للعمل بتقارير التدقيق الاجتماعي"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
- ما هي الإجراءات المناسبة	عرض التقارير على مصلحة الإدارة العليا لإعداد	06	5.8%	1.88	0.328

للمعمل	بتقارير	التدقيق	خطة عمل للمتابعة والتقييم.				
الاجتماعي؟			تعيين فرقة عمل لدراسة وتحديد أولويات المجالات التي يتعين تحسينها والمجالات التي يتم الإبقاء عليها.	10	%9.6	1.80	0.404
			مشاركة العمال لنتائج وخطة العمل من خلال الورشات والمجلات والمنتديات والرسائل الداخلية لإشراك العمال على جميع المستويات لاكتساب ثقتهم في مثل هذه التدخلات.	43	%41.3	1.14	0.351
			تشكيل فريق عمل من قبل قسم الموارد البشرية الذي سيقوم بمراقبة تنفيذ الاقتراحات بعد تحديد أولوياتها.	45	%43.3	1.10	0.303

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يوضح الجدول 11 ردود مسيري الموارد البشرية فيما يتعلق بالإجراءات المناسبة للعمل بتقارير التدقيق الاجتماعي، ونلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 43.3% من إجابات أفراد العينة يعتبرون أن تشكيل فريق عمل من قبل قسم الموارد البشرية يقوم بمراقبة تنفيذ الاقتراحات بعد تحديد أولوياتها كأفضل الإجراءات المناسبة للعمل بتقارير التدقيق الاجتماعي، وهو الاختيار الأكبر نسبة بحيث بلغ متوسط الإجابات 1.10 بانحراف معياري قدر بـ 0.303، وتليها نسبة 41.3% من إجابات أفراد العينة يعتبرون أن مشاركة النتائج وخطة العمل من خلال الورشات والمجلات والمنتديات والرسائل الداخلية لإشراك العمال من كل الفئات لاكتساب ثقتهم في مثل هذه التدخلات بحيث بلغ متوسط الإجابات 1.14 بانحراف معياري يقدر بـ 0.351، ويمكن تفسير تقارب النسب حسب تصور المسيرين بأهمية العمليتين داخل المؤسسة لما تتضمنه من أهداف لتعزيز العمل الجماعي والتشارك في النتائج المحصل عليها بعد اجراء التدقيق الاجتماعي.

أما نسبة 9.6% من إجابات أفراد العينة فتعتبر تعيين فرقة عمل لدراسة وتحديد أولويات المجالات التي يتعين تحسينها والمجالات التي يتم الإبقاء عليها كأحد إجراءات العمل بتقارير التدقيق الاجتماعي حيث بلغ متوسط الإجابات 1.80 بانحراف معياري يقدر بـ 0.404، إضافة إلى إجراء عرض التقارير على مصلحة الإدارة العليا لإعداد خطة عمل لمتابعة وتقييم سير مصالح المؤسسة بنسبة 5.8% من إجابات أفراد العينة، حيث بلغ متوسط الإجابات 1.88 بانحراف معياري يقدر بـ 0.328.

جدول 12: "النسب المئوية والمتوسطات لتقديرات أفراد العينة حول استعمال تقارير التدقيق الاجتماعي وأهميتها داخل

المؤسسات"

السؤال	الخيارات	التكرارات	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
حسب رأيك فيما تستخدم تقارير التدقيق الاجتماعي وما أهميتها داخل المؤسسات؟	تستخدمه مصلحة تسيير الموارد البشرية لإجراء تدقيق سريع للمؤسسة	16	20.5%	1.68	0.471
	تستخدمه مصلحة تسيير الموارد البشرية لتسهيل عملية التشخيص الداخلي للمؤسسة ومناقشة وتحديد خطة العمل	29	37.2%	1.42	0.499
	قد يستخدمه المسؤول التنفيذي الأول في المؤسسة لتقييم كيفية تأثير سياسات وممارسات الموارد البشرية على الأداء الفردي والمؤسسي	33	42.3%	1.34	0.479

المصدر: من اعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج spss

يبين الجدول رقم (12) آراء مسيري الموارد البشرية حول استخدامات تقارير التدقيق الاجتماعي وأهميتها داخل المؤسسات، ويتضح أن أغلبية اجابات أفراد العينة بنسبة 42.3% تمثل استخدام تقارير التدقيق الاجتماعي من طرف المسؤول التنفيذي الأول في المؤسسة لتقييم كيفية تأثير سياسات وممارسات الموارد البشرية على الأداء الفردي والمؤسسي، وهي أكبر نسبة في اختيار المسيرين لأهمية التقارير بحيث بلغ متوسط الاجابات 1.34 بانحراف معياري يقدر ب0.479، وتمثل نسبة 37.2% من الاجابات استخدام مصلحة الموارد البشرية لتقارير التدقيق الاجتماعي من أجل تسهيل عملية التشخيص الداخلي للمؤسسة ومناقشة وتحديد خطة العمل، بمتوسط اجابات بلغ 1.42 وانحراف معياري يقدر ب0.499، أما نسبة 20.5% من الاجابات فتمثل استخدام مصلحة الموارد البشرية لتقارير التدقيق الاجتماعي لإجراء تدقيق سريع للمؤسسة بمتوسط اجابات بلغ 1.86 وانحراف معياري يقدر ب0.471. ويمكن تفسير هذه النتائج بنظرة المسيرين لضرورة ايجاد اجراءات ونماذج تساهم في تحسين الأداء الفردي والمؤسسي والتدقيق الاجتماعي من بين أهم الاساليب لتحقيق ذلك، وهو ما يجعل علاقة التدقيق الاجتماعي بأداء العمال في المؤسسة أولى اهتمامات مسيري الموارد البشرية.

6.3. مناقشة النتائج:

من خلال تحليل نتائج المقابلة الموجهة تم التحقق من صحة فرضية الدراسة والتوصل إلى:

لا يملك مسيري الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية بولاية معسكر تصورا واضحا ورؤية إيجابية حول ممارسات التدقيق الاجتماعي، ويظهر ذلك من خلال النقاط التالية:

تقتصر مساهمة التدقيق الاجتماعي في إدارة نشاط الموارد البشرية من خلال تحسين أساليب التسيير والتحكم في وظائفه والمساهمة في تقييم أداء المؤسسة، فتحسين أداء الموارد البشرية يتطلب وجود نظام رقابي فعال، وهذا ما يتصف به التدقيق الاجتماعي ما

يضمن بلوغ الأهداف المسطرة، وتؤيد هذه النتائج العناصر التي طرحها بعض المؤلفين (Alain, 2009) حول التدقيق الاجتماعي باعتباره أداة إدارية أساسية للإدارة الاستراتيجية والتشغيلية للموارد البشرية.

وأظهرت نتائج الدراسة أن مسيري الموارد البشرية يعتبرون أن فهم بيئة قسم الموارد البشرية وتصحيح الأخطاء والانحرافات من بين العوامل المهمة لتطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات، وبالتالي يعتبر أداة من شأنها أن تقود المدقق للتحليل والتشخيص واتخاذ القرارات مما يساعد في تقديم الحلول والاقتراحات لتحسين جودة التسيير وتطوير الأداء الاجتماعي للمؤسسة، وهذا ما تؤكدته دراسة (Laalou & Gasse, 2014, p. 141) باعتبار التدقيق الاجتماعي أداة لمساعدة سلطة اتخاذ القرار في المؤسسة من خلال إنتاج الحقائق، والبحث الموضوعي، والتوصيات والتفسيرات المفيدة، وإدراك عرض المخاطر بأنواعها المختلفة مثل: عدم الالتزام بالقوانين والمعايير، عدم ملائمة السياسة الاجتماعية لاحتياجات العاملين في المؤسسة وعدم كفاية توقعات الموارد البشرية.

وحددت نتائج الدراسة المحور الأكثر اهتماما في إجراء التدقيق الاجتماعي في المؤسسات، حسب منظور مسيري الموارد البشرية فإن تدقيق الامتثال الأكثر اعتمادا في المؤسسات الجزائرية، ويعني تقييم امتثال الموارد البشرية والممارسات الاجتماعية للقواعد والمعايير والإجراءات الداخلية والخارجية، في حين تبقى ممارسة تدقيق الفعالية والتدقيق الاستراتيجي أقل استخداما حسب المؤسسات التي شملها الاستطلاع، وبالتالي فإن التدقيق الاجتماعي مهمة ذات أبعاد متغيرة كما حدده (Couret & Igalens, 1988, p. 68) "يمكن أن يكون إما مهمة لتقييم امتثال الممارسة الاجتماعية للمعايير، أو مهمة للبحث في فعالية الممارسات الاجتماعية أو في النهاية مهمة ذات طبيعة استراتيجية للمؤسسة".

ويتبين من خلال نتائج الدراسة أن المدققين الداخليين والخارجيين يعتبرون الفئة المؤهلة للقيام بإجراءات التدقيق الاجتماعي حسب تصور مسيري الموارد البشرية باعتبار "أن التدقيق الاجتماعي خاص بمجال محدد وحساس، فإنه لا بد من توافر بعض الصفات في المدققين، لضمان السير الحسن للمهمة التي يمكن أن يقودها مدقق من المؤسسة أو مستقل في إطار تعاقد، في كلتا الحالتين لا بد من الحفاظ على خاصية الاستقلالية ويفضل أن تكون بعض المهمات في مجال التدقيق الاجتماعي أحسن لو تمت بالتعاون بين الاثنين" (Peretti & Igalens, 2008, pp. 137-138)

"كما تفضل بعض المؤسسات استخدام المدققين الداخليين بدلاً من المدققين الخارجيين نظراً للأدوار المختلفة للمؤسسة المتمثلة في دعم الإدارة العامة أو الاكتفاء بإدارة شؤون الموظفين. في هذه الحالة، تقوم المؤسسات بتدريب مدققي حساباتها في مختلف الإدارات، ويقومون دائماً بالتدقيق في تخصصهم، ولكن في مؤسسات مختلفة عن مؤسساتهم". (Catherine, 2005, p. 10)

وحسب تصور مسيري الموارد البشرية من خلال نتائج الدراسة الاستكشافية فإن ممارسات التدقيق الاجتماعي تعتمد بشكل أكبر على مشاركة مجموعة من عمال المؤسسة بما فيهم العمال التنفيذيين والمتحكمين والإطارات، مقارنة بمشاركة مصلحة الموارد البشرية أو لجنة من المدققين الداخليين، وهذا راجع إلى غياب ثقافة وممارسة التدقيق الاجتماعي في المؤسسات التي شملتها الدراسة، فقد أكدت (Catherine, 2005, p. 11) في دراستها "أن قسم الموارد البشرية يلعب دوراً مركزياً في التدقيق من خلال التحقق من اختيار المدقق وتوجيه التدقيق الاجتماعي.....و. يشارك قسم الموارد البشرية في تحديد برنامج التدقيق ويزود المدققين بالخبرة اللازمة لتنفيذ المهمة". ومع ذلك يعتبر هذا التصور مؤشراً إيجابياً يمكن اعتماده كمعيار في ممارسات التدقيق الاجتماعي في المؤسسات.

كما أظهرت نتائج الدراسة مكانة التدقيق الاجتماعي مقارنة بأنواع التدقيق الأخرى، بحيث يعتبر مسيري الموارد البشرية التدقيق الاجتماعي أقل ممارسة في المؤسسات التي شملها الاستطلاع وهذا راجع إلى غياب إدراك أهميته ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية بصفة خاصة والأداء الاجتماعي للمؤسسة بصفة عامة، عكس التدقيق المالي الذي يحقق انتشارا واسعا من حيث تطبيقاته نظرا لرؤية مديري ومسؤولي المؤسسات لهذا النوع من التدقيق كأداة مهمة في فحص النشاطات المالية والإدارية. "يظهر هذا التباين في دراسة أجريت على المؤسسات الفندقية بالمغرب، بحيث أشارت نتائج التحليل لبعدها مكانة التدقيق في المؤسسات الفندقية أن ثقافة التدقيق والتقييم منتشرة في كل مكان في جميع مؤسسات الفنادق، وتوضح الباحثة تعايش التدقيق الاجتماعي مع أنواع أخرى من التدقيق؛ من خلال اعتبار أن شهادات الجودة هي شرط أساسي وأداة ممتازة لتأسيس ثقافة التدقيق الاجتماعي، وذلك بفضل عمليات تدقيق الجودة المنظمة بانتظام كجزء من الشهادة..

كما يكشف الاستطلاع حسب الباحثة أن فحص البيانات المالية للشركة من خلال المحاسبة والتدقيق المالي هو الأكثر شعبية، حيث تمارسه جميع الفنادق التي شملها المسح دون استثناء، يليه تدقيق الجودة بنسبة 27%، والتدقيق التجاري بنسبة 16%. ومراجعة المشتريات واللوجستيات بنسبة 14% ومراجعة الإنتاج بنسبة 08% (Elkandoussi & El mousadik, 2016, p. 147).

ويتبين من خلال نتائج الدراسة أن الأجر هو المجال الأول الذي يتم تقييمه في سياق عمليات التدقيق الاجتماعي، وهذا بنسبة 29%، وهو ما يتوافق مع ما تم إثباته في دراسة (Bakdir, 2012)، "باعتبار أن تدقيق الأجور أحد أهم مهام التدقيق الاجتماعي، والذي يوفر لإدارة المؤسسة حكما منطقيا ومستقلا على:

- امتثال أدوات وسياسات التعويضات لسيادة القانون والقواعد الداخلية.

- فاعلية إجراءات سياسة الأجور وجودتها في هذا المجال.

- طبيعة ودرجة السيطرة على المخاطر المتعلقة بسياسات الرواتب.

ومن خلال نتائج الدراسة يفضل مسيري الموارد البشرية إجراء التدقيق الاجتماعي بشكل دوري مرة كل سنة، "يفضل أن تتم عملية التدقيق الاجتماعي سنويا، علي أن يهتم التدقيق في السنة التالية بالتأكد أولا من أن التوصيات التي نتجت عن تدقيق السنة السابقة قد تم التقيد بها. ومن ثم قياس مقدار التغيير الذي نشأ في إدارة الموارد البشرية والمؤسسة كنتاج لعملية التدقيق. وبالتالي معرفة المناطق التي يجب تدقيقها في المرة القادمة، والتي تمكن من إكمال عملية التدقيق الاجتماعي بصورتها الكاملة في فترة بين عامين إلى ثلاثة سنوات، بما يحقق لإدارة المؤسسة أهدافها المرجوة من عملية التدقيق". (عمر محمد و الطاهر أحمد، 2013، صفحة 121)

ويفضل مسيري الموارد البشرية استخدام الاستبيان كأداة للتدقيق الاجتماعي، بحيث «يتم تصميم عدد من الاستبيانات أو

استبيان واحد علي حسب حجم الوظائف المراد تدقيقها. ويضم الاستبيان ما يلي:

- نظام الوظائف ويشمل تخطيط الموارد البشرية، التعيين، وتقييم الوظائف، والترقيات، والتطوير الوظيفي.

- تخطيط العمل ويشمل وضع الأهداف وتحليل الأدوار وتقييم الأداء.

- نظام تطوير وتنمية الموارد البشرية: ويضم نظم التدريب والتعليم والقيادة والاستشارة ودوران العاملين في الوظائف والرقابة.

- نظام التجديد الذاتي: ويضم الكفاءة والفاعلية والتطوير الوظيفي ونظم البحث والمعلومات.

- النظم الثقافية: ويضم مناخ الموارد البشرية، القيم، فرق العمل، الجودة، المعلومات، الاتصالات، والتمكين. (عمر محمد و الطاهر أحمد، 2013، صفحة 122)

وتوضح نتائج الدراسة ضرورة توفر خبرة سابقة في التدقيق كأهم المؤهلات التي يجب توفرها في المدقق الاجتماعي، ويندرج ذلك ضمن معايير التدقيق المعمول بها على مستوى المؤسسات، غير أن تحديد معايير التدقيق الاجتماعي والتي تشمل المدقق الاجتماعي تبقى غامضة لدى المؤسسات الجزائرية، وبالتالي "يجب أن يفهم المدقق منهجية التدقيق والمعايير المستخدمة ويجب أن يكون مؤهلاً لمعرفة أنواع ومقدار الأدلة التي يجب تجميعها للوصول إلى استنتاجات مناسبة" (Sharma, 2013, p. 41) ويمكن هنا الاستناد إلى ضرورة وجود خبرة في إدارة الموارد البشرية وتنفيذ أنظمة التسيير وهذا ما أوضحته أيضاً نتائج الدراسة و بالتالي يمكن اعتبارها من المؤشرات التي يمكن اعتمادها في صياغة نماذج للتدقيق الاجتماعي يكون مسير الموارد البشرية مسؤولاً عن تنفيذ هذي العملية في المؤسسات الجزائرية.

إن الإجراءات المناسبة للعمل بتقارير التدقيق الاجتماعي تساعد في تحقيق الغرض الكامل لتقرير التدقيق الاجتماعي، إذ يعتبر تشكيل فريق عمل من قبل قسم الموارد البشرية الذي يقوم بمراقبة تنفيذ الاقتراحات بعد تحديد أولوياتها كأفضل إجراء حسب تصور مسيري الموارد البشرية، إضافة إلى مشاركة العمال لنتائج وخطة العمل من خلال الورشات والمحلات والمنتديات والرسائل الداخلية لإشراك العمال على جميع المستويات لاكتساب ثقتهم في مثل هذه التدخلات، ويعني ذلك مشاركة نتائج التدقيق مع العمال كجزء من التغذية الراجعة مما سيساعد في معرفة نقاط ضعفهم وقوتهم، وبالتالي فإنه وللقيام بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسة لا بد أن يحترم المدقق مبدأ الشمولية ويقوم بدراسة مقارنة ويفصح عن نتائج التدقيق الاجتماعي لمجتمع المؤسسة للاستفادة منه وأن يقام التدقيق الاجتماعي بصفة منتظمة ومستمر حتى يثبت فعاليته" (لغواطي، 2013، صفحة 44)

وتظهر نتائج الدراسة أهمية تقارير التدقيق الاجتماعي حسب تصور مسيري الموارد البشرية باعتبارها أداة مهمة يستخدمها المسؤول التنفيذي الأول في المؤسسة لتقييم كيفية تأثير سياسات وممارسات الموارد البشرية على الأداء الفردي والمؤسسي، مما يعني الحرص على تنفيذ التوصيات الواردة في التقرير وتطبيقها والتي يمكن أن تشمل نقاط القوة والضعف في نظام تسيير الموارد البشرية الحالي للمؤسسة، وإجراءات تغيير سياساتها، بوضع أولويات لإدارة الموارد البشرية وأنشطتها، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة فجوات أداء الأفراد العاملين بالمؤسسة، وقد أوضحت دراسة (خالف، 2018) "أهمية التقارير الناتجة عن عملية التدقيق الاجتماعي والتي على ضوءها يمكن اتخاذ قرارات رشيدة تعمل على وضع أحسن استراتيجية لتنمية الكفاءات البشرية".

4. خاتمة:

من خلال تحليل ومناقشة نتائج الدراسة يتضح أن ممارسات التدقيق الاجتماعي في المؤسسات لا تزال بعيدة عن إطارها المنظم وأهدافها الواسعة، وهذا ما يعكسه تصور المسيرين لذلك، فالبرغم من الاعتماد على المقابلات الموجهة وتوضيح المفهوم أكثر وإعطاءه تصورا واسعا لدى مسيري الموارد البشرية إلا أن الملاحظ غياب إدراك أهمية هذه الأداة في الاستغلال الأمثل لموارد المؤسسة وتحسين أدائها، ويظهر ذلك في تركيز المؤسسات على تدقيق الامتثال الذي يهدف إلى التحقق من التزام المؤسسات بالمعايير المحددة في التسيير وبالتالي الاعتماد على الوثائق والسجلات كوسيلة لتحقيق ذلك بدل العمل على تطبيق تدقيق الفعلية الذي يلعب دورا مهما في تحديد

مدى فعالية ونجاح الممارسات والسياسات في إدارة الموارد البشرية من خلال اجراءات التدقيق التي تشمل المورد البشري وتحليل سلوكياته وانطباعه داخل المؤسسة.

كما تعتبر ممارسات التدقيق الاجتماعي في المؤسسات أكثر تعقيدا واختلافا من أنواع التدقيق الاخرى، لأن ذلك يتطلب مفهوما نوعيا للتقييم والتشخيص كون هذه الأداة تتعلق بصفة مباشرة بالمورد البشري في المؤسسة، مما يتطلب أيضا استخدام طرق وأساليب مرجعية تتكيف مع المشاكل الاجتماعية التي يواجهها المورد البشري في مؤسسته، بالإضافة إلى مهارات محددة تتوفر في المدققين الاجتماعيين. ومع ذلك فإن نتائج البحث تظهر أيضا بعض التغيرات المهمة التي يمكن دمجها في إجراءات التدقيق الاجتماعي لجعله أكثر مصداقية وتحقيقا للنتائج، فعل سبيل المثال يفضل مسيري الموارد البشرية مشاركة جميع العمال بما فيهم الاطارات والمنفذين والمتحكمين في اجراءات التدقيق الاجتماعي وبالتالي ضمان النتائج الدقيقة لهذه العملية، بحيث أن الأطر النظرية للتدقيق الاجتماعي لم تركز على هذا الجانب.

وختاماً يمكن القول أن هناك فجوة بين تصور مسيري الموارد البشرية والتنفيذ الفعلي لعمليات التدقيق الاجتماعي. قد يكون هذا بسبب نقص الوعي بما تتطلبه العملية، لذلك يمكن أن يساعد هذا التحليل المدققين الاجتماعيين على تحديد التدقيق الاجتماعي المعاصر على أساس تصور مسيري الموارد البشرية.

5. قائمة المراجع:

- المراجع باللغة العربية:

- ادم الامام عمر محمد، و محمد علي الطاهر أحمد. (2013). نحو إطار نظري لتدقيق الموارد البشرية. مجلة العلوم الاقتصادية، 14، 114.
- شريفة لغواطي. (2013). التدقيق الاجتماعي كأداة تقييم الموارد البشرية على مستوى مؤسسة صناعية خاصة، دراسة ميدانية بالشركة الاسبانوجزائرية للتغذية "هال" المؤسسة الخاصة ذات المسؤولية المحدودة المنطقة الصناعية حاسي عامر -وهران-. رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم. كلية العلوم الاجتماعية جامعة وهران.
- كاتبة خالف. (2018). مكانة تقارير التدقيق الاجتماعي في صياغة استراتيجية تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة. مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات.
- لعللى نورية. (2017). تدقيق إدارة الموارد البشرية: رسم للآطار والمنهج الممارس. المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 2، العدد 1، ص 39، 39.

- المراجع باللغة الأجنبية:

- Alain, M. (2009). manuel d'audit du management des ressources humaines: méthode audit MRH. paris: editions liaisons.
- Bakdir, B. (2012). Audit des ressources humains et performance des entreprise maghebines essai d'analyse. Acte de la 30^{ème} université de l'audit social. Dijon.
- Catherine, V.-F. (2005). Quelles représentations de l'audit social. actes de la 23^{ième} université d'été de l'audit social, (pp. 10-11). Lille.
- Couret, A., & Igalens, J. (1988). L'audit social (Que sais-je?). paris: presses universitaires de france.
- Elkandoussi, F., & El mousadik, M. (2016). La place de l'audit social dans le dispositif de pilotage des RH dans le secteur touristique? cas des entités hôtelières de la destination agadir. 34^{ème} université Été. Paris France.
- Genga, C. M. (2014). Perceived effect of human resource udit on the effectiveness of the human resource function et alterrain service group kenya limited. a research project proposal submitted in partial fulfillment of the requirements for the award of masters of science in human resource management. school of business, university of nairobi.
- Huselid, M. (2005). blackwell's encyclopaedic dictionary of human resource management. blackwell publishing.
- Igalens, J. (2000). Audit des ressources humaines. Paris: editions liaisons.
- Laalou, a., & Bakadir, b. (2015). audit social au maghreb une-pratique embryonnaire! 33^{ème} université de printemps montréal. (québec) canada.

- Laalou, A., & Gassem, W. (2014). L'impact de l'audit social sur la performance globale des entreprises "cas du maroc". 32^{ème} université d'été is aix-en-provence, (p. 141).
- peretti, j.-m. (2001). l'audit ressource humaines et gestion des personnes. paris: vuibert.
- Peretti, J.-M., & Igalens, J. (2008). Audit social. paris: Edition D'organisation.
- Saleem, F., & Akbar, W. (2015). evaluation the role of hr audit in organization effectiveness (evidence from banking sector in karachi-pakistan). european journal of business and management, 7(22), 150.
- Sharma, E. (2013). Perception of human resource professionals towards human resource audit. The international journal research journal of social & management, 03(01).
- Tapomoy, D. (2006). Strategic approach to human resource management. new delhi India: atlantic publishers and distributors.