

[المجلد: الرابع / العدد: الثاني / (أكتوبر 2020) / الصفحات: 063-074]



دور التدقيق الاجتماعي في دعم متطلبات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية



فضيلة طحاح⁽¹⁾.

✉ f.tahah@univ-djelfa.dz

⁽¹⁾ باحثة دكتوراه، جامعة الجلفة [الجزائر]

تاريخ النشر: 2020/10/30

تاريخ القبول: 2020/10/30

تاريخ الإرسال: 2020/10/21

الملخص: تهدف هذه الورقة العلمية إلى توضيح مدى أهمية المراجعة الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، وتحسين أداء العاملين والتطبيق لمبادئ المسؤولية الاجتماعية، حيث يلعب التدقيق الاجتماعي دوراً كبيراً في تحقيق المنظمة لأهدافها الاقتصادية والاجتماعية على حدٍ سواء لما له من أهمية كبيرة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية للأفراد، وذلك من خلال مجموعة من الخطوات التي يجب على المدقق الاجتماعي أن يتبعها لتصل المنظمة إلى أفضل النتائج بداية من توزيع المهام على العاملين إلى غاية تقديم التقرير وتبيان مقترحاته، كما أن للتدقيق الاجتماعي دور بالغ الأهمية في تقييم الأداء الاجتماعي للمنظمة.

الكلمات المفتاحية: التدقيق الاجتماعي، المسؤولية الاجتماعية.

تصنيف «جال»: M42، M14.



f.tahah@univ-djelfa.dz

* البريد الإلكتروني للمُرسل:

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة زيان عاشور «الجلفة»



The Role Of Social Auditing In Supporting The Requirements Of Social Responsibility In Algerian Institutions



Tahah Fadila^{*(1)}.

⁽¹⁾ University Of Djelfa [Algeria]  f.tahah@univ-djelfa.dz

Received: 21/10/2020

Accepted: 30/10/2020

Published: 30/10/2020

Abstract: This scientific paper aims to employ the importance of social auditing in Algerian institutions, and to improve the performance of employees and the application of the principles of social responsibility, Where social auditing plays a major role in the organization's achievement of its economic and social goals alike because of its great importance in achieving the social welfare of individuals through a set of steps that the social auditor must follow in order to reach the organization to the best results from the distribution of tasks to workers to The purpose of submitting the report and explaining its proposals, and social audit has a very important role in evaluating the social performance of the organization.

Keywords: social audit, social responsibility.

«JEL» Classification: M42, M14.

* Corresponding author: f.tahah@univ-djelfa.dz



مقدمة: بدأ الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال في السنوات القليلة الماضية من خلال المحاولات المتعددة والمختلفة لاستعراض نماذج خاصة لقياس الأداء الاجتماعي للشركات، كما أن المسؤولية الاجتماعية تعكس مبدأ الشائع في مجال الأعمال والذي يشدد على أن المؤسسات والشركات يجب أن تقوم بإدارة أعمالها بشكل فعال وأخلاقي على كافة المستويات مما يعزز أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات. كما أن المسؤولية الاجتماعية يمكن أن تكون هي مصدرا للفرص والابتكار وتعزيز القدرة التنافسية.

ويعتبر التدقيق الاجتماعي الوسيلة التي تقود المدقق الاجتماعي الى وضع تشخيص حول الوضعية الاجتماعية للمؤسسة من خلال مراجعة ومعرفة ماذا كان هناك بين اختلافات بين الوضعية الحالية للمؤسسة والقرارات والاجراءات المتخذة مسبقا.

و عرف التدقيق تطورا كبيرا منذ بداية سنوات التسعينيات حيث يتم وضع اجراءات الحصول على شهادات المدققين الاجتماعيين منذ 1994.

هذه الوظيفة كانت تمارس خارج المؤسسة اي في مكاتب مستقلة عن المؤسسة لكن في الوقت الحالي يمكن ملاحظة ان المدقق الاجتماعي اصبح ينتمي الى المؤسسة واصبح يمارس مهنته داخلها. ومن هذا المنبر نطرح التساؤل التالي:

إلى أي حد يمكن الاعتماد على التدقيق الاجتماعي في دعم متطلبات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الجزائرية؟

المحور الأول: ماهية التدقيق الاجتماعي

1-تعريف التدقيق الاجتماعي: أطلق على التدقيق الاجتماعي عدة تسميات، فهناك من أطلق عليه تدقيق الأفراد، تدقيق تسيير الموارد البشرية والتدقيق الاجتماعي الذي يعد الأكثر استعمالا، اختلاف تسميات يرجعه البعض إلى تعدد المصطلحات الخاصة بالوظيفة لكن البعض الآخر يرجعه إلى المفاهيم والخصائص التي تميز التدقيق الاجتماعي على باقي مجالات التدقيق.

حسب P.CANDAU يعتبر التدقيق عملية مستمرة ودائمة لمعينة الوضعيات داخل المؤسسات للكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف باستعمال منهجية وتشخيص عام للمؤسسة لتقديم التوصيات لتصحيح الوضعيات المشخصة ويعرفه على انه " ذلك المسعى الموضوعي والاستقرائي من خلال الملاحظة، التحليل، التقييم وتقديم التوصيات بالاعتماد على منهجية وباستعمال تقنيات تسمح بالكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف بالمقارنة مع المرجعيات المحددة بوضوح، ومثله مثل التدقيق المالي والمحاسبي يحاول أن يقدر ما مدى إمكانية المؤسسة في التحكم في المشكلات الاجتماعية. لذلك فهو يعتبر وسيلة تسيير وإدارة¹.

كما يعرفه JEAN-MARIE PERETTI على أنه: "عملية الفحص الاحترازي لإبداء آراء حول مشاركة العنصر البشري في تحقيق الأهداف المسطرة بالاعتماد على المرجعيات المتعلقة بالموضوع وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين نوعية تسيير الموارد البشري". وعليه سيوضح الجدول التالي طبيعة التدقيق في المجال الاجتماعي².

الجدول رقم (01): طبيعة التدقيق في المجال الاجتماعي.

الهدف	نوع التدقيق
- ضمان كمية المعلومات الاجتماعية. - تأكيد تطبيق ثقافة إدارية.	المطابقة
- بلوغ أهداف المردودية المبنية على تسيير الموارد البشرية.	الفعالية
- تحقيق اقتصاد متوسط في تحصيل النتائج.	الكفاءة
- تقدير كمية وصلاحيات وضعية الموارد البشرية.	استراتيجي أو إداري

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المعلومات السابقة.

2- مبادئ التدقيق الاجتماعي: إن التدقيق الاجتماعي يساعد المنظمات ويشجعها وباستمرار على الإشراف على أدائها الاجتماعي وتحسينه باستمرار، وهناك ستة مبادئ تشكل الأساس للتدقيق الجيد³:

- **نظرة شمولية ومتعددة:** معناه أنه يجب أن يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمنظمة؛
- **شامل:** معنى ذلك أن يركز التدقيق الاجتماعي ليشمل في النهاية قياس مدى تحسن الأداء من النواحي الاجتماعية والبيئية والثقافية والمجتمع؛
- **مقارن:** لا بد للتدقيق الاجتماعي أن يوفر وسائل تمكن من مقارنة أداء المنظمة عبر السنوات، وبأداء المنظمات المماثلة وبالأداء المعياري للصناعة.
- **منتظم:** يجب أن ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم، وليس مؤقتا أو لمرة واحدة في العمر؛
- **مراجعة (فحص):** يجب أن تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص أو أكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزيف النتائج (محايدين).
- **الافصاح:** يجب أن تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام.

3- تعريف المدقق الاجتماعي: المدقق الاجتماعي هو فرد لديه المعارف والمهارات اللازمة للقيام بعملية التدقيق الاجتماعي ويستعمل في ذلك بعض الأدوات مثل شبكات التحليل، الميزانية الاجتماعية... إلخ أي مختلف الوثائق والملفات التي تساعده في إنجاز مهمته⁴.

4-أنواع المدققين الاجتماعيين: للمدقق الاجتماعي نوعين مدقق اجتماعي داخلي ومدقق اجتماعي خارجي:
أ/ المدقق الاجتماعي الداخلي: بعض المؤسسات تفضل اللجوء الى المدققين الداخليين وليس الخارجيين ففي هذه الحالة تقوم تلك المؤسسات بتحمل مسؤولية تكوين مدققيها حسب تخصصاتهم حتى يتسنى لهم القيام بعملية التدقيق على اكمل وجه.

يجب على المدقق الاجتماعي الداخلي ان يحاول فهم كل ما يربط المؤسسة بموظفيها وكل ما يوحدتهم ولهذا يجب ان تتوفر لديه معارف حول مجالات التدقيق الاجتماعي وتسيير الموارد البشرية

يتبع المدقق الاجتماعي الداخلي دليل خاص يختلف عن الدليل الموجود لدى المدققين الآخرين لأنه ليس في المجال الكمي مثل المدقق المحاسبي وهذا الامر يدفعه الى ان يكون اكثر انتباها وحذرا على ما يحدث داخل المؤسسة⁵.

ب/ المدقق الاجتماعي الخارجي: الهدف من اللجوء الى المدقق الاجتماعي الخارجي هو الحاجة الى وجهة نظر اخرى عن المؤسسة عندما يتطلب الامر على المؤسسة استدعاء مدقق اجتماعي خارجي يقوم مدير ادارة الموارد البشرية باللجوء الى مكتب متخصص في المجال الاجتماعي.

- لان اسرار المنظمة تدفع مدير ادارة الموارد البشرية الى اللجوء الى مكاتب يعرفه حق المعرفة ويمكن ان يثق به وبالتالي يجب على المدقق الاجتماعي الخارجي ان يكون على علم بسياسية المنظمة وكذا ثقافتها بدقة لكي يتوصل الى نتائج جيدة.

- اذا كانت لهذه المؤسسة سمعة دولية فليس من الامر الحتمي ان تلجأ الى مدقق اجتماعي خارجي تابع لذلك البلد يمكن لها ان تلجأ الى مدققا اجتماعيا اجنبيا.

4-مهمة المدقق الاجتماعي:

4-1- المبادئ الاساسية التي يجب على المدقق الاجتماعي التقيد بها:

- يجب على مدقق الاجتماعي ان يتبع منهجية واضحة يمكن تكرارها من قبل مدققين آخرين.
- لا يجب على مدقق الاجتماعي ان يدخل ا وان يكون عضوا في التلاعبات التي تحدث داخل المنظمة أو المؤسسة.
- يجب على المدقق الاجتماعي امضاء تقريره النهائي.
- المدقق الاجتماعي لا يجب ان يفشي بما توصل اليه اثناء قيامه بالتحقيقات اي انه ملزم بالسرية المهنية⁶.
- ان يكون مسيرو المؤسسة على علم بانطلاق عملية التدقيق الاجتماعي في مؤسستهم وعلى هذا الاساس يقوم رئيس المؤسسة بإصدار وثيقة رسمية تدعي بالأمر بمهمة وتكون على شكل التالي⁷:

امر بمهمة

الصادر عن: رئيس المؤسسة

التاريخ: 10 نوفمبر 2007

الموضوع: تدقيق عملية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات

المستلم: المدير العام ومدير ادارة الموارد البشرية

الهدف من تدقيق عملية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات هو معرفة مامدى صحة التنبؤات

بالقوى العاملة التحويلات.النقل بين الوظائف...الخ

باستثناء: التكوين المهني، وميزانية التكوين

تجرى المهمة ابتداءً من 02 جانفي 2008 الى 31 جانفي 2008

رئيس المهمة: السيد....ومدقق متكون

4-2- مرحلة الاعداد للمهمة: تتطلب مرحلة الاعداد للمهمة بعدين اساسين بعد نظري واخر ميداني، فالبعد النظري نقصد به توضيح الاسباب التي تم من شأنها اللجوء الى التدقيق الاجتماعي بالإضافة الى المسؤولين عن المهمة وكذا الاهداف المراد الوصول اليها اما فيما يخص البعد الميداني فهو يتضمن تشكيل الفريق ووضع خطة محكمة للقيام بالمهمة...الخ .

قبل الدخول للمؤسسة يجب على مدقق على المدقق الاجتماعي الخارجي ان يجمع ويحلل المعلومات المتوفرة حولها باللجوء الى بعض المصادر مثل: الميزانية الاجتماعية للمؤسسة، التقارير الاجتماعية، نتائج عملية التدقيق المسبقة، قوائم الموظفين.

وفي الاخير يقدم ملخص يبين فيه الوحدة الخاضعة للتدقيق وكذا أنشطتها بالإضافة الى الملفات التي سوف تخضع لعملية التدقيق، الى مسؤولي المؤسسة لمعرفة ماذا كان هذا المدقق الاجتماعي الخارجي قد استوعب المهمة التي نسبت اليه من قبل.

اما بالنسبة للمدقق الداخلي فهو يملك معرفة سطحية حول أنشطة المؤسسة، بالإضافة الى ان لديه سهولة في جمع المعلومات وكذا وضع مخططات مرتبطة بالوحدات التي تم تدقيقها بالماضي حتى تبدأ المهمة من جديد على عناصر تم التعرف عليها من قبل.

4-3- مرحلة انجاز المهمة: تتطلب عملية انجاز مهمة المدقق الاجتماعي الفهم الدقيق للانحرافات التي تحدث بالإضافة الى الاسباب الانحرافات وشرحها من خلال الدلائل التي تم الوصول اليها اثناء القيام بالتحقيقات وتبعاً للباحث الأمريكي suwyer توجد اربعة انواع من الأدلة:

أ. **الدليل المادي:** المدقق الاجتماعي، يرى ويراقب حقيقة ظروف العمل؛

ب. **الدليل الناتج عن المقابلة:** المدقق الاجتماعي يجمع أيضا الشهادات، أي أن المقابلات التي يقوم بها المدقق يمكن أن توصله إلى معلومات قيمة ليس بإمكانه الحصول عليها أن اعتمد على وسيلة أخرى. لكن ما مدى مصداقية هذه المعلومات، طبعا ليس هناك اجابات قاطعة، هناك من يقول بأنها ادلة ذات مصداقية، وهناك من يقول أن من الأفضل عدم الاهتمام بهذا النوع من الادلة لأنها قد تكون هراء أو كذبا، وبالتالي يمكن للمدقق الاجتماعي معرفة مصداقية معلومة معينة من خلال عدة اطراف.

أ. **الدليل الوثائقي:** نقصد به الادلة الموجودة كتابيا في الملفات والوثائق وهذا النوع من الادلة ذو مصداقية؛

ب. **الدليل التحليلي:** غالبا ما يكون هذا النوع من الادلة ناتج عن عمليات الحسابية التي التي يقوم بها المدقق الاجتماعي.

4-4- مرحلة انتاج وعرض التقارير: وفي الاخير يقوم المدقق الاجتماعي بكتابة تقريره ويقدمه الى المعنيين بالأمر، يحتوي هذا التقرير على شخص للملاحظات والادلة التي قام بها المدقق الاجتماعي بجمعها مثل الانحرافات التي لاحظها، اسبابها، والاثار المنجرة منها، ويحاول تقديم توصيات يمكن ان تستفيد منها المؤسسة.

المحور الثاني: ماهية المسؤولية الاجتماعية

1-تعريف المسؤولية الاجتماعية: تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها "عبارة عن مجموعة من القرارات والأفعال التي تتخذها المنظمة للوصول إلى تحقيق الأهداف المرغوب فيها والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الأمر جزءا من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية إلى تحقيقها بوصفها جزءا من استراتيجيتها⁸.

كما تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها "إجبار المنظمات للعمل بطريقة لخدمة ذوي الاهتمام الداخلي والخارجين والأطراف ذوي العلاقة بالمنظمة⁹.

2 - أبعاد المسؤولية الاجتماعية:

1-2/ المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع المحلي: يعتبر المجتمع المحلي بالنسبة لمنظمات الأعمال شريحة مهمة إذ تتطلع إلى تجسيد متانة العلاقات معه وتعزيزها، الأمر الذي يتطلب منها مضاعفة نشاطاتها تجاهه، من خلال بذل المزيد من الرفاهية العامة. والتي تشمل: المساهمة في دعم البنية التحتية، إنشاء الجسور والحدائق المساهمة في الحد من مشكلة البطالة، دعم بعض الأنشطة مثل الأندية الترفيهية، احترام العادات والتقاليد، دعم مؤسسات المجتمع المدني، تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تقديم الدعم المادي لهم، هذا بالإضافة إلى الدعم المتواصل للمراكز العلمية كمراكز البحوث والمستشفيات. وعادة ما ينظر إلى مسؤولية المنظمة تجاه المجتمع المحلي من زوايا مختلفة، فقد تشمل رعاية الأعمال الخيرية، الرياضة والفن، التعليم وتدريب المؤسسات، وإقامة المشاريع المحلية ذات الطابع التنموي.

2-2/ المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين: إذا كانت المنظمات تولي اهتمامها لرأس المال البشري فلا بد من تقسيم لهم ما هو أفضل، لأن العاملين المهرة على المستوى الوطني والعالمي أصبحوا يركزون على عامل المسؤولية الاجتماعية من بين العوامل الأخرى، وقد أثبت ذلك تجريبيا حيث أن أكثر الناس يجذبون العمل في المنظمة التي لديها سياسات بيئية ومجتمعية جيدة، كما أثبت بنفس السياق أن الناس يجذبون التعامل تجاريا مع نفس المنظمات

2-3/ المسؤولية الاجتماعية تجاه الزبائن: تعتبر هذه الشريحة من المجتمع ذات أهمية كبيرة لكل المنظمات بدون استثناء ومن الأداء الاجتماعي الموجه لهذه الشريحة تقديم المنتجات بأسعار ونوعيات مناسبة، والإعلان لهم بكل صدق وأمانة وتقديم منتجات صديقة لهم وأمانة بالإضافة إلى تقديم إرشادات واضحة بشأن استخدام المنتج، والتزام المنظمات بمعالجة الأضرار التي تحدث بعد البيع وتطوير مستمر للمنتجات هذا بالإضافة إلى الالتزام الأخلاقي بعدم خرق قواعد العمل مثل الاحتكار¹⁰.

2-4/ المسؤولية الاجتماعية تجاه الموردين: ينظر إلى العلاقة ما بين الموردين ومنظمات الأعمال على أنها علاقة مصالح متبادلة، لذلك يتوقع الموردون أن تحترم منظمات الأعمال تطلعاتهم ومطالبهم المشروعة التي يمكن تلخيصها بالاستمرار في التوريد وخاصة لبعض أنواع المواد الأولية اللازمة للعمليات الإنتاجية، وأسعار عادلة ومقبولة للمواد المجهزة لمنظمات الأعمال بالإضافة إلى تسديد الالتزامات، والصدق في التعامل، وتدريب الموردين على مختلف طرق تطوير العمل¹¹.

2-5/ المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة: لقد أعيد التركيز في أدبيات المسؤولية الاجتماعية فيما يخص الجوانب البيئية، أن المسؤولية الاجتماعية تضم أنظمة البيئة المفروضة ذاتيا أي ضمن فلسفة المنظمة، والتقارير البيئية للمنظمة.

2-6/ المسؤولية الاجتماعية تجاه المساهمين: تعد فئة المساهمين فئة مهمة من أصحاب المصالح المستفيدين من نشاط المنظمة. وتكمن مسؤولية المنظمة تجاههم بتحقيق أقصى ربح، تعظيم قيمة السهم، زيادة حجم المبيعات، بالإضافة إلى حماية أصول المنظمة وموجوداتها¹².

3- عناصر المسؤولية الاجتماعية: تتكون المسؤولية الاجتماعية من عناصر مترابطة ينمي كل منها الآخر ويدعمه ويقويه ويتكامل معه وهذه العناصر هي:¹³

3-1/ الاهتمام: ويتضمن الارتباط العاطفي بالجماعة وحرص الفرد على سلامتها وتماسكها واستمرارها وتحقيق أهدافها. وللاهتمام مستويات منها:

- الانفعال مع الجماعة: حيث يساير الفرد وبصورة آلية حالتها الانفعالية لمجرد أنه يعتبر نفسه في قلب المسؤولية فيتعاون ويتفاعل بحماس تلقائيا مع الجماعة ويرى أن مساهمته لها موضوعية ومنطقية. أما الانفعال بالجماعة، فيحدث بصورة إرادية حيث يأتي تضامنه مع الجماعة ويرى بناء على قناعة ذاتية منه، فيجعل أهدافها محور اهتمامه ويتفاعل معها بصدق وشفافية.

- **التوحد:** والتوحد مع الجماعة، هو شعور الفرد بالوحدة المصيرية معها، والتأثر بها لدرجة انه يرى في خيرها خيره وكأنها امتداد لنفسه، يسعى من اجل مصلحتها ويذل كل جهده من اجل إعلاء مكانتها ويشعر بالفوز إن فازت أو بالأمن كلما خيم عليها الأمن.

- **الوطنية:** هي من أوضح نماذج التوحد مع المجتمع، ويندرج الانتماء المتعلق في مستويات الاهتمام أيضا، حيث تملأ الجماعة عقل الفرد ووجدانه وتصبح موضوع اهتمامه وتأمله، ويلتقي معها في تقارب فكري، ويغامر في سبيل الدفاع عن طموحاتها وأهدافها، وفي ذلك احد أبعادها القوة لضمان التماسك والتكافل الجماعي.

3-2/ الفهم: ويعني إدراك الفرد للظروف المحيطة بالجماعة، ماضيها وحاضرها وقيمها واتجاهاتها، والأدوار المختلفة فيها. كما يقتضي تقدير المصلحة العامة والدفاع عن الوطن والعمل على رفعة وازدهاره.

3-3/ المشاركة: تظهر المشاركة قدر الفرد وقدرته على القيام بواجباته وتحمل مسؤولياته بضمير حي وروحية صافية، وإرادة ثابتة، والمقصود هنا مشاركة الفرد في أعمال تساعد في تحقيق الهدف الاجتماعي حين يكون مؤهلا اجتماعيا لذلك، ولها ثلاثة جوانب: أولها، القبول، أي تقبل الفرد للدور أو الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها والملائمة له في إطار ممارسة سليمة. وثانيها، التنفيذ، حيث ينفذ الفرد العمل وينجزه باهتمام وحرص ليحصل على النتيجة التي ترضيه وترضي الآخرين وتخدم الهدف ن التقييم، حيث يقيم كل فرد عمله وفقا لمعايير المصلحة العامة والأخلاق.

المحور الثالث: دور التدقيق الاجتماعي في إرساء مبادئ المسؤولية الاجتماعية

أوضح toms 2002 اهداف ومزايا المراجعة الاجتماعية التي حددها المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والاخلاقية لتنسيق المعلومات والمعرفة حول التطبيقات المتنامية للمراجعة الاجتماعية والذي تأسست عام 1995، فبين ان المراجعة تهدف الى عدة اهداف هي:

1/ تسمح المراجعة الاجتماعية للمنشأة بالإشراف الفعال وتوجيه الاداء، وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية، وفهم تكلفة ومضامين الاثار البيئية والاجتماعية والثقافية لنشاطها للاختيار من بين الاولويات، وتعديل التطبيق في ظل النتائج المستخلصة.

2/ تسمح لجمهور المنشأة بالتأثير على ادائها وسلوكها والتأثير على سياساتها المستقبلية.

3/ تمكن المنشأة من التقرير عن ادائها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة متينة على اثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا اساس لها.

4/ تسمح لممولي المنشأة ومقرضيها وجمهورها، عمالها، وعملائها، وموظفيها، والمجتمع، للحكم على ما اذا كانت المنشأة قد حققت قيمة مضافة من الناحية الاجتماعية والثقافية والبيئية التي قامت لتحقيقها.

5/ تمكن المنشأة من تحسين ادائها الاجتماعي سنة بعد اخرى، بطريقة ضمنية تشاركية واضحة وقابلة للقياس.

الخاتمة:

نتائج الدراسة: المؤسسات الصناعية تهتم بأبعاد المسؤولية الاجتماعية التالية:

- يعد المسؤولية الاجتماعية تجاه الزبائن: من خلال التزامها بتنفيذ الاتفاقيات التي تبرمها مع الزبائن في الوقت المناسب؛
- بعد المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة: من خلال استخدامها لتقنيات حديثة لتجنب مسببات تلوث التربة والماء والهواء؛
- بعد المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع: من خلال مساهمتها في التقليل من مشكلة البطالة في المجتمع؛
- يجب على المدقق أن يتصف بمهارات ومعارف معينة للقيام بوظيفته بشكل جيد؛
- يجب على المدقق الاجتماعي اتباع منهجية محكمة في اعداد وتنفيذ مهمته؛
- قيام المنظمات بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية وتقييم الأداء الاجتماعي بواسطة مجموعة من المعايير تعرف بمعايير التدقيق الاجتماعي.

التوصيات:

- تشجيع زيادة اهتمام المنظمات بالمسؤولية الاجتماعية التي تعزز تطبيق التدقيق الاجتماعي؛
- تحديد جهة خاصة مستقلة للقيام بمهمة التدقيق الاجتماعي؛
- وضع قانون أو مرسوم تنفيذي خاص بالتدقيق الاجتماعي لإضفاء الشرعية عليه والاعتراف به من قبل المنظمات؛
- على المؤسسات الصناعية الاهتمام ببعد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموردين وبعد المسؤولية الاجتماعية تجاه المساهمين؛
- حث المؤسسات الصناعية على تبني استراتيجيات وسياسات محددة للمسؤولية الاجتماعية؛
- ضرورة زيادة وعي المؤسسات الصناعية بأهمية المسؤولية الاجتماعية؛
- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في مجال المسؤولية الاجتماعية.

قائمة المصادر والمراجع:

- الشرع، مجيد جاسم، المراجعة عن المسؤولية الاجتماعية في المصارف الإسلامية، دار وائل للنشر، عمان، 2002
- البكري ثامر ياسر، المسؤولية الاجتماعية بمنظور تسويقي، دراسة تسويقية لآراء عينة من المديرين العاملين في المنشآت التابعة لوزارة الصناعة والمعادن، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1996.
- الصيرفي محمد، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، ط 1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007.
- الغالي طاهر محسن والعامري صالح مهدي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، دار وائل للنشر، ط 1، عمان، الأردن، 2005.
- سويدان نظام ووحداد شفيق، التسويق مفاهيم معاصرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- نبيل مرسى خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996.
- Candau,P.(1985), L'audit social méthodes et techniques pour un management efficace, Vuibert, Paris.
- Peretti,J.M(1994), Ressources humaines et gestion du personnel, Educapole gestion.
- نقلا عن موقع ias2005.free.fr يوم 20 أكتوبر 2020 على الساعة 11.07.

الهوامش والاحالات:

- ¹Candau,P.(1985), L'audit social méthodes techniques pour un management efficace, Vuibert, Paris.
- ²Peretti,J.M(1994), Ressources humaines et gestion du personnel, Educapole gestion.
- ³الشرع، مجيد جاسم، المراجعة عن المسؤولية الاجتماعية في المصارف الإسلامية، دار وائل للنشر عمان، 2002
- ⁴Jacques igalens ,jean-marieperetti, Audit social, groupe Eyrols, 2008, page 25.
- ⁵نقلا عن موقع ias2005.free.fr يوم 20 أكتوبر 2020 على الساعة 11.07.
- ⁶نقلا عن موقع ias2005.free.fr يوم 20 أكتوبر 2020 على الساعة 11.07.
- ⁷Jacques igalens ,jean-marieperetti, Audit social, page 42.
- ⁸البكري ثامر ياسر، المسؤولية الاجتماعية بمنظور تسويقي، دراسة تسويقية لآراء عينة من المديرين العاملين في

المنشآت التابعة لوزارة الصناعة والمعادن، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1996،

ص14

⁹الصيرفي محمد، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 125.

¹⁰بدوي محمد عباس، المحاسبة عن التأثيرات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمشروع، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000، ص 95.

¹¹الغالي طاهر محسن والعامري صالح مهدي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال (الأعمال والمجتمع)، دار وائل للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2005، ص 81

¹²سويدان نظام ووحداد شفيق، التسويق مفاهيم معاصرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 81-97.

¹³نبيل مرسى خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 39.