

تحديات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية -دراسة استطلاعية تحليلية-

Challenges of applying social audit to Algeria's environment -analytical survey-

لفايدة عبد الله
Lefaida abdellah

جامعة قسنطينة 2 (الجزائر)
مخبر الدراسات والبحوث التسويقية

abdellah.lefaida@univ-constantine2.dz

نابتي هند
Nabti hind

جامعة قسنطينة 2 (الجزائر)
مخبر الدراسات والبحوث التسويقية

hind.nabti@univ-constantine2.dz

تاريخ النشر: 2024/04/30

تاريخ القبول: 2024/04/21

تاريخ الاستلام: 2024/02/14

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى معرفة واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر مع دراسة معوقات تطبيقه على مستوى الصعيد الوطني من خلال استطلاع اراء مجموعة من ممارسي المهنة في الفترة الممتدة من ماي 2023 الى فيفري 2024، ولتحليل نتائج اراء افراد العينة تم استخدام برنامج SPSS.26. تم التوصل الى ان المؤسسات الجزائرية تقوم بتدقيق الموارد البشرية في حين تدقيق المسؤولية الاجتماعية ممارساته تعتبر محتشمة الى حد ما، يعود ذلك لمجموعة من الصعوبات كصعوبة قياس التكاليف الاجتماعية مثالا.

الكلمات المفتاحية: تدقيق اجتماعي، تدقيق الموارد البشرية، تدقيق المسؤولية الاجتماعية، محاسبة الموارد البشرية، محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

تصنيفات JEL: M41؛ M42؛ M14.

Abstract:

This study aims to learn about the reality of social audit in Algeria while examining the obstacles to its application at the national level through a survey of a group of practitioners from the period from 2023 to Feffrey 2024. To analyse the results of the opinions of the sample individuals, SPSS.26.

It was found that Algerian institutions audit human resources while social responsibility audits its practices are somewhat modest, owing to a range of difficulties such as the difficulty of measuring social costs.

Key words: social audit; Audit of human resources; Audit of social responsibility human resource accounting; social responsibility accountability.

JEL classification codes: M41 ; M42 ; M14.

1. مقدمة:

تولي المنظمات و الهيئات الدولية حول العالم اهتماما خاصا بالتدقيق نظرا للدور المهم الذي يلعبه في توجيه المؤسسات و حماية المساهمين و الملاك، ونظرا لتوسع حجم المؤسسات وامتداد أنشطتها في ظل بيئة تتميز بالمنافسة الشرسة ،اصبح من اللازم الاهتمام بالجوانب الاجتماعية سواء كانت هذه الجوانب داخل بيئة المؤسسة (الموارد البشرية) او خارجها (أصحاب المصلحة) او الجوانب المحيطة بالبيئة التي تعمل بها المؤسسة(المحافظة على البيئة)، ولمواكبة هذه التطورات ، تحولت النظرة من نظرة تهم بتعظيم الأرباح فقط الى نظرة تهم بأصحاب المصالح و صانعي هذه الأرباح ، حيث نشأت قناعة لدى مختلف المؤسسات بأن المستوى المعرفي لدى الرأس المال البشري يعطي مؤشرا مهما لإمكانية تحقيق أرباح المؤسسة في المستقبل ، ولإثبات مدى كفاءة الموارد البشرية التي تمتلكها المؤسسات اصبح من الضروري إيجاد وسيلة او كيفية تمكن المؤسسات من التعبير عن القيمة الحقيقية للموارد التي تمتلكها ، تتمثل هذه الوسيلة في محاسبة الموارد البشرية. ولقياس مدى التزام المؤسسات بالمجتمع والبيئة ظهر ما يعرف بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية. وبما ان كل تطور في المحاسبة يتبعه تطور في التدقيق، ظهر مصطلح التدقيق الاجتماعي الذي يشمل بدوره تدقيق للموارد البشرية وفي نفس الوقت تدقيق للمسؤولية الاجتماعية، ولعل المؤسسات الجزائرية من المؤسسات التي حذت نحو تطوير نظرتها وعدم حصر أنشطتها بالجوانب الاقتصادية فقط، بل تفكر في إيجاد حلول للمشاكل الاجتماعية المتفاقمة والمتزامنة مع التطور التكنولوجي.

1.1. الإشكالية:

يواجه تطبيق التدقيق الاجتماعي العديد من المعوقات والتحديات، كما ان واقع تطبيقه يبقى محل بحث ودراسة خاصة في البيئة الجزائرية، وهو ما سنحاول الإجابة عليه من خلال الإشكالية الرئيسية التالية:

- ما واقع تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية؟

2.1. الفرضيات:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية ارتأينا وضع الفرضيات التالية كإجابات مؤقتة لها:

➤ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر والمتوسط الفرضي للدراسة 3؛

➤ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية والمتوسط الفرضي للدراسة 3.

3.1. أهداف الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:
- محاولة تبسيط الفهم لموضوع التدقيق الاجتماعي؛
- معرفة مدى تطبيق التدقيق الاجتماعي في الحيز الوطني؛
- دراسة وتحليل معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية.

4.1. منهجية الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار فرضيات الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كأساس لتغطية الأطر النظرية المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي، تمت الاستعانة بنفس المنهج في الجانب التطبيقي من خلال الاعتماد على أسلوب المسح لأخذ آراء عينة من اطارات المؤسسات الجزائرية وممارسي المهنة بالتحديد ، وبرنامج spss26 لدراسة إجابات افراد العينة والتحليل الاحصائي لاختبار فرضيات الدراسة، كما تم الاعتماد على المنهج الاستقرائي من خلال تعميم النتائج انطلاقا من اسقاط نتائج الدراسة على المؤسسات الجزائرية أي من الجزء الى الكل.

2. مراجعة الادبيات النظرية

1.2. تدقيق المسؤولية الاجتماعية

ينظر BOWEN (1953) المعروف بالأب الروحي للمسؤولية الاجتماعية على انها التزام رجال الاعمال في متابعة السياسات واتخاذ القرارات واتباع الاعمال والمبادرات الاجتماعية التي تتلاءم مع قيم ومبادئ المجتمع (CARROLL, 1999, p. 270)، كما اشارت المفوضية الاوربية (2001) الى ان المسؤولية الاجتماعية تعبر عن مدى التزام المؤسسات بشكل مستمر ومسؤول اتجاه أصحاب المصلحة المعنيين، مع المساهمة في التنمية الاقتصادية وتحسين نوعية حياة الموظفين واسرهم (Marie-Françoise Guyonnaud, 2004, p. 05)، هذا ما أكدته البنك الدولي في تقديمه لمفهوم المسؤولية الاجتماعية والذي عبر عنها على انها عبارة عن التزام أصحاب الأنشطة التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة، وذلك من خلال العمل مع الموظفين، اسرهم، المجتمع المحلي والمجتمع بشكل عام، وذلك من اجل تحسين حياتهم باستخدام طرق

تكون جيدة لكل من الاعمال التجارية والتنمية المستدامة (Mohammad Issam Jizi, 2013, p. 02).

وبناء عليه، يمكننا تعريف المسؤولية الاجتماعية على أنها عبارة عن التزام المؤسسات بتقديم مساهمات ومبادرات تخلق قيمة مضافة للمجتمع والبيئة المحيطة بها، تقاس هذه الالتزامات والمنافع الاجتماعية بما يعرف بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية، والتي تمثل أحد المجالات الحديثة للمحاسبة، حيث اتفق كل من RAMANATHAN و GRAY على أنها عبارة عن عملية قياس الأداء الاجتماعي مع توصيل الأنشطة الاجتماعية والبيئية المترتبة عن قيام المؤسسات بأنشطتها الاقتصادية الى أصحاب المصلحة والمجتمع ككل(مصطفى، 2021، صفحة 410)، وقد أضاف على ذلك (sajad gholami, 2012, p. 111) ان محاسبة المسؤولية الاجتماعية عبارة عن عملية جمع وقياس المعاملات الاجتماعية التي تربط المؤسسة والمجتمع المحيط بها وتجميعها في تقارير تتيح لأصحاب المصلحة تقييم أداء المؤسسة في التعامل مع القضايا الاجتماعية، كما يرى McNamara بأن محاسبة المسؤولية الاجتماعية هي ذلك الجزء من المعرفة المحاسبية والافصاح الذي يهدف الى قياس التكاليف والمنافع الاجتماعية الناشئة عن قيام المؤسسة بأنشطتها(مصطفى، 2021، صفحة 410).

ان ارتباط المسؤولية الاجتماعية بالأداء الاجتماعي مهد لظهور التدقيق الاجتماعي، هذا الأخير اختلف الباحثين في تحديد مفهومه وأصبح كل يعرفه حسب المجال الذي ينتمي اليه، و اول من تطرق الى هذا المفهوم كان عام 1953 من طرف الكاتب الأمريكي HOWRD R BOWEN والذي اشار بدوره الى انه لظالما ان المؤسسات تخضع لتدقيق مستقل فلا بد ان تخضع كذلك لتدقيق يقيم أداءها من وجهة نظر المجتمع وذاك بواسطة مدققين اجتماعيين(الدين، 2012، صفحة 08)، وفي 1973 تم إعادة استخدام المصطلح من قبل الكاتب الأمريكي "John Humble" في كتابه Social Responsibility Audit والذي اكد فيه ارتباط تدقيق المسؤولية الاجتماعية بالأداء الاجتماعي (اسماء، 2022، صفحة 338)، ويوافقه في الرأي (سكاك، 2011، صفحة 211) الذي يرى ان التدقيق الاجتماعي عبارة عن فحص للأداء الاجتماعي من خلال القيام بتشخيص الأدلة والقرائن مع تقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة من اجل التأكد من مدى التزام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية ومدى فعاليتها ومن ثم الخروج بتقرير موجه للأطراف المعنية، كما انه يقوم بما يلي :

- المصادقة على الوثائق الرسمية والتي تصدر بصفة الزامية او طوعية من المؤسسة؛
- فحص نظام المعلومات الاجتماعي للمؤسسة وتقييمه؛
- الاشهاد المعياري الالزامي للحصول على شهادات المطابقة (الايزو)؛
- تدقيق الفعالية، المطابقة والاستراتيجية لحل الاختلالات والمشاكل الاجتماعية.

2.2. تدقيق الموارد البشرية

يعتبر راس المال البشري من اهم الموارد التي تعطي لها المؤسسات أهمية بالغة خاصة لما شهدته من تطورات مست كل الجوانب المحيطة بها والتي رافقها حاجة هذه المؤسسات الى افراد ذات مستوى عال من المعرفة والكفاءة والتدريب، وبالتالي فان العنصر البشري يمثل المحرك الأساسي في بقاء أي مؤسسة واهم مؤشر يضيفي لها ميزة تنافسية خاصة، ولقياس قيمة هذه الاستثمارات البشرية وتقييمها والافصاح عنها كأصول غير ملموسة في القوائم المالية ظهر ما يعرف بمحاسبة الموارد البشرية.

حسب دراسة (Barcons-vilardell, 1999, p. 386) فان سبب ادراج الموارد البشرية في المحاسبة يعود الى سببين، الأول هو ان الراس المال البشري يعد موردا قيما للمؤسسة باعتباره يؤدي خدمات يمكن قياسها كميا، فوفقا ل (مزهود، 2019، صفحة 115) يمكن تقييم راس المال البشري حسب منهجية¹ Thesaurus Bercy من خلال تحديد قيمة التكلفة الاستبدالية لراس المال البشري والتي تأخذ بالتكاليف التالية:

- تكلفة الاقتناء: تعيين، تنصيب وادماج؛
 - تكاليف التدريب: التكوين الاولي، تكاليف التأطير وخسارة الإنتاجية خلال مدة التدريب.
- اما السبب الثاني فيعود الى تأثير أسلوب الإدارة على قيمة الموارد البشرية من خلال اعتمادها على قيمة الفرد عند توظيفه.

كما أوضحت دراسة (pyle, 1970, p. 73) كيفية ادراج بيانات الموارد البشرية في المحاسبة من خلال عرض مؤسسة Barry تقريرها السنوي لعام 1969 والمتضمن بيان مبدئي للميزانية العامة للمؤسسة والايادات التي تعكس الأصول البشرية في تلك الفترة، كما أوضح نائب رئيس الموارد البشرية للمؤسسة Robert L, Woodruff ان تلك البيانات تم

¹Thesaurus Bercy: عبارة عن مستودع مستندي يحتوي على معلومات مرجعية تمثل الإصدار الأول من منهجية تقييم الراس

المال الغير مادي (nabila abid, 2018, p. 03).

تضمنها في التقرير السنوي لتزويد المساهمين بالمعلومات التي يستخدمها المسؤولون التنفيذيون لتحسين إدارة الموارد البشرية.

وهذا ما يظهره تعريف الجمعية الأمريكية للمحاسبة لمحاسبة الموارد البشرية حيث عبرت عنها على أنها عملية تحديد وقياس البيانات المتعلقة بالموارد البشرية مع توصيل هذه المعلومات للفئات والأطراف المعنية تتمثل هذه البيانات في التكاليف التي تتكبدها المؤسسة لتوظيف واختيار وتدريب وتطوير الأصول البشرية (بوقفة، 2020، صفحة 29) وأضاف على ذلك (Flamholtz, 1999, p. 09) بأن محاسبة الموارد البشرية تعد نموذجاً يقيس استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تكلفة وقيمة الافراد .

ومن خلال ما سبق ظهرت الحاجة الى مجموعة من الأدوات التي تمكن إدارة الموارد البشرية من مواجهة التحديات التي تفرضها البيئة الاقتصادية، من بين هذه الأدوات التدقيق الاجتماعي والذي يعرف أيضا بتدقيق الموارد البشرية، فحسب (سليمان، 2019، صفحة 47) فإن التدقيق الاجتماعي يعكس مدى جودة الموارد البشرية من خلال القيام بتحليل وتدقيق للسياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية وكذا البرامج الاجتماعية كالتدريب والتكوين إضافة الى تدقيق الأجور والحوافز، وأوضحت دراسة (baba ali, 2022, p. 738) المؤشرات التي تخص عملية التدقيق الاجتماعي والمتمثلة في ما يلي:

- المؤشرات الاقتصادية والمالية: إنتاجية الموارد البشرية ونسب النفقات؛
- المؤشرات الهيكلية: معدل الاشراف والتأطير؛
- مؤشرات التوظيف: معدل تكاليف التوظيف؛
- مؤشرات التكوين والتدريب: معدل المشاركة في التدريب، نسبة رواتب التدريب؛
- مؤشرات دوران العمل: معدل دوران العمل للعمال الجدد، معدل بقاء العمال؛
- مؤشرات الأجور والرواتب: نسبة متوسط الدخل، نسبة الترقية؛
- مؤشرات التغيب: معدل الغياب، فترة الغياب.

في حين يرى PERETTI, JEAN MARIE ان هذا التدقيق يؤدي الى تحسين إدارة الموارد البشرية باعتباره فحص احترافي يسمح بإبداء الرأي حول مشاركة العنصر البشري في تحقيق اهداف المؤسسة بالاعتماد على المعايير المتعلقة بالموضوع مع تقديم التوصيات اللازمة (Zohra, 2016, p. 85).

وحسب (شباركة، 2011، الصفحات 57-70) فإن المدقق يعتمد على مجموعة من الوسائل اثناء تأديته لمهامه والتي تختلف عن الوسائل والأدوات المتعارف عليها في التدقيق والمتمثلة في:

✓ **استمارة التعارف QPC:** عبارة عن وثيقة تتضمن ثلاثة ابعاد، البعد الاقتصادي و الاجتماعي (حجم نشاط المنظمة، وضعيتها المالية)، البعد التنظيمي (هيكل المنظمة و البيئة المعلوماتية) و تسيير المنظمة، يستخدمها المراجع لتنظيم عمله و تجنب الأخطاء الشائعة كإخطاء السهو؛

✓ **استمارة الرقابة الداخلية QCI:** عبارة عن وثيقة تتكون من مجموعة من الأسئلة التي تتمحور حول وظيفة معينة، وتكون خاصة و محددة بالمهمة، هدفها هو توحيد اعمال المراجع لاهداف المهمة، يمكن طرح خمسة أسئلة تتمثل في : (من؟ تتعلق بالمنفذ، ماذا؟ تتعلق بطبيعة المهمة و المنتج المصنع، اين؟ تتعلق بالاماكن التي تتم فيها العمليات، متى؟ تتعلق بالوقت، كيف؟ تتعلق بوصف الطرق العملية)؛

✓ **جدول القيادة:** عبارة عن أداة تساعد في اتخاذ القرارات، تسمح بقياس اثر العمليات و قرارات المنظمة، يتم بناءها انطلاقا من ثلاث مراحل هي (صياغة الأهداف، وضع مؤشرات كمية و نوعية و أخيرا بناء جدول لوحة القيادة)؛

✓ **الحوارات الفردية والجماعية:** يوجد أنواع مختلفة من الحوارات منها الحوارات الفردية النصف موجهة، الموجهة و الغير الموجهة، و الحوارات الجماعية يكون شكلها قريب من الحوارات الفردية النصف موجهة؛

✓ **الميزانية الاجتماعية:** هي عبارة عن بيان عام لحالة الموظفين حيث تمنح صورة عن خصائص كل الافراد و ظروف عملهم، وهذا ما يمكنها من اكتشاف المشاكل و الاختلالات و تصحيح و بناء الموارد البشرية.

3. الدراسة الميدانية

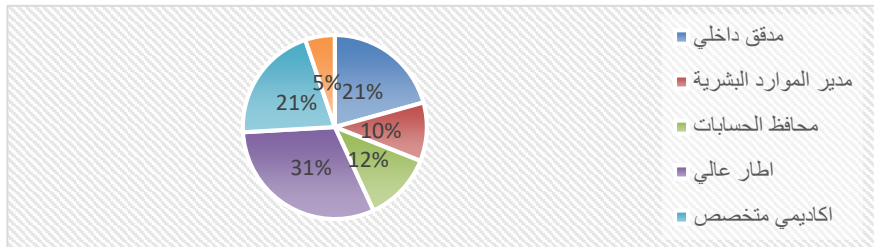
حاولنا من خلال هذه الدراسة الميدانية التعرف على واقع التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية، والوقوف على تحديات تطبيقه، وذلك من خلال استطلاع آراء مجموعة من ممارسي مهنة التدقيق ومديري الموارد البشرية وكذا الأكاديميين المتخصصين في هذا المجال.

3.1. الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

استوجبت علينا دراسة تحديات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل البيانات الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss.26، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة، تم اعداده حسب مقياس ليكرت الخماسي من أجل حساب المتوسطات المرجحة والتي على أساسها يمكن تحديد اتجاه أفراد العينة وقد ضم محورين رئيسيين، تمثل المحور الأول في واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر، تم تقسيمه الى بعدين بعد خاص بواقع تدقيق المسؤولية الاجتماعية والبعد الآخر خاص بواقع

تدقيق الموارد البشرية، اما المحور الثاني فيخصص معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية. تم توزيع 60 استبانة واسترجاع 57 وذلك في الفترة الممتدة ما بين ماي 2023 الى فيفري 2024، وبعد إعادة النظر فيها تم استبعاد استبيان واحد لعدم احترام شروط الإجابة، وبالتالي تم الاعتماد على 56 استبانة صالحة للمعالجة تشمل اراء كل من المدققين الداخليين والمقربين بنسبة 21%، محافظي الحسابات بنسبة 12%، مديري الموارد البشرية بنسبة 10%، الاطارات العالية والتي اخذت أكبر نسبة والمقدرة بـ 31% ورؤساء المصالح بنسبة 5% وكذا مجموعة من الأكاديميين المختصين في مجال التدقيق الاجتماعي بنسبة 21% والمبينة على الشكل الموالي:

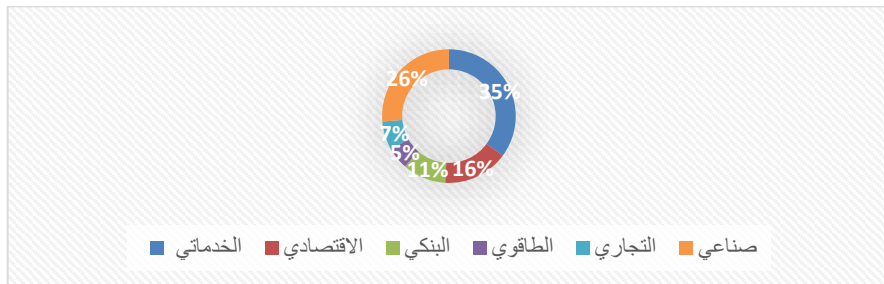
الشكل رقم(1): نتائج الدراسة حول المنصب المشغول



المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج spss

وبالنسبة للشكل التالي فهو يمثل نوع القطاع الذي تنتمي اليه فئة عينة الدراسة، حيث نلاحظ ان أكبر نسبة من المستجوبين كانت لممارسي المهنة في القطاع الخدماتي وذلك بنسبة 35.1 % ليليها القطاع الصناعي بنسبة 26.3%، ومن ثم القطاع البنكي، التجاري والطاقي بنسبة 10.5%، 7% و 5% على التوالي.

الشكل رقم (2): نتائج الدراسة حسب نوع القطاع



المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج spss

ومن اجل الوصول الى اهداف الدراسة وتحقيقها واختبار فرضياتها تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: اختبار الفاكرومباخ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، اختبار

Shapiro wilk و Kolmogorov Smirnov test واختبار طبيعة توزيع الدراسة، ومن اجل اختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار Wilcoxon test.

2.3. تحليل نتائج الدراسة

من اجل التأكد من ثبات الأداة استخدمنا معامل الفا كرو نباخ والمتمثل في الجدول التالي:
الجدول رقم (1): قياس ثبات الاستبانة

المحاور	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
واقع التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية	17	0.893
معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية	7	0.757
المجموع	24	0.833

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج spss

من خلال الجدول يتضح ان معامل الفا كرونباخ لكل من المحور الأول والثاني مقبولة إحصائيا، في حين نجد ان معامل الفا للاستبانة ككل بلغ 0.833 أي بنسبة 83% وهي نسبة جد عالية تدل على ثبات الاستبيان، وهذا ما يضيفي ثقة أكبر على نتائج الدراسة.
تلخص الجداول الموالية إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا إلى درجات الاجابة لمقياس ليكارت الخماسي الذي تم اعتماده في بناء الاستبيان والموضح في الجدول التالي:
الجدول رقم (2): مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	1 الى 1.8	1.81 الى 2.6	2.61 الى 3.4	3.41 الى 4.2	4.21 الى 5

أ: تحليل نتائج إجابات افراد العينة حول واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر

الجدول رقم (3): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر

نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد تدقيق المسؤولية الاجتماعية		
العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تلتزم المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية وعملية تدقيقها بصفة اجبارية	3.63	1.071

0.977	3.75	يقوم المدقق بجمع المعلومات المتعلقة بسياسات وبرامج ومبادرات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة
1.049	3.66	توجد اليات للإبلاغ عن انتهاكات او مشكلات اجتماعية داخل المؤسسة
0.904	4.02	يقوم المدقق بإجراء مقابلات مع مسؤولي مراكز المسؤولية، الموظفين واصحاب المصلحة
1.043	3.55	يتم مراجعة الممارسات والسياسات الاجتماعية بانتظام
1.074	3.71	يتم مقارنة ممارسات المؤسسة بمعايير وارشادات المسؤولية الاجتماعية المتعارف عليها
0.993	3.68	يشمل تقرير المدقق (محافظ الحسابات) توصيات لتعزيز المسؤولية الاجتماعية ومعالجة نقاط الضعف
1.034	3.64	تقوم المؤسسة بإجراء متابعة دورية لتقييم فعالية التدابير التصحيحية وضمان استدامة اداء المسؤولية الاجتماعية
0.787	3.705	نتائج البعد الأول
نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد تدقيق الموارد البشرية		
1.026	3.46	يلزم القانون الجزائري المؤسسات بتدقيق الموارد البشرية
0.793	3.91	يقوم المدقق من التأكد من صحة تطبيق السياسات والاجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية
0.585	4.20	تقوم المؤسسة بالتحقق من الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية المتعلقة بالعمل والعمال
0.841	3.86	تدقيق سياسات التوظيف والتحقق من تطبيق الإجراءات اللازمة

0.792	3.75	تدقيق برامج التدريب والتكوين المتاحة للموظفين
0.912	3.93	تدقيق سياسات السلامة المهنية والتحقق من تطبيق اجراءات الوقاية من المخاطر المهنية والحوادث والغيابات
0.876	3.68	تدقيق وتقييم نظام المكافآت التي تعزز الاداء المتميز
0.890	3.59	يتم استعمال ادوات خاصة بتدقيق الموارد البشرية كالميزانية الاجتماعية
0.909	3.71	يتم اعداد تقرير اجتماعي خاص بالموارد البشرية
0.542	3.787	نتائج البعد الثاني
0.576	3.746	نتائج المحور الاول

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات نظام Spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان مستوى إجابة افراد عينة الدراسة حول بعد تدقيق المسؤولية الاجتماعية كان مرتفعاً، حيث قدر المتوسط الحسابي بـ 3.705 وبانحراف معياري قدره 0.787 وهي قيمة نسبية تدل على التفاوت بين إجابات عينة الدراسة، وهذا يعود الى ان هناك البعض من المؤسسات الجزائرية لا تعطي اهتمام بالمسؤولية الاجتماعية، في حين ان هناك من يعطي اهتماما بالغاً بها، خاصة في السنوات الاخيرة اين نجد جل المؤسسات وفي مختلف القطاعات تفصح عن تقاريرها الاجتماعية اما في تقاريرها السنوية او في شكل تقارير خاصة بالمسؤولية الاجتماعية والاستدامة ، ففي القطاع البنكي مثلا نجد بنك البركة الجزائري الذي يتبن حسب موقعه الخاص ان جوهر المسؤولية الاجتماعية على مستوى يتمثل في تعزيز التمويل المصغر كتمويل المرأة الماكثة في البيت، دعم المؤسسات الجامعية في المجال العلمي والتكنولوجي إضافة الى تطوير الجوانب الاجتماعية والعلمية الأخرى (بنك البركة، 2024)، اما في القطاع الطاقوي فنجد تقرير أكبر المؤسسات النفطية في الجزائر وأفريقيا تقرير مؤسسة sonatrach لسنة 2021، والذي يبين على مستوى ان المؤسسة تلزم بالعديد من الشؤون الاجتماعية مثل تعزيز إجراءات حماية صحة العمال والبيئة، تطوير الأنشطة الاجتماعية وكذا انجاز

منشآت صحية (sonatrach, 2021, p. 67) ، وفي نفس التقرير نجد الحسابات الاجتماعية للمؤسسة مرفقة بمجموعة من الملاحظات المتمثلة في تعويضات الشركاء وحماية أملاك المؤسسة من خلال وضع برامج تأمينية لمخاطر انشطتها وانشطة فروعها (sonatrach, 2021, p. 135) كما هو موضح في الشكل التالي:

شكل رقم(3): ملاحظات حول الحسابات الاجتماعية لشركة سوناطراك

اعباء المستخدمين	ارتفاع تكاليف المستخدمين من 188 مليار الى 195 مليار اي ما يعادل 7 مليار دج
الاعباء المالية	ارتفاع قيمة تعويضات الشركاء بنسبة 139% حيث انتقلت من 206 مليار دج الى 493 مليار دج
المخاطر الصناعية	تأمين الاخطار الصناعية بقيمة 52616 مليون دولار امريكي تأمين تكاليف المراقبة والمقدرة بـ 0.861 مليون دولار امريكي تأمين معدات التنقيب بقيمة 1.400 مليون دولار تأمين المسؤولية المدنية العامة بقيمة 1.078 مليون دولار امريكي تأمين المسؤولية المدنية للتزويد بالوقود بقيمة 0.133 مليون دولار امريكي
المخاطر العادية	تأمين المركبات والالات بقيمة 149.58 مليون دج تأمين العقارات والاثاث بقيمة 246.14 مليون دج تأمين خسارة المنتج بقيمة 47. مليون دج
المخاطر على الاشخاص	تأمين النقل على الجسم بقيمة 0.156 مليون دج مقابل قيمة مؤمن عليها قدرها 0.391 مليار تأمين الوفايات وبعض الامراض التي يمكن ان يتعرض لها العمال لمدة 3 سنوات بموجب عقد مع شركة اكسا وذلك بقسط سنوي يقدر بـ 652 مليون دج

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على تقرير الحصيلة السنوية لشركة سوناطراك، 2021، ص 132.
اما عن مدى استجابة افراد عينة الدراسة حول بعد تدقيق الموارد البشرية فقد كانت إيجابية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.787) والتي تشير الى إجابة "موافق"، وبانحراف قدره 0.542 والذي يدل على توافق إجابات افراد عينة الدراسة، وهذا يعود الى الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر والمتمثلة في حرية تكوين الجمعيات وحماية حق التنظيم، المساوات في الاجر، سياسات التشغيل، تنمية الموارد البشرية وقانون إدارة العمل، وكذا ظهور مجموعة من الجمعيات كالجمعية الجزائرية للموارد البشرية ALGRH التي تهدف الى تنظيم ودعم اجراءات

تقييم الموارد البشرية وتكييفها مع المتطلبات الحالية والمتوقعة للاقتصاد والمجتمع (ALGRH)،
(2024)، والجمعية الجزائرية للتدقيق الاجتماعي AAAS.

وعلى العموم يتبين من خلال الجدول السابق ان المتوسط العام لمحور واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر قدر ب 3.746 وهي نسبة مرتفعة تشير الى مدى توافق إجابات افراد عينة الدراسة مع ابعاد الدراسة، وبانحراف معياري متوسط قدره 0.576 يدل على عدم التباعد في إجابات افراد عينة الدراسة، وبمقارنة نتائج البعدين نستنتج ان المتوسط الحسابي لتدقيق المسؤولية الاجتماعية 3.705 اقل من المتوسط الحسابي لتدقيق الموارد البشرية 3.787 مما يدل على ان تدقيق المسؤولية الاجتماعية يمكن ان يكون محدود او ممارساته تكون محتشمة الى حد ما عكس تدقيق الموارد البشرية الذي يتبين انه ذو أهمية بالغة على مستوى المؤسسات الجزائرية .

ب: تحليل نتائج إجابات افراد العينة حول معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية

الجدول رقم (4): نتائج إجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة
0.923	3.95	تواجه المؤسسة صعوبة في تحديد المؤشرات الاجتماعية المناسبة وجمع البيانات ذات الصلة
0.947	3.89	ضعف التشريعات والاطر القانونية المتعلقة بممارسات التدقيق الاجتماعي في الجزائر
1.091	3.29	نقص الموارد المالية الخاصة بتطبيق وتنفيذ التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية
0.806	3.93	هناك مقاومة من بعض أعضاء المؤسسة أو صعوبة في تنفيذ التغييرات الاجتماعية المطلوبة
0.86	3.71	تواجه المؤسسات تحديات في التوفيق بين أهداف التدقيق الاجتماعي وأهدافها الاقتصادية والتشغيلية
1.032	3.91	يواجه المدققون صعوبة في الحصول على المعلومات اللازمة لتنفيذ التدقيق الاجتماعي، خاصة إذا كانت هناك قضايا متعلقة بالشفافية وحق الوصول إلى المعلومات

انعدام المراسيم والتشريعات التي توضح الحدود الرئيسة لتطبيق التدقيق الاجتماعي في الجزائر 3.77 0.894

نتائج المحور الثاني 3.778 0.600

المصدر: من اعداد الباحثيناعتمادا على نتائجspss

قدر المتوسط الحسابي لمحور معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية ب 3.778 وهي نسبة عالية تدل على اتجاه افراد عينة الدراسة نحو درجة "موافق" حيث تراوح المتوسط العام للعبارات بين 3.29 و 3.95 اين تم تسجيل اعلى نسبة للمتوسط الحسابي والمتمثلة في العبارة الأولى التي تؤكد على الصعوبة التي تواجهها المؤسسات الجزائرية في تحديد المؤشرات الاجتماعية، وهذا يعود الى عدم كفاية الموارد المتاحة للمؤسسات لتطوير وتنفيذ الإجراءات الاجتماعية، نقص الأجهزة والبرمجيات اللازمة لتحليل البيانات الاجتماعية وبالتالي ضعف في البنية التحتية إضافة الى قلة الوعي الاجتماعي والتدريب ، تليها العبارة رقم 4 بمتوسط حسابي قدره 3.93 والتي تؤكد على صعوبة التكيف مع المتغيرات الاجتماعية وتنفيذها، وهذا يعود الى نقص التوجيه او الدعم القيادي من قبل الإدارة ، نشأة مخاوف وظيفية بين الافراد تجعلهم يقاومون التغيرات لحماية مصالحهم الشخصية، ثم العبارة رقم 6 والتي تؤكد على صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة لتنفيذ التدقيق الاجتماعي وهذا يعود الى الصعوبة في تحرير الإجراءات البيروقراطية التي تؤدي الى تأخير تحديث المعلومات .

3.3. اختبار الفرضيات

قبل القيام باختبار الفرضيات، سنقوم بدراسة طبيعة توزيع الدراسة لمعرفة أي اختبار سنقوم به للإجابة على فرضيات الدراسة.

أ: دراسة طبيعة التوزيع

لاختبار طبيعة التوزيع تم استخدام اختبار كل من Kolmogorov Smirnov test وShapiro wilk، حيث إذا كان مستوى الدلالة sig أكبر من 5% فان التوزيع طبيعي، إذا كان مستوى الدلالة sig اقل من 5% فان التوزيع غير طبيعي.

جدول رقم(5): دراسة اختبار التوزيع الطبيعي

Shapiro wilk	Kolmogorov Smirnov test	
Sig=0.031	Sig=0.02	واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر
Sig=0.007	Sig=0.026	تحديات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائجspss

من خلال الجدول رقم (5) يتبين ان مستوى الدلالة sig لكل من اختبار KolmogorovSmirnov و Shapiro wilk اقل من 5% بالنسبة للمحورين، وبالتالي فان دراستنا لا تتبع التوزيع الطبيعي.

ب: نتائج اختبار الفرضيات

بما ان الدراسة لا تتبع التوزيع الطبيعي، فإننا سنقوم باستخدام اختبار Wilcoxon test، حيث:

إذا كان $SIG < 0.05$ فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة؛

اما إذا كان $SIG > 0.05$ فإننا نقبل الفرضية الصفرية ونرفض الفرضية البديلة.

- ✓ **اختبار الفرضية الأولى:** يبين الجدول التالي نتائج اختبار الفرضية الأولى والتي مفادها كما يلي:
- **H0:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر والمتوسط الفرضي للدراسة 3؛
- **H1:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر والمتوسط الفرضي للدراسة 3.

جدول رقم (6): نتائج اختبار الفرضية الاولى

البيان	sig
واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج spss

من خلال الجدول رقم 6 نجد ان قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.000، وهي اقل من مستوى الدلالة الفرضي 5%، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، اي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر ومتوسط الدراسة الفرضي 3 وذلك عند مستوى معنوية 5%، وبما ان المتوسط الحسابي لواقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر المقدّر بـ 3.746 اكبر من متوسط الدراسة الفرضي 3 فهذا يعني ان اراء عينة الدراسة اتجهت نحو الموافقة على ممارسة المؤسسات الجزائرية للتدقيق الاجتماعي بالرغم من عدم وجود قوانين وتشريعات تفرض تطبيقه (خاصة التشريعات الخاصة بتدقيق المسؤولية الاجتماعية) هذا ما يدل على التطبيق الغير مباشر لهذا النوع من التدقيق .

- ✓ **اختبار الفرضية الثانية:** يبين الجدول التالي نتائج اختبار الفرضية الثانية والتي مفادها كما يلي:

➤ **H0:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية والمتوسط الفرضي للدراسة 3؛

➤ **H1:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية والمتوسط الفرضي للدراسة 3.

جدول رقم(7): نتائج اختبار الفرضية الثانية

البيان	sig
معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية	0.000

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على نتائج spss

من خلال الجدول رقم 7 نجد ان قيمة مستوى الدلالة تساوي 0.000، وهي اقل من مستوى الدلالة الفرضي 5%، وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، اي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط معوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية ومتوسط الدراسة الفرضي 3 وذلك عند مستوى معنوية 5%، وبما ان المتوسط الحسابي لمعوقات تطبيق التدقيق الاجتماعي في البيئة الجزائرية المقدر بـ 3.778 اكبر من متوسط الدراسة الفرضي 3 فهذا يعني ان اراء عينة الدراسة اتجهت نحو التأكيد على وجود صعوبات عند تطبيق التدقيق الاجتماعي من بين هذه الصعوبات (انعدام المراسيم والتشريعات التي توضح الحدود الرئيسة لتطبيق التدقيق الاجتماعي في الجزائر، نقص الموارد الخاصة بتطبيق وتنفيذ التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية إضافة الى صعوبة تحديد المؤشرات الاجتماعية المناسبة والحصول على المعلومات اللازمة) .

4. خاتمة

تم من خلال هذه الدراسة تبسيط مفهوم التدقيق الاجتماعي بشقيه المتمثلين في تدقيق المسؤولية الاجتماعية والموارد البشرية، مع تبيان الفروق الجوهرية لكل منهما وكذا ادراج اسباب ظهورها إضافة الى ذكر اهم المؤشرات والأدوات المستخدمة لهذا النوع من التدقيق، وفي الأخير تم القيام بدراسة ميدانية تهدف الى استطلاع اراء مجموعة من ممارسي المهنة في الجزائر حول ما مدى تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية وماهي الصعوبات التي تحول الى عدم تطبيقه.

4.1. نتائج الدراسة:

استنادا الى المحاور النظرية للدراسة ونتائج الدراسة الميدانية، تم التوصل الى ما يلي:

- ✓ التدقيق الاجتماعي عبارة عن عملية منتظمة وشاملة كونها تهتم بالجانب الاجتماعي والبشري؛
- ✓ يعود ظهور التدقيق الاجتماعي الى التغيرات والتطورات الجوهرية التي حدثت في ميدان المحاسبة؛
- ✓ تمارس المؤسسات الجزائرية التدقيق الاجتماعي بطريقة غير مباشرة، وهذا يعود الى انعدام القوانين والتشريعات التي تفرض تطبيقه؛
- ✓ تواجه المؤسسات الجزائرية معوقات تحول الى عدم تطبيقه بصفة شرعية نظرا لصعوبة قياس التكاليف الاجتماعية ونقص الوعي الاجتماعي في معظم إدارات المؤسسات.

2.4. اقتراحات الدراسة:

- في ضوء النتائج المتوصل اليها، يمكننا تقديم بعض التوصيات التي نرى بأنها ستساهم في لفت الانتباه بضرورة التطبيق الفعال للتدقيق الاجتماعي في المؤسسات الجزائرية:
- تعزيز دور ومكانة التدقيق الاجتماعي على مستوى الحيز الوطني؛
- توحيد إجراءات تطبيق التدقيق الاجتماعي بين مختلف مؤسسات الوطن؛
- ضرورة تكوين المدققين ومحافظي الحسابات للقيام بتنفيذ التدقيق الاجتماعي بشكل فعال كوننا نفتقر الى هذا النوع من التدقيق؛
- الزامية تطبيق التدقيق الاجتماعي من طرف المدققين الداخليين او محافظي الحسابات او المدققين الخارجيين وليس رؤساء اقسام الموارد البشرية او رؤساء مراقبة وضمان الجودة؛
- وضع قوانين وتشريعات خاصة بالتدقيق الاجتماعي مع ضرورة احترامها.

قائمة المراجع

1. ALGRH. (2024). الجمعية الجزائرية للموارد البشرية. doi:https://www.algrh.org/
2. baba ali, s. a. (2022). tude de l'impact de l'audit social sur la performance ressources humaines d'une entreprise. Cas: EPE Spa Divindus APMC. *Journal of Management and Economic Sciences Prospects*, 06(01), 738.
3. Barcons-vilardell, m.-g. a. (1999). human resource accounting. *international advances in economic resarch*, 5(3), 386.
4. CARROLL, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility. *BUSINESS & SOCIETY*, 38(03), 270.
5. Flamholtz, E. (1999). *Human Resource Accounting: Advances in Concepts, Methods, and Applications* (03 ed.). london: kluwer academic publishers.

6. Marie-Françoise Guyonnaud, F. W. (2004). *Synthèse documentaire sur le développement durable Du management environnemental*. agence de l'environnement et de la maitrise de l'energie.
7. Mohammad Issam Jizi, a. o. (2013). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Disclosure: Evidence from the US Banking Sector. *Journal of Business Ethics*, springer, 02.
8. pyle, w. (1970). human resource accounting. *financial analysts journal*, 26(5), 73.
9. sajad gholami, m. p. (2012). social responsibility accounting: from theory to practice. *journal of basic and applied scientific research*, 10(02), 10112.
10. sonatrach. (2021). *rapport annuel*. algerie: sonatrach.
11. Zohra, B. (2016). Les compétences d'un Auditeur Social. *LE Manager*(3), 85.
12. اسماء و. (2022). تدقيق المسؤولية الاجتماعية: نحو اتجاه جديد في التدقيق. *مجلة دراسات اقتصادية*, 22(01), 338.
13. الدين، ا. ق. (2012). دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات. *حوكمة الشركات كالية للحد من الفساد المالي والإداري*. (p. 08) بسكرة: نخبر مالية، بنوك وإدارة الاعمال.
14. بنك البركة 02, 2024). *الاحد*. (المسؤولية الاجتماعية بنك البركة الجزائري Récupéré sur albaraka bank: <https://www.albaraka-bank.dz/%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b3%d8%a4%d9%88%d9%84%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%ac%d8%aa%d9%85%d8%a7%d8%b9%d9%8a%d8%a9/%d8%a7%d9%84%d9%85%d8%b3%d8%a4%d9%88%d9%84%d9%8a%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%ac%d8%aa%d9%85%d8%a7%d8%b9%d9%8a%2024> %
15. بوقفة و. ع. (2020). أهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية -دراسة عينة من المؤسسات بولاية الوادي. *مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية*. 29, (1), 6.
16. سكاك م. (2011). تدقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات دراسة ميدانية لبعض مؤسسات ولاية سطيف. *مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير*. 2011, (11).
17. سليمان م. (2019). التدقيق الاجتماعي كاداة لتأمين جودة الموارد البشرية. *المجلة الجزائرية للموارد البشرية*. 47, (1), 3.
18. شباركة م. (2011). التدقيق الاجتماعي كوسيلة لتحسين تسيير الموارد البشرية-دراسة حالة مؤسسة زاد فارم لتجميع الادوية (مذكرة ماجستير 70-57). (عناية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم المالية، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر.
19. عبد المجيد مزهود. (2019). أهمية تقييم راس المال غير المادي في قياس اداء وظيفة التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية- حالة نموذج thesaurus bercy. *مجلة ابحاث اقتصادية معاصرة*(01)، 115.
20. مصطفى ب. م. (2021). مدى إدراك المؤسسات الاقتصادية لأهمية المحاسبة والافصاح عن المسؤولية الاجتماعية -دراسة ميدانية. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*. 410, (01), 14.