

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم المالية والمحاسبة

تخصص تدقيق ومراقبة التسيير



مذكرة تخرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماستر في تدقيق ومراقبة التسيير

## المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي

مقدمة من طرف:

بوعبدلي نعيمة

لخضر هنشور إسماعيل

أعضاء لجنة المناقشة:

الرتبة	الاسم واللقب	الصفة
استاذة محاضرة "أ"	احسن جميلة	رئيساً
استاذ	مكاوي محمد الامين	مقررأ
استاذة محاضرة "أ"	درقاوي اسماء	مناقشأ

السنة الجامعية: 2020-2021

شكر

إذا دعاه من أقبل إليه صادقاً تلقاه ومن ترك لأجله أعطاه وتوكل عليه كفاه."

نحمده حمداً يملأ أرضه وسماه ونشكره على جزيل شكره ونعماه.

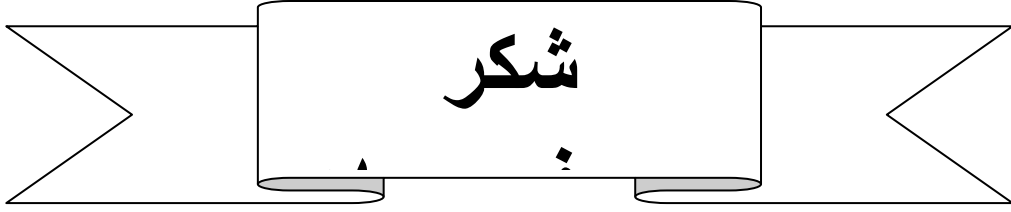
- صلى الله على سيدنا محمد ومن ولاة -

عرفانا بالجميل أتقدم بالشكر إلى:

الأستاذ المشرف مكايي محمد الأمين

كل من مد لي يد العون من قريب أو بعيد.

بوعبدلي نعيمة



إلهي لا يطيب الليل إلا يشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك و لا تطيب اللحظات إلا بذكرك ، و لا تطيب الآخرة إلا بعفوك ، و لا تطيب الجنة إلا برويتك ، و نصلي و نسلم على من أدى الأمانة و نصح الأمة ، بني الرحمة و نور العالمين سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة و السلام .

بفيض من الحب و التقدير نتقدم بخالص الشكر و الامتنان للأستاذ المشرف **مكاوي محمد الأمين** على ما بذله من جهد و تحمل مشقة جعلها الله من موازين حسناته و لأننا عارفين بفضلته، و قد حررت هذه السطور بلسان الإمكان و بقلم البيان سائلين المولى عزوجل أن يجعلنا وإياه من حفظة القرآن و يرزقنا الفردوس الأعلى من الجنات و صدق الله إذ يقول "هل جزاء الإحسان إلا الإحسان".

كما توجه شكر خاص لكل الأساتذة الذين درسونا و نشرفنا بتعلم .

لأما نتقدم بشكر الجزيل لأكل من ساهم في تقديم يد العون لنا و يشارك في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد فبارك الله في الجميع.

**لخضر هنشور إسماعيل**

# الإهداء

""بسم الله الرحمن الرحيم""

إلى من قال فيهما الرحمان "وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا."

إلى الذي علمي أن الحياة صدق و عمل وصبر و كلمة حق و كان مثلي الأعلى...

أبي العزيز

إلى الغالية وإلى من أروضتني الطيبة و الحلم و كانت بالنسبة لي رمز النقاء و العطاء...

أمي الحبيبة

إلى كل من امتلأ صدري بحبهم...

إلى كل من حملهم قلبي ولم يذكرهم قلبي...

بوعبدلي نعيمة

# الإهداء

إلى من سهر على راحتي ونجاحي وتربيتي وتعليمي إلى من أنار طريقي وعلمني كيف  
أكون خير ممثلة له

"أبي الغالي"

إلى من حملتني وهنا على وهن والتي جعل الخالق الجنة تحت قدميها وذكرها مصطفى ثلاث  
ومتلي في الدنيا ونبع الحنان الصافي وقلبي الوافي

"أمي الغالية"

لخضر هنشور إسماعيل

الفهرس

الصفحة	العنوان
	شكر و عرفان
	الإهداء
I	قائمة الأشكال
أ-ب	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية
4	تمهيد
	المبحث الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية
8-5	المطلب الأول: تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية
6	أولاً: المفهوم الكلاسيكي (التقليدي)
6	ثانياً: المفهوم الإداري
7	ثالثاً: المفهوم البيئي
11-9	المطلب الثاني: نطاق وأهمية المسؤولية الاجتماعية
9	أولاً: نطاق المسؤولية الاجتماعية
10	ثانياً: أهمية المسؤولية الاجتماعية
	المبحث الثاني: أساسيات حول المسؤولية الاجتماعية
14-12	المطلب الأول: عناصر وأبعاد المسؤولية الاجتماعية
12	أولاً: عناصر المسؤولية الاجتماعية
13	ثانياً: أبعاد المسؤولية الاجتماعية
17-15	المطلب الثاني: مجالات، مبادئ واستراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية
15	أولاً: مجالات المسؤولية الاجتماعية
15	ثانياً: مبادئ المسؤولية الاجتماعية
16	ثالثاً: استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية
18	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الأساس النظري للتدقيق الاجتماعي
20	تمهيد
	المبحث الأول: نظرة عامة حول التدقيق
24-21	المطلب الأول: تعريف، أهمية وأهداف التدقيق
21	أولاً: تعريف التدقيق
21	ثانياً: أهمية التدقيق
22	ثالثاً: أهداف التدقيق
28-24	المطلب الثاني: أنواع ومبادئ التدقيق
24	أولاً: أنواع التدقيق
27	ثانياً: مبادئ التدقيق

<b>المبحث الثاني: الأساس النظري للتدقيق الاجتماعي</b>	
<b>33-29</b>	<b>المطلب الأول: مفاهيم عامة حول التدقيق الاجتماعي</b>
<b>29</b>	أولاً: نشأة وتعريف التدقيق الاجتماعي
<b>31</b>	ثانياً: أهداف التدقيق الاجتماعي
<b>32</b>	ثالثاً: مزايا التدقيق الاجتماعي
<b>44-34</b>	<b>المطلب الثاني: أساسيات التدقيق الاجتماعي</b>
<b>34</b>	أولاً: نطاق ومتطلبات التدقيق الاجتماعي
<b>36</b>	ثانياً: مبادئ وأنواع التدقيق الاجتماعي
<b>41</b>	ثالثاً: مراحل التدقيق الاجتماعي
<b>45</b>	<b>المطلب الثالث: معايير التدقيق الاجتماعي</b>
<b>45</b>	أولاً: المعايير الشخصية
<b>45</b>	ثانياً: المعايير العمل الميداني
<b>45</b>	ثالثاً: معايير إعداد التقرير
<b>46</b>	<b>خلاصة الفصل</b>
<b>48</b>	<b>خاتمة</b>
<b>50</b>	<b>قائمة المراجع</b>

قائمة الاشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
17	استراتيجيات تبني المنظمة المسؤولية الاجتماعية	(01-01)
40	مبادئ التدقيق الاجتماعي	(01-02)



# المقدمة

برزت المسؤولية الاجتماعية بقوة في الأونة الأخيرة على المستوى الدولي والوطني حيث ان رغم التغيرات التي تشهدها المنظمات الا ان مصطلح المسؤولية الاجتماعية لقي اهتماما كبيرا من طرف هذه المنظمات وذلك بهدف مواكبه هذه التغيرات من اجل الاستمرارية في نشاطها وقد اصبحت المسؤولية الاجتماعية القضية الاكثر اهمية وتحديا لإدارة المنظمات وهي ترتبط بعلاقات والمتغيرات متعددة سواءا منها داخل المنظمة او خارجها ثم بدأت المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية وعندما نتحدث عن المحاسبة حتما سيأتي بعدها التدقيق فان وظيفه التدقيق تعطي الضمان المنطقي بان العمليات المتبعة والقرارات المتخذة مراقبه بصفه جيده وتساهم في تحقيق اهداف المنظمة واذا كان عكس ذلك فيمكن ان تقدم التصحيحات الضرورية الوقت المناسب فيظهر التدقيق الاجتماعي الذي يقوم بفحص البيانات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية الذي يهدف الى اعطاء صورته صادقه عن كل ما قامت به المنظمة اتجاه المحيط الذي تعمل به و يصنف التدقيق الاجتماعي ضمنا مجال تسيير الموارد البشرية كونه من اهم مقومات نجاعة تحسين اداء المورد البشري وهو ما يؤدي الى الزيادة نشاط المؤسسة وتحقيق اهدافها .

### 1. الإشكالية:

انطلاقا من أن ظهور التدقيق الاجتماعي كان نتيجة الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية، وأهميته كاتجاه حديث في التدقيق ودوره الفعال في تقييم الأداء الاجتماعي للمنظمة، فمن هنا نطرح الإشكالية التالية ما مفهومك حول التدقيق الاجتماعي المسؤولية الاجتماعية ومن هذه الإشكالية نطرح ما يلي :

- هل للتدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية اهمية كبيرة؟
- هل الاهتمام المولى بالمسؤولية الاجتماعية ناجح؟
- هل الاساسيات المبنى عليها التدقيق الاجتماعي كفيلة بالتأثير على المؤسسة بالإيجاب؟

### 2. الفرضيات:

- للتدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية اهمية كبيرة في استمرار نشاط المؤسسة وتحقيق اهدافها
- نعم اعطاء المسؤولية الاجتماعية اهتمام كبير ناجح فهو مفهوم جديد ظهر مع التطورات التي تشهدها المنظمات والتي يجب ان تواكب كل جديد
- نعم كفيلة بالتأثير على المؤسسة فهي مبنية على دراسات وابحاث ومختصين

### 3. حدود الدراسة

1.3. الحدود المكانية: انحصرت هذه الدراسة في الحدود الجغرافية لولاية مستغانم

2.3. الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال الفترة 10مارس الى 15ماي 2021

### 4. اهمية الدراسة:

تمكنت اهمية هذا الموضوع في القاء الضوء على هذا المفهوم الذي ظهر مع التطورات التي تشهدها المنظمات ولإبراز ضرورة اعطاء هذا المفهوم المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي فرصة لرؤية تأثير على تطور المؤسسة واستمرار نشاطها وتحقيق أهدافها.

### 5. اهداف الدراسة:

- التعريف بمختلف المفاهيم المرتبطة بالتدقيق الاجتماعي والمؤسسة
- معرفة تأثير ودور التدقيق الاجتماعي والمؤسسات الاجتماعية

### 6. تقسيمات الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين نظريين حيث تم تجزئة الفصل الاول الي مبحثين والفصل الثاني الي مبحثين ثم التطرق في الفصل الاول الي الإطار النظري المسؤولية الاجتماعية متضمن المسؤولية الاجتماعية في المبحث الأول واسباب حول المسؤولية الاجتماعية في المبحث الثاني والفصل الثاني نتطرق فيه إلى الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي متضمن نظرة عامة حول التدقيق الاجتماعي في المبحث الأول والاساس النظري للتدقيق الاجتماعي في المبحث الثاني ثم في الأخير تأتي الخاتمة مع مجموعة النتائج المتوصل اليها.

## الفصل الأول

الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية

تمهيد:

تعد المسؤولية الاجتماعية للمنظمات من المفاهيم الإدارية الحديثة والتي ظهرت نتيجة تزايد الضغوط على المنظمات لقد أصبح هناك اتفاق وتوجه عام بالأخذ بمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمة وذلك من أجل تحسين الاداء وزيادة فعاليته. فلم تعد المؤسسات تعتمد في بناء سمعتها على مراكزها المالية فحسب، ولم يعد تقييمها يعتمد على ربحيتها فقط، فقد ظهرت مفاهيم حديثة تساعد على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في الجوانب الاقتصادية والتكنولوجية والإدارية عبر انحاء العالم. وكان من أبرز هذه المفاهيم مفهوم "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات "

اذ تمثل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اليوم، اللغة المستخدمة للتعبير عن دور هذه المؤسسات في المجتمع، وقد يبدو هذا المصطلح جديد على البعض. لكن في جوهره يركز على اهمية ترابط تنمية المجتمع مع تنمية القطاع العام والخاص.

فالمنظمات مطالبة أكثر من اي وقت بتحمل جزء من مسؤوليتها اتجاه المجتمع واعتماد رؤية جديدة قائمة على مفهوم سد الحاجة الفعلية للمجتمع. قدرة تحسينه المستمر ورسم استراتيجيات ملائمة للاستجابة الى كل توقعات اطرافه مما يحقق التوازن والتكامل والتطوير المتبادل بين المؤسسات والمجتمع.

ولذلك فان المسؤولية الاجتماعية تصبح شيئاً فشيئاً من الممارسات الأساسية في ثقافة مؤسسات البلدان النامية وتؤدي الى ايجاد نطاق جديد بين القطاعات العامة والخاصة من اجل تحقيق التنمية الاقتصادية ونشر الوعي البيئي. وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق الى مفهوم المسؤولية الاجتماعية وتطور هذا المفهوم واهميتها وتناول اساسياتها من عناصر، ابعاد، مجالات، استراتيجيات والمبادئ. ستكون من خلال المباحث التالية:

- ❖ المبحث الاول: ماهية المسؤولية الاجتماعية
- ❖ المبحث الثاني: اساسيات حول المسؤولية الاجتماعية

المبحث الاول: ماهية المسؤولية الاجتماعية

تعد المسؤولية الاجتماعية من البرامج التي تساهم في التنمية المستدامة، حيث تمتد من داخل المنظمة الى خارجها، كما انها تهتم بتحقيق الرفاهية للمجتمع.

وسيقسم هذا المبحث الى مطلبين نتطرق فيهما الى تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية وتعريفها في المطلب الاول، نطاق واهمية المسؤولية الاجتماعية في المطلب الثاني.

### المطلب الاول: تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية

يعتبر مفهوم المسؤولية الاجتماعية مفهوم متغير ودائم التطور وهو يرتبط بالتنمية المستدامة حيث يوجب على المنظمات بجانب البحث عن الثروة والربح الاهتمام بالبيئة والمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. كما يتوجب عليها كذلك العمل في إطار من الشفافية ومراعاة اخلاقيات الاعمال وحقوق الموظفين ومحاربة الفساد والمنافسة الشريفة. وتتعدى مسؤوليات المنظمة المساهمة في الاعمال الخيرية لتشتمل توفير اليات فاعلة للتصدي للتحديات الاجتماعية القائمة ومحاولة ايجاد الحلول لديها. وتوفير الدعم والمساندة من قبل ادارتها العليا ومجالس ادارتها من اجل التوصل الى التنمية المستدامة في المجتمعات التي تعمل بها سواء محليا او عالميا.

وكما سبق فقد تم الاشارة على ان المسؤولية الاجتماعية تمتد من داخل المنظمة حتى خارجها بوصفها تمثل قرارات المنظمة لتحقيق منافع اقتصادية مباشرة. فالمسؤولية الاجتماعية الداخلية ترتبط بالأفراد والموارد المستخدمة والمرتبطة بالأداء المحقق للعمل داخل المنظمة والذي يساهم في تطوير العاملين وتحسين نوعية حياة العمل المهنية، اما المسؤولية الاجتماعية الخارجية فهي ترتبط بالمشاكل التي يعاني منها المجتمع ومحاولة معالجتها ومحاربتها

ففي وقت لم تكن فيه المنظمات تتحدث اطلاقا عن "المسؤولية الاجتماعية" أصبح اليوم النقاش العالمي يركز على قضايا البيئة آفاق التنمية المستدامة، إذ نالت المسؤولية الاجتماعية حيزا هاما من النقاشات في "مؤتمر جوهانسبورغ 2002". وبالرغم من ان عددا كبيرا من المنظمات تدرك اهمية هذا الاتجاه الجديد

ومن اهم المفاهيم الفكرية لهذا المفهوم نذكر ما يلي:

اولا: المفهوم الكلاسيكي (التقليدي):

الذي تعود خلفيته الى افكار العالم الاقتصادي ادم سميث والتي تنصب في جانبها الاساسي على كون جميع منظمات الاعمال تسعى الى تقديم أفضل الخدمات لعموم المجتمع وتحقيق اعلى مستوى ممكن من الارباح<sup>1</sup>

وفي هذا الصدد يشير العالم الاقتصادي "ميلتون فريدمان" بالقول: "هناك شيء واحد لا شيء غيره في منظمات الاعمال وبما تتحمله من مسؤولية اجتماعية هو استخدامها للموارد وتصميمها للأنشطة المطلوبة لزيادة الارباح على الامد الطويل وجعل ذلك قاعدة في انجاز اعمالها."<sup>2</sup>

وبفضل العديد من الدراسات التي قام بها الباحثين والكتاب امثال "دايفيد" وغيرهم وما اسفرت عنه ابحاثهم كون مساهمة المنظمات في تقديم أفضل السلع والخدمات بأقل الاسعار هي بحد ذاتها منفعة مقدمة للمجتمع وهنا تكمن المساهمة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.

اما من جهة الإطار الفلسفي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية فان التعبير عنه يكون من خلال السلوك والقيم الشخصية لمسيرى المنظمة والتي تتميز بمجموعة القيم القائمة على مبدأ " ما هو جيد للمنظمة جيد للمجتمع " باعتبار الربح الهدف الاول والاخير للمنظمة وهو منفعة للمجتمع. بالرغم من سيادة هذا المفهوم في مرحلة معينة الا ان التغيرات والتطورات الحاصلة افرزت اهدافا اخرى لا تقل اهمية عن تعظيم الربح، كلها اهداف تنسجم مع المفهوم الاداري الحديث.

### ثانيا: المفهوم الاداري

مع التطورات الحاصلة والطبيعة الجديدة للمنظمات ظهرت فجوة كبيرة فيما يخص المفهوم الكلاسيكي للمسؤولية والاهداف الاجتماعية التي تطمح المنظمة الوصول اليها (كالوصول على أكبر حصة سوقية ' خلق صورة وسمعة للمنظمة ...الخ)، وفي هذا الصدد قام العديد من الباحثين بعدة دراسات وتحاليل كان اولها التحليل الذي قام به كل من (مينز وبارل) من خلاله وصلا الى ان قوة صنع القرار المتعلقة بحدود المسؤولية الاجتماعية يجب ان ترتبط بالمسيرين

أكثر من ارتباطها بالمستثمرين.

وفي بحث اخر اجراه عالم عام 1956 اشار فيه الى "كون المسؤولية الاجتماعية تظهر في المنظمات من خلال موازاة ادارة المنظمة فيما بين عدد العناصر المتفاعلة معها والتي لها تأثير كبير في مساعدة المسيرين لتقديم المزيد من المنافع العامة نحو المجتمع.

ويضيف العالم الاقتصادي "بول ساميلسن" "ان المنظمات الكبيرة هذه الايام لا تتعهد بتحقيق مسؤوليتها الاجتماعية فقط، بل انها يجب ان تحاول وبشكل تام عمل ما هو أفضل".

<sup>1</sup> ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان، 2009-2010، ص، ص16، 15

<sup>2</sup> سعاد غزال، شاعر عبد الكريم البلداوي، الأبعاد الإستراتيجية لمسؤولية المنظمة اتجاه المجتمع والبيئة في ضوء التحكم المؤسسي، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 97، 2013، ص262

وبتلور الافكار اتخذ المفهوم الاداري للمسؤولية الاجتماعية بعدا وعمقا في تحديده، وقد تعزز هذا المفهوم مجموعة الافكار التي طرحتها لجنة التطوير الاقتصادي كونه "يمثل علاقة المنظمة بالزبائن والمجتمع ككل"، فهو يقوم على فكرة ان المنظمة نظام مفتوح تحقق منفعتها الذاتية مع تحقيق منافع اخرى كإرضاء حاجات الافراد والاهتمام بالعمال كتوفير الامن، السلامة، الرعاية الصحية .... الخ

### ثالثا: المفهوم البيئي:

بعد ان ادرك المسيرين ان المسؤولية الاجتماعية لا تنحصر فقط داخل المنظمة و انما تتعدى حدودها ذلك لتصل الى اطراف و فئات خارجية عديدة , ظهر مفهوم جديد سمي ب "المفهوم البيئي" او "نموذج البيئة الاجتماعية", حيث اعتبر المفهوم الاكثر حداثة و ارتباطا بالبيئة , و ما ميز ذلك مختلف الابحاث و الدراسات التي اجراها العديد من الباحثين على مجموع المنظمات الصناعية الكبيرة و مدى تأثيرها على المجتمع و بها وصلا الى استنتاج مفاده: "عندما تكون المصلحة الاجتماعية العامة هي القضية فليس هناك اي حق طبيعي يعلو تلك المصلحة"<sup>3</sup>

### تعريف المسؤولية الاجتماعية للمنظمة:

على الرغم من ان المسؤولية الاجتماعية اصبحت جزئ من استراتيجية المنظمات الحديثة الا ان الفكر الاداري لم يقدم مفهوم واضح ومحدد لهذه المسؤولية يتسم بالقبول والعمومية حيث ان مفهوم المسؤولية الاجتماعية ما زال يحيط به الكثير من الغموض وعدم وضوح الرؤية حيث:<sup>4</sup>

عرف البنك الدولي مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات على انها التزام اصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التنمية في ان واحد.

كما عرفت الغرفة التجارية العالمية المسؤولية الاجتماعية على انها جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المنظمات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات اخلاقية واجتماعية، وبالتالي فان المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من رجال الاعمال بدون وجود إجراءات ملزمة قانونيا. ولذلك فان المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الاقناع والتعليم.<sup>5</sup>

تعرف بانها "عبارة عن مجموعة من القرارات والافعال التي تتخذها المنظمة للوصول الى تحقيق الاهداف المرغوب فيها والقيم السائدة في المجتمع والتي تمثل في نهاية الامر جزئ من المنافع الاقتصادية المباشرة لإدارة المنظمة والساعية الى تحقيقها بوصفها جزءا من استراتيجيتها"<sup>6</sup>.

<sup>3</sup>ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مصدر سبق ذكره، ص17

<sup>4</sup> احمد سامي عدلي إبراهيم القاضي، المسؤولية الاجتماعية للبنوك العاملة في مصر كشركات مساهمة مصرية (مجالاتها – تأثيرها على الأداء)، بحث مقدم الى مركز المديرين المصري "لأغراض الاشتراك في المسابقة البحثية لعام حول موضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات"، كلية التجارة، جامعة أسيوط، 2010، ص7.

<sup>5</sup> بلال خلف السكرانة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص162.

<sup>6</sup> البكري ثامر ياسر، المسؤولية الاجتماعية بمنظور تسويقي، دراسة تسويقية لآراء عينة من المديرين العاملين في المنشآت التابعة لوزارة الصناعة والمعادن، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1996، ص14





## المطلب الثاني: نطاق واهمية المسؤولية الاجتماعية

### أولاً: نطاق المسؤولية الاجتماعية:

تغطي برامج المسؤولية الاجتماعية في منظمات الاعمال مجالات متعددة: اقتصادية، اجتماعية، ثقافية بيئية، وقانونية

#### 1. الجانب الثقافي:

- دعم التطور الثقافي والحضاري
- نشر ثقافة الالتزام بالأنظمة والقوانين في المجتمع
- تعزيز الثقافة الوطنية والتاريخية ودعم التواصل الثقافي العلمي

#### 2. الجانب الاجتماعي:

- احترام الانظمة والقوانين والثقافات المختلفة
- تعزيز القيم الاخلاقية والتكافل الاجتماعي
- مواجهة الكوارث والازمات
- دعم الانشطة الرياضية والصحية

#### 3. الجانب البيئي:

- الممارسات البيئية الصحيحة في العملية الانتاجية
- تطوير بيئة العمل
- الالتزام البيئي على المستوى المحلي والعالمي

#### 4. الجانب الاقتصادي:

- دعم الانشطة الاقتصادية الاجتماعية
- الالتزام بالأنظمة والقوانين في ممارسة العملية الاقتصادية
- الاهتمام بالموظفين (التدريب، مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة)

#### 5. الجانب القانوني:

- الالتزام بالقوانين المحلية والدولية أثناء ممارسة النشاط الاقتصادي
- الشفافية في نشر التقارير للاطلاع عليها<sup>7</sup>

### ثانياً: اهمية المسؤولية الاجتماعية:

للمسؤولية الاجتماعية اهمية كبيرة للمنظمة والمجتمع والدولة على حد سواء اهمها:

#### 1. بالنسبة للمنظمة:

تحسين صورة المنظمة في المجتمع وترسيخ المظهر الايجابي خصوصاً لدى الزبائن والعاملين وافراد المجتمع بصفة عامة، إذا ما اعتبرنا ان المسؤولية الاجتماعية مبادرات طوعية للمنظمة اتجاه

<sup>7</sup> صالح السحيباني، المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية، ورقة بحث مقدمة في مؤتمر دولي: دور القطاع الخاص في التنمية، 23 مارس 2009، بيروت، ليمان، ص، ص، 7، 8.

أطراف متعددة ذات مصلحة مباشرة او غير مباشرة، ومن شان الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمنظمة تحسين مناخ العمل كما تؤدي الى بعث روح التعاون والترابط بين المنظمة ومختلف الاطراف ذات المصلحة

## 2. بالنسبة للمجتمع:

زيادة التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع مع توليد شعور عالي بالانتماء من قبل الافراد ذوي الاحتياجات الخاصة كالمعوقين وقليلي التأهيل والاقليات والمرأة والشباب. كذلك الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفير نوع من العدالة الاجتماعية وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص الذي هو جوهر المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال، تحسين نوعية الحياة في المجتمع سواء من ناحية البنية التحتية او الناحية الثقافية. ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين منظمات المجتمع المختلفة ومختلف الفئات ذات المصلحة

- ✓ تحسين التنمية السياسية انطلاقا من زيادة التثقيف بالوعي الاجتماعي على مستوى الافراد والمجموعات والمنظمات وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.
  - ✓ كون المسؤولية الاجتماعية مرتبطة بمفاهيم اساسية كتقليل السرية بالعمل والشفافية والصدق في التعامل وهذه تزيد من الترابط الاجتماعي وازدهار المجتمع على مختلف المستويات.
- ## 3. بالنسبة للدولة:

تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل ادامة مهماتها وخدماتها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية. يؤدي الالتزام بالمسؤولية البيئية الى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المنظمات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية، والمساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من المجالات التي تجد الدولة الحديثة نفسها غير قادرة على القيام بأعبائها جميعا بعيدا عن تحمل المنظمات الاقتصادية الخاصة دورها في الإطار.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> بن مسعود نصر الدين، كنوش محمد، واقع أهمية وقيمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية مع دراسة استطلاعية على إحدى المؤسسات الوطنية، ورقة قدمت الى الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، 2012، جامعة بشار، ص، 6.5.

## المبحث الثاني: أساسيات حول المسؤولية الاجتماعية

في هذا المبحث سيتم التطرق الى مختلف الاساسيات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية من خلال مطلبين، المطلب الاول يحوي عناصر وابعاد المسؤولية الاجتماعية، المطلب الثاني يتضمن مجالات ومبادئ واستراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية

**المطلب الاول: عناصر وابعاد المسؤولية الاجتماعية**  
**اولا: عناصر المسؤولية الاجتماعية:**

ان متابعة ما كتب حول المسؤولية الاجتماعية يشير الى ان الباحثين قد حددوا عدد كبير من العناصر التي تشكل محتوى المسؤولية الاجتماعية ولكنهم يتباينون في ترتيب اولويات هذه العناصر حيث ظهرت اختلافات في ذلك حسب بيئة الدراسة وحسب زمنها وطبيعة الصناعة المبحوثة. واجمالا يمكن اعتماد العناصر التالية لمحتوى المسؤولية الاجتماعية:

### 1- المالكون:

✓ تحقيق أكبر ربح ممكن  
السهم والمنشأة ككل

- تعظيم قيمة

✓ رسم صورة محترمة للمنشأة في بيئتها

- حماية اصول المنشأة

✓ زيادة حجم المبيعات

### 2- العاملون:

✓ رواتب واجور مجزأة  
✓ تدريب وتطوير مستمر  
✓ ظروف عمل مناسبة  
✓ اجازات مدفوعة

- فرص تقدم وترقية  
- عدالة وظيفية  
- رعاية صحية  
- اسكان للعاملين ونقلهم

### 3- الزبائن:

✓ منتجات بنوعية جيدة  
✓ جودة عالية وميسورة الحصول عليها  
✓ منتجات امينة عند الاستعمال

- اسعار مناسبة  
- الاعلان الصادق

### 4- المنافسون:

✓ منافسة عادلة ونزيهة  
✓ معلومات صادقة وامينة  
✓ عدم سحب العاملين من الاخر بوسائل غير نزيهة

### 5- المجهزون:

✓ الاستمرارية في التجهيز  
✓ تطوير استخدامات المواد المجهزة  
✓ الالتزامات المالية والصدق في التعامل

- اسعار عالية ومقبولة  
- المشاركة في التعامل

### 6- المجتمع:

✓ المساهمة في دعم البنى التحتية  
- توظيف المعاقين

- ✓ خلق فرص عمل جديدة
- ✓ المساهمة في حالة الطوارئ والكوارث
- 7- البيئة:**
- ✓ الحد من تلوث الماء والهواء والتربة
- ✓ الاستخدام الامثل والعاقل للموارد وخصوصا غير المتجددة منها
- 8- الحكومة:**
- ✓ احترام تكافؤ الفرص بالتوظيف
- الصرف على البحث والتطوير
- ✓ تسديد الالتزامات الضريبية والرسوم الاخرى وعدم التهرب منها
- ✓ المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية مثل القضاء على البطالة
- 9- جماعات الضغط الاجتماعي:**
- ✓ التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك
- البيئة
- ✓ احترام دور النقابات العامة والتعامل الجيد معها
- احترام انشطة جماعات حماية
- التعامل الصادق مع الصحافة (4)

### ثانيا: ابعاد المسؤولية الاجتماعية:

#### 1. المسؤولية الاجتماعية اتجاه المجتمع المحلي:

يعتبر المجتمع المحلي بالنسبة لمنظمات الاعمال شريحة مهمة اذ تتطلع الى تجسيد متانة العلاقات معه وتعزيزها، الامر الذي يتطلب منها مضاعفة نشاطاتها اتجاهه، 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 الانشطة مثل الاندية الترفيهية، احترام العادات والتقاليد، دعم مؤسسات المجتمع المدني، تقديم العون لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تقديم الدعم المادي لهم، هذا بالإضافة الى الدعم المتواصل للمراكز العلمية كمراكز البحوث والمستشفيات، وعادة ما ينظر الى مسؤولية المنظمة اتجاه المجتمع المحلي من زوايا مختلفة، فقد تشمل رعاية الاعمال الخيرية، الرياضة والفن، التعليم وتدريب المؤسسات واقامة المشاريع المحلية ذات الطابع التنموي.

#### 2. المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموظفين:

اذا كانت المنظمات تولي اهتمامها لراس المال البشري فلا بد من تقديم لهم ما هو افضل . لان العاملين المهرة على المستوى الوطني والعالمي أصبحوا يركزون على عامل المسؤولية الاجتماعية من بين العوامل الاخرى، وقد اثبت ذلك تجريبيا حيث ان أكثر الناس يحبذون العمل في المنظمة التي لديها سياسات بيئية ومجتمعية جيدة، كما اثبت بنفس السياق ان الناس يحبذون التعامل تجاريا مع نفس المنظمات

#### 3. المسؤولية الاجتماعية اتجاه الزبائن:

تعتبر هذه الشريحة من المجتمع ذات أهمية كبيرة لكل المنظمات بدون استثناء ومن الأداء الاجتماعي الموجه لهذه الشريحة تقديم المنتجات بأسعار ونوعيات مناسبة، والاعلان لهم بكل صدق وامانة وتقديم منتجات صديقة لهم وامينة بالإضافة الى تقديم ارشادات واضحة بشأن استخدام المنتج، والتزام المنظمات بمعالجة الاضرار التي تحدث بعد البيع وتطوير مستمر للمنتجات هذا بالإضافة الى الالتزام الاخلاقي بعدم خرق قواعد العمل مثل الاحتكار.

#### 4. المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموردين:

ينظر الى العلاقة ما بين الموردين ومنظمات الاعمال على انها علاقة مصالح متبادلة، لذلك يتوقع الموردون ان تحترم منظمات الاعمال تطلعاتهم ومطالبهم المشروعة التي يمكن تلخيصها بالاستمرار في التوريد وخاصة لبعض انواع المواد الاولية اللازمة للعمليات الانتاجية، واسعار عادلة ومقبولة للمواد المجهزة لمنظمات الأعمال بالإضافة الى تسديد الالتزامات، الصدق في التعامل، وتدريب الموردين على مختلف طرق تطوير العمل.

#### 5. المسؤولية الاجتماعية اتجاه البيئة:

لقد اعيد التركيز في ادبيات المسؤولية الاجتماعية فيما يخص الجوانب البيئية، ان المسؤولية الاجتماعية تضم انظمة البيئة المفروضة ذاتيا اي ضمن فلسفة المنظمة، والتقارير البيئية للمنظمة

#### 6. المسؤولية الاجتماعية اتجاه المساهمين:

تعد فئة المساهمين فئة مهمة من اصحاب المصالح المستفيدين من نشاط المنظمة وتكمن مسؤولية المنظمة تجاههم بتحقيق اقصى ربح، تعظيم قيمة السهم، زيادة حجم المبيعات، بالإضافة الى حماية اصول المنظمة وموجوداتها<sup>9</sup>

### المطلب الثاني: مجالات، مبادئ واستراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية

#### اولا: مجالات المسؤولية الاجتماعية:

يمكن لمنظمة الاعمال ان تمارس دورا اجتماعيا تجاه اصحاب المصالح او البيئة الطبيعية ورفاهية المجتمع بشكل عام. ونجد بعض منظمات الاعمال حاضرة في هذه المجالات الثلاث بقوة في حين ان البعض الاخر قد يكون متواجدا في مجال واحد او اثنين وبممارسات بسيطة ومحدودة.

**1. اصحاب المصالح:** إن واحدا من المجالات المهمة التي تمارس فيها منظمات الاعمال دورا اجتماعيا هو محور اصحاب المصالح هو الافراد او المجموعات او المنظمات التي تتأثر مباشرة بسلوكيات ووجود المنظمة ولهم حصة او فائدة منها او من ادائها. وإذا ما أردنا استعراض بعض اصحاب المصالح فيمكن الاشارة الى:

<sup>9</sup> طحاح فضيلة، دور التدقيق الاجتماعي في دعم متطلبات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، جامعة الجلفة، 2020، ص، 74،63.

✓ العاملون – الزبائن – المجهزون – المالكون والمستثمرون وحملة الاسهم والدائنون – المنافسون – الحكومة ودوائرها المختلفة – جماعات الضغط.

**2. البيئة الطبيعية:** منذ زمن ليس ببعيد عندما احتفل بيوم الارض لأول مرة كان مدراء المنظمات يرون ان الناشطين في هذا المجال والمحفلين هم مجموعة من المتطرفين والمعارضين لحرية الاستثمار والعمل

اما اليوم فان جماعات حماية البيئة من التلوث الذي يصيب الماء والهواء والتربة هم قوة حقيقية ضاغطة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا ولهم كلمتهم المسموعة وآرائهم المحترمة التي يساندها ملايين الناس.

لقد اصبحت البيئة محل اهتمام المدراء خصوصا بعد صدور الحزمة الخاصة بالأمان البيئي هناك الكثير من الاعمال التي تتسبب بتلوث بيئي خطير مثل المنظمات الصناعية الكيماوية والنفطية بشكل رئيسي وكذلك المستشفيات بمخلفاتها الخطيرة بل انه لا توجد منظمة اعمال اليوم الا وينجم عن عملها مخلفات تضر البيئة وتؤدي الى تأثيرات سلبية على الحياة النباتية الحيوانية.<sup>10</sup>

**ثانيا: مبادئ المسؤولية الاجتماعية:** تستند المسؤولية الاجتماعية على المبادئ الاساسية التالية:

**مبدأ الاذعان القانوني:** ان تلتزم المنظمة بجميع القوانين واللوائح السارية المحلية والدولية المكتوبة والمعلنة والمنفذة طبقا لإجراءات راسخة ومحددة والامام بها.

**مبدأ احترام الاعراف الدولية:** ان تحترم المنظمة الاتفاقيات الدولية والحكومية واللوائح التنفيذية والاعلانات والمواثيق والقرارات والخطوط الارشادية عند قيامها بتطوير سياساتها وممارساتها للمسؤولية الاجتماعية

**مبدأ احترام مصالح الاطراف المعنية:** ان تقرر المنظمة وتتقبل ان هناك تنوعا بالمصالح للأطراف المعنية وتنوعا في انشطه منتجات المنظمة الرئيسية ثانويه من العناصر التي قد تؤثر على تلك الاطراف المعنية الى مبدأ القابلية للمساءلة للمنظمة وبشكل منظم للجهات المتحكمة قانونيه معنيه بطريقه واضحة وحياديه وامينه والى حد ملائم السياسات والاجراءات التصحيحية التي تتحمل مسؤوليتها بشكل التي تتحمل مسؤوليتها بشكل مباشر من الاثار المتوقعة لما سبق على الرفاهية المجتمعية وعلى التنمية المستدامة خامسا الشفافية تفصح المنظمة على نحو واضح ودقيق وثم على سياستها وقراراتها وانشطتها التأثيرات المعروفة والمحتملة على البيئة والمجتمع فاصله وان تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين او المحتمل تأثرهم بشكل جوهري من قبل المنظمة مبدأ احترام الحقوق الأساسية للإنسان منظمه السياسات والممارسات التي نشأتها احترام الحقوق الموجودة في اعلان العالمي لحقوق الانسان وفي هذا الاطار وضعت الامم المتحدة مبادرة جماعيه صادره عن المنظمات الكبرى لتطوير مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمنظمات وتهدف هذه الاتفاقية الى حشد طاقات رجال الاعمال وطرح الحلول لمواجهة التحديات العولمة ثمره للجهود المخلصة من جانب المنظمات

<sup>10</sup> صالح مهدي محسن العمري، طاهر محسن منصور الغالي، الإدارة والاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، عمان، 2007، ص، ص، 96،94.

حيث انها لا تعد بمثابة جهاز رقابي بل المبادرة طوعيه تقوم على مبدأ اي المساءلة القانونية والشفافية متعددة الاطراف بالإضافة الى المنظمات الكبرى هناك الحكومات المحلية والاتحادات العمالية والمعاهد التعليمية وكالات الامم المتحدة المختلفة وغيرها من المنظمات المجتمع المدني

**مبدأ القابلية المساءلة:** ان تكشف المنظمة وبشكل منتظم للجهات المتحكمة والسلطات القانونية والاطراف المعنية بطريقة واضحة وحيادية وامينة والى حد ملائم السياسات والقرارات والاجراءات ومن ضمنها الاجراءات التصحيحية التي تتحمل مسؤوليتها بشكل مباشر وايضا الاثار المتوقعة لما سبق على الرفاهية المجتمعية وعلى التنمية المستدامة.

**مبدأ الشفافية:** تفصح المنظمة على نحو واضح ودقيق ونام عن سياستها وقراراتها وانشطتها بما في ذلك التأثيرات المعروفة والمحتملة على البيئة والمجتمع، وان تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين او المحتمل تأثرهم بشكل جوهري من قبل المؤسسة.

**مبدأ احترام الحقوق الأساسية للإنسان:** ان تنفذ المنظمة السياسات والممارسات التي من شأنها احترام الحقوق الموجودة في الاعلان العالمي لحقوق الانسان.

### ثالثا استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية:

يمكن ان نجد ان الاداء الاجتماعي للمنظمة متمحور في اربعة توجهات او استراتيجيات او مواقف تتدرج في تبنيها لممارسات المسؤولية الاجتماعية والاسهام في الانفاق على الأنشطة الاجتماعية ابتداء من استراتيجيه الممانعة عدم تبني اي دور اجتماعي على الاطلاق وانتهاء بإستراتيجيه المبادرة الطوعية الاجتماعية حيث هناك دور اجتماعي رئيسيه لمنظمه الاعمال كالاتي:

#### 1. استراتيجية الممانعة او عدم التبني:

وتعرض هذه الاستراتيجية اهتماما بالأولويات الاقتصادية لمنظمات الاعمال دون تبني اي دور اجتماعي لأنه يقع خارج نطاق مصالحها التي يجب ان تركز على تعظيم الربح والعوائد الأخرى

#### 2. الاستراتيجية الدفاعية:

القيام بدور اجتماعي محدود جدا وبما يتطابق مع المتطلبات القانونية المفروضة فقط وهو لحماية المنظمة من الانتقادات وبالحد الأدنى ويقع ف هذا الدور ضمن المتطلبات الخاصة بالمنافسة وضغوط الناشطين في مجال البيئة

#### 3. استراتيجية التكيف:

هنا تخطى المنظمة خطوه متقدمة اخرى باتجاه المساهمة بالأنشطة الاجتماعية من خلال تبني الانفاق في الجوانب المرتبطة بالمتطلبات الأخلاقية والقانونية اضافة الى الاقتصادية حيث يكون لها دور اجتماعي واضح من خلال التفاعل مع الاعراف والقيم وتوقعات المجتمع

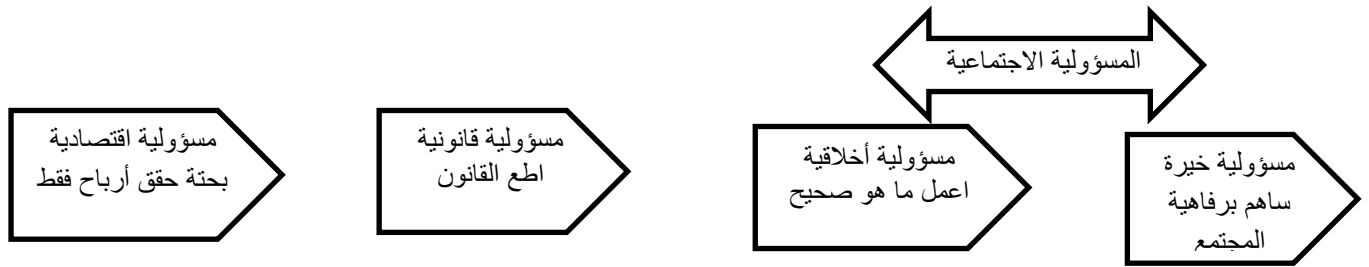
#### 4. استراتيجية المبادرة التطوعية:



تأخذ الإدارة هنا زمام المبادرة في الأنشطة الاجتماعية وذلك بالاستجابة للكثير من المتطلبات الاجتماعية وفقا لتقديرات المدراء وانسحاباتهم وفق المواقف المختلفة تتميز هذه الاستراتيجية بان الاداء الشامل لمنظمة الاعمال تأخذ دائما في الاعتبار الا تكون القرارات المتخذة او التصرفات ذات أثر معاكس لتطلعات المجتمع ومصالحته<sup>11</sup>

الشكل (01-02): استراتيجيات تبني المنظمة للمسؤولية

الاجتماعية



المصدر: صالح مهدي محسن العمري، طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة والاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن عمان، 2007، ص97

### خلاصة الفصل:

وخلصنا نستنتج ان المسؤولية الاجتماعية مجموعة برامج تتبناها المنظمات من اجل الاهتمام بالعاملين فيها وتحقيق الرفاه للمجتمع ككل وحماية البيئة المحيطة بها، حيث تعود على المنظمة بفوائد جمة تزيد من سمعتها الحسنة امام المجتمع، كما ان تبني برامج المسؤولية الاجتماعية من قبل المنظمة يؤدي الى تحقيق أهدافها، فضلا عن تحقيق مبدأ الربح على المدى البعيد، من خلال زيادة دورها الاجتماعي ودعمها للأنشطة الاجتماعية.

<sup>11</sup> تغنة أسماء، ساحسي نعيمة، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمنظمة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارة تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة ادرار، 2016، 2017، 23:19.

## الفصل الثاني

الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي

يعتبر التدقيق الاجتماعي مكملًا للتدقيق المالي والمحاسبي الذي بدوره يحقق التكامل بين الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية للفرد والمجتمع فهو عملية مستمرة لفحص وتحليل وتقويم ودراسة وتشخيص استراتيجي للوضع الاجتماعي للمنظمات الاقتصادية بما يسمح لها بالأشراف وتوجيه الاداء وفي الوقت نفسه يتيح للجمهور التأثير في اداء وسلوك المنظمات لاقتصادي وسياستها المستقبلية

كما يعد التدقيق الاجتماعي دراسة تنظيمية وتقييم للأداء الاجتماعي للمنظمة والذي يمكن تمييزه عن الاداء الاقتصادي له ومن ثم فان التدقيق الاجتماعي يختص بالأنشطة التي لها تأثير محتمل على النوعية الاجتماعية لحياه الافراد بدلا من الناحية الاقتصادية لها اخرى فان التدقيق على العمليات التي تقوم بها المنظمة والتي لها تأثير على الرفاهية العامة للمجتمع ككل ولتعمق والتفصيل اكثر فيما ذكر مسبقا تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين رئيسيين هم المبحث الاول نتناول فيه نظرة عامة حول التدقيق تعريفه, اهميته واهدافه في المطلب الاول , انواعه و مبادئه في المطلب الثاني . وسنتطرق في المبحث الثاني الاساس النظري للتدقيق الاجتماعي، حيث في المطلب الاول نجد مفاهيم عامة حول التدقيق الاجتماعي، المطلب الثاني اساسيات التدقيق الاجتماعي والمطلب الثالث معايير التدقيق الاجتماعي.

التدقيق هو عملية منظمه منهجيه لجمع وتقييم الأدلة والقرائن بشكل موضوعي التي تتعلق بنتائج الأنشطة والاحداث الاقتصادية وذلك لتحديد مدى التوافق والتطابق بين هذه النتائج والمعايير المقررة وتبليغ الاطراف المعنية بنتائج المراجعة وعليه سيتم التطرق في هذا المبحث الى عموميات حول التدقيق في مطلبين سنتطرق في المطلب الاول الى تعريف اهميه واهداف التدقيق والمطلب الثاني انواع ومبادئ التدقيق.

### المطلب الاول: تعريف، اهميه واهداف التدقيق

#### اولا تعريف التدقيق:

- هو بحث انتقادي المعلومات المقدمة من طرف المنظمة والحكم على العمليات التي جرت والنظم المقامة التي انتجت تلك المعلومات
- هو فحص منتظم مستقل للبيانات والقوائم المالية والسجلات والعمليات والفعاليات وان يقوم المدقق بجمع الأدلة والقرائن وتقييمها وابداء رأي فني من خلال التقارير
- هو فحص للدفاتر والسجلات والمستندات يتمكن المدقق من التحقق بان الميزانية العمومية تمثل بصوره عادله وواضحة وصحيحة المركز المالي للمؤسسة كما عرفتهم الجمعية المحاسبية الأمريكية انه عملية منتظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الدالة على الاحداث الاقتصادية وتقييمها بطريقة موضوعيه لغرض التأكيد من الدرجة موضوعيه ثم توصيل نتائج ذلك الى الاطراف المعنية

#### ثانيا اهميه التدقيق:

ان ظهور الصناعية في القرن التاسع عشر احدث تغيرات جذرية في عالم الصناعة والتجارة بصفه خاصه وفي مجالات الحياه بصفه عامه فتحول المصنع الصغير الى منظمه كبيره ذات نشاطات متنوعه ووسائل مختلفة فتعددت اشكال المنظمات من الناحية القانونية وكذلك من ناحيه النشاط فبهرت المنظمات ذات الامتداد الاقليمي والوطني وتبعها ظهور المنظمات المتعددة الجنسيات فكان لا بد من احاله الامر لذوي الاختصاص من مسيرين و مالين واستلزموا وجود رقابه تحمي اموال المستثمرين من تعسف المسيرين وهو ما يفترض ان يحققه التسجيل المحاسبي السليم للعمليات في المنظمة هنا بدأت تتجلى اهميه التدقيق داخل المنظمة سواء كانت خارجيه تتم بواسطه افراد من خارج المنظمة ومراجعه داخلية تتم بواسطه افراد من داخل المنظمة فاصبح المراجع بمثابة الساهر على ماذا اثبات صحة ودقه وسلامه القوائم المالية والختامية ومدى امكانيه الاعتماد عليها

في المنظمة هنا بدأت تتجلى أهمية المراجعة داخل المنظمات سواء كانت خارجية تتم بواسطة أفراد من خارج المنظمة ومراجعة داخلية تتم بواسطة أفراد من داخل المنظمة، فأصبح المراجع بمثابة الساهر على مدى إثبات صحة ودقة وسلامة القوائم المالية والختامية ومدى إمكانية الاعتماد عليها.

فأصبحت بذلك المراجعة كيان ملموس ووجود ظاهر للعيان وأصبح لها خطورتها وأهميتها في الميدان الاقتصادي ويرجع السبب في أن المحاسبة ليست غاية بحد ذاتها بل هي وسيلة لتحديد الغاية، هدفها خدمة الأشخاص الذين يستخدمون البيانات المحاسبية ويعتمدون عليها في اتخاذ القرارات ورسم الخطط المستقبلية، ومن هؤلاء الأشخاص والمنظمات التي يهتما عمل المراجع نجد المديرين الذين يعتمدون اعتمادا جليا وكليا على البيانات المحاسبية في وضع الخطط ومراقبة تنفيذها أما الفئة الثانية المستفيدة من عملية مراجعة المستثمرين الذين يعتمدون على القوائم المالية (الحسابات الختامية) وما فيها من بيانات والتي تقدمها المنظمات المختلفة قبل اتخاذ أي قرار بتوجيه مدخراتهم. وينبغي أن نذكر الهيئات الحكومية المختلفة وأجهزة الدولة المحددة التي تعتمد اعتمادا كليا على البيانات المحاسبية في أغراض كثيرة نذكر منها التخطيط الاستراتيجي التنفيذ والإشراف والمراقبة على المنظمات التي لها مساس بالمرافق العامة وفروض الضرائب المختلفة وتحديد الأسعار بعض السلع والخدمات الضرورية وتقرير المنح... الخ.<sup>1</sup>

### ثانيا: أهداف التدقيق

هناك العديد من الأهداف التي يحققها التدقيق نلخص أهمها في هذه النقاط التالية

- مساعدة جميع المستويات الإدارية في إخلاء مسؤولياتهم من خلال التقارير المتعلقة بفحص وتحليل نتائج أعمالهم بشكل واقعي
- بعيدا عن التحيز وفي حالة وجود نقاط ضعف أو ثغرات معينة ففي العادة يقدم توصيات لمعالجة وتصحيح هذه الأوضاع.
- إضافة قيمة للمنظمة وتحسين عمليات ومساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها عن طريق تقييم وتحسين عمليات إدارة الحظر والرقابة والتوجيه، وبناء عليه تشمل المدققة آلية ضبط وتقييم وتحسين كفاءة وفعالية نظام الرقابة، التقييم والتوجيه وتقييم مستوى الأداء في تنفيذ المسؤوليات.
- التأكد من صحة وسلامة سير الأمور المالية في المنظمة واختبار دقة العمليات والبيانات المالية المثبتة في الدفاتر والسجلات لتقرير مدى مطابقتها للقوانين والأنظمة والتعليمات.
- التأكد من أن القرارات الإدارية ذات الآثار المالية تنفذ بدقة ووفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها.
- مراجعة القرارات الإدارية ومتابعة الإجراءات الهادفة إلى حماية موجودات المنظمة من سوء الاستعمال أو التلف أو الضياع.
- التأكد من أن كافة القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات السارية مرعية التطبيق من قبل جميع العاملين في المنظمة.
- تحديد كفاءة وفعالية نظام الرقابة الداخلية في المنظمة وتحديد مدى قابلية الاعتماد على المعلومات.

<sup>1</sup> تعنة أسماء، ساحسي نعيمة، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمنظمة، مصدر سبق ذكره، ص، 37، 38.

تمثل الأهداف بصفة عامة الغايات المرجو تحقيقها من نشاط معين، ويتمثل الهدف الرئيسي للمراجعة (الحيادية) المستقلة (في التعبير الصادق عن الرأي في القوائم المالية المعدة عن هذا النشاط وهذا الرأي يتم التوصل إليه بعد تلخيص في التدقيق والتحقق من العناصر التالية:

-دقة وصحة عرض القوائم المالية؛

-شرعية وصحة العمليات المالية التي تمت خلال الفترة؛

-ملكية عناصر النشاط المختلفة؛

-تقويم عناصر النشاط في القوائم والتقارير المالية؛

-الوجود المادي لهذه العناصر المملوكة

كما أن هناك نوعين من الأهداف، أهداف تقليدية وأهداف متطورة أو حديثة:

الأهداف التقليدية: بدورها تنفرع إلى:

### 1. أهداف رئيسية:

- التحقق من صحة ودقة وصدق البيانات الحسابية المثبتة في الدفاتر ومدى الاعتماد عليها؛
- إبداء رأي فني محايد يستند على أدلة قوية عن مدى مطابقة القوائم المالية للمركز المالي.

### 2. أهداف فرعية:

- اكتشاف ما قد يوجد بالدفاتر والسجلات من أخطاء أو غش؛
- تقليص فرص ارتكاب الأخطاء والغش لوضع ضوابط ج الرئاث واح تحول دون ذلك؛
- اعتماد الإدارة عليها في تقرير ورسم السياسات الإدارية واتخاذ القرارات حاضرا أو مستقبلا؛
- طمأنة مستخدمي القوائم المالية وتمكينهم من اتخاذ القرارات المناسبة للاستثمارات؛
- معاونة دائرة الضرائب في تحديد مبلغ الضريبة؛
- تقديم التقارير المختلفة ومأل الاستثمارات للهيئات الحكومية لمساعدة المدقق.

### الأهداف الحديثة المتطورة:

- مراقبة الخطة ومتابعة تنفيذها ومدى تحقيق الأهداف وتحديد الانحرافات وأسبابها وطرق معالجتها؛<sup>1</sup>

<sup>1</sup> صابر رشاد، فارس صحراوي، متطلبات تبني التدقيق الاجتماعي بمنظمات الاعمال، مالية وبنوك وإدارة، جامعة بسكرة، 2020، ص35.

أولاً: أنواع التدقيق

إن نشاط التدقيق يختلف في جوانبه بحسب الهدف الذي يرمي إلى تحقيقه المدقق والإطار القانوني الذي يمارس فيه هذا النشاط، وعليه يتم التمييز بين أنواع التدقيق من خلال الزوايا المنظور من خلالها إلى التدقيق وكذا زوايا القائم بها، ونجد ما يلي :

1. من حيث القائم بعملية التدقيق:

1.1. **المراجعة الخارجية:** تشير المراجعة الخارجية إلى عملية المراجعة المؤدات عن طريق أطراف خارجية من المنظمة محل المراجعة فعادة ما يتم أداء تلك المراجعات عن طريق خبراء مستقلين عن المنظمة محل المراجعة وموظفيها طبقاً للمتطلبات التي يتم تحديدها عن طريق أو لصالح الأطراف التي تستفيد من أداء عملية المراجعة.

2.1. **المراجعة الداخلية:** وظيفة تؤديها هيئة مؤهلة من الموظفين، وتتناول الفحص الانتقادي للمنظم والتقييم المستمر المخطط والسياسات والإجراءات ووسائل الرقابة الداخلية وأداء الدارات والأقسام المختلفة

2. -من حيث الالتزام:

1.2. **المراجعة الإلزامية:** وهي المراجعة التي يختم القانون القيام بها، حيث تلتزم المنظمة بضرورة تعيين مراجع خارجي لمراجعة حساباته واعتماد القوائم المالية الختامية له، ومن ثم يترتب على عدم القيام بتلك المراجعة وقوع المخالف تحت طائلة العقوبات المقررة.

2.2. **المراجعة الاختيارية:** وهي المراجعة التي تتم دون إلزام قانوني يحتم القيام بها، فهي المنظمة الفردية وشركات الأشخاص، قد يتم الاستعانة بخدمات المراجع الخارجي في مراجعة حسابات المشروع واعتماد قوائمه المالية الختامية، نتيجة للفائدة التي تتحقق من وجود مراجع خارجي من حيث اطمأن الشركاء على صحة المعلومات المحاسبية عن نتائج الأعمال والمركز المالي، والتي تتخذ كأساس لتحديد حقوق الشركاء وخاصة في حالت الانفصال أو الانضمام شريك جديد وفي هذه الحالة المنظمة الفردية نلاحظ أن وجود المراجع الخارجي يعطي الثقة للمالك في دقة البيانات المستخرجة من الدفاتر، وتلك التي تقدم إلى الجهات الخارجية وخاصة لمصلحة الضرائب

5. من حيث مجال أو نطاق المراجعة:

1.5. **المراجعة الكاملة:** هي المراجعة التي تخول للمراجع إطار اوفيهما يستخدم رأيه الشخصي في تحديد درجة التفاصيل فيما يقوم به من أعمال. ويعتبر مراجع الحسابات مسؤولاً عن أي أضرار تنشأ عن تهاونه في أي ناحية من نواحي العمل، أو نتيجة الفشل في ممارسة المهارات والعناية المطلوبة منه أو القيام بها

2.5. **المراجعة الجزئية:** وهي المراجعة التي تتضمن وضع قيود على نطاق أو مجال المراجعة بحيث يقتصر عمل المراجع على بعض العمليات دون غيرها، وتحدد الجهة التي تعين المراجع تلك

العمليات على سبيل الحصر، وفي هذه الحالة تنحصر مسؤولية المراجع من مجال أو نطاق المراجعة الذي حدد له فقط دون غيره، وذلك يتعين في مثال، هذه الحالات وجود اتفاق أو عقد كتابي بين حدود و نطاق المراجعة والهدف المراد تحقيقه، يتعين على المراجع من الناحية أخرى أن يبرز في تقريره تفاصيل ما قام به من عمل لتحديد مسؤوليته بوضوح لمستخدمي ذلك التقرير وما يرتبط به من قوائم و معلومات.

## 6. من حيث مدى الفحص و حجم الاختبارات:

**1.6. المراجعة شاملة (التفصيلية):** أن يقوم بمراجعة جميع القيود والدفاتر والسجلات والحسابات والمستندات، أن يقوم بمراجعة جميع المفردات محل فحص، ومن الملاحظ أن هذه المراجعة تصلح للمنشأة صغيرة الحجم، حيث أنه في حالة المنشأة كبيرة الحجم سيؤدي استخدام هذه المراجعة تعارضها مع عاملي الوقت والتكلفة التي يحرص المراجع الخارجي على مراعاتها باستمرار.

**2.6. المراجعة الاختبارية:** وفي هذه الحالة يقوم المراجع بمراجعة جزء من الكل، حيث يقوم باختيار عدد من المفردات (عينة) لكي تخضع لعملية الفحص مع مراعاة ضرورة تعميم نتائج هذا الفحص على مجموع المفردات التي تم اختيار هذا الجزء منها) المجتمع (. ولقد أدى كبر حجم المشروعات الاقتصادية وتعدد عملياتها بصورة كبيرة واهتمام تلك المشروعات بأنظمة الرقابة الداخلية الى ضرورة قيام المراجع الخارجي بفحص عينة من هذه العمليات دون إجراء مراجعة شاملة لها، ويتوقف المراجع الخارجي أنظمة الرقابة الداخلية المتبعة داخل المنظمة من الناحية، ومدى إمكان تطبيق إجراءات المراجعة الاختبارية من ناحية أخرى. و اجراء الاختبارات.

## 3. من حيث توقيت عملية المراجعة :

**1.3. المراجعة النهائية:** وتتميز تلك المراجعة بأنها تتم بعد انتهاء السنة المالية واعداد الحسابات والقوائم المالية الختامية ويلجأ المراجع الخارجي الى هذا السلوب عادة في المنشأة صغيرة الحجم والتي ال تتعدد فيها العمليات بصورة كبيرة.

**2.3. المراجعة المستمرة:** وفي هذه الحالة تتم عمليات الفحص و اجراء الاختيارات على مدار السنة المالية للمنشأة. وعادة ما يتم ذلك بطريقة منتظمة وفقا لبرنامج زمني محدد مسبقا، مع ضرورة إجراء مراجعة أخرى بعد إقفال الدفاتر في نهاية محدد مسبقا، مع ضرورة إجراء مراجعة أخرى بعد إقفال الدفاتر في نهاية السنة المالية للتحقق من التسويات الضرورية لإعداد القوائم المالية الختامية.

## 4. من حيث الغرض من عملية التدقيق:

**1.4 التدقيق المالي:** ويقصد به فحص أنظمة الرقابة الداخلية البيانات والمستندات والحسابات والدفاتر الخاصة بالمشروع تحت التدقيق فحصا انتقاديا منظما، نقصد الخروج ب رأي فني محايد عن مدى عدالة تعبير القوائم المالية عن الوضع المالي لذلك المشروع في نهاية فترة



زمنية معلومة، ومدى عدالة تصويرها لنتائج أعماله من ربح وخسارة عن تلك الفترة وهو أكثر أنواع التدقيق شيوعاً في الاستعمال.

**2.4. التدقيق الإداري:** ويقصد به تدقيق نواحي الإدارية للمشروع للتأكد من أن الإدارة تشير للمشروع نحو تحقيق أقصى منفعة أو عائد ممكن أقل تكلفة ممكنة، ومن هنا يطلق عليه البعض تدقيق الكفاءة الإدارية حيث يتركز هذا النوع بالفعل في البحث في كفاءة الإدارة في استخدام الموارد المتاحة للمشروع من اقتصادية وبشرية وغيرها بحيث تحقق أقصى منفعة ممكنة وهو ما يطلق عليه استخدام اقتصادي وقد بدأ هذا النوع من التدقيق يعم وينتشر في الدول المتقدمة محاسبياً كالمملكة المتحدة والولايات حتى أنه أصبح لزاماً على المدقق المالي أن يعطي رأياً فنياً المتحدة وكندا وأستراليا وغيرها، مستقال حول كفاءة إدارة المشروع.

**3.4. تدقيق الأهداف:** ويقصد به التحقق من أن أهداف المؤسسة والمرسومة سلفاً والمخططة لها قد تحققت فعالاً، وعلينا أن نتدنا تحسين كرها هنا أن الهدف من عملية التدقيق ليس تصديلاً لخطأ والأداء وتحقيق الأهداف بأقصى قدر ممكن من الفعالية.

**4.4. التدقيق القانوني:** ويقصد به تأكيد المدقق من أن المنشأة قد طبقت النصوص القانونية والأنظمة المالية والدارجة التي اصدرتها سواء السلطة التشريعية أو التنفيذية في الدولة.

**5.4. التدقيق الاجتماعي:** ال يختلف اثنان في أن تعظيم الربحية Maximisation Profit لم يعد الهدف الأوحد لوجود أية مؤسسة واستمراريتها، بل شاركه في ذلك أهداف أخرى مهمة منها تحقيق الرفاهية Welfare Maximization للمجتمع الذي تعمل فيه تلك المؤسسة. أي أصبح من مهام المؤسسة واجب وطني تجاه المجتمع الذي تعمل فيه، ومن هنا يعني هذا النوع من التدقيق بالتأكيد من قيام المشروع المعني بمثل هذا الواجب، أما كيفية تحقيق التدقيق الاجتماعي فعملية أقل ما يقال فيها أنها صعبة.

### ثانياً: مبادئ التدقيق:

وهي تعبر عن المبادئ التي يجب أن يتحلى بها الشخص المدقق أثناء ممارسته لنشاط التدقيق بالمراحل الثالث الفحص والتقرير والتحقيق (إلا أن مرحلتى الفحص والتحقيق تتسمان بنفس المبادئ، أما مرحلة التقرير فلها خصوصياتها، وفيما يلي المبادئ المتعلقة بكل مرحلة:

#### 1. المبادئ المرتبطة بركن الفحص:

1. مبدأ التكامل أو الإدراك الرقابي: يعني المعرفة التامة بطبيعة أحداث المؤسسة وأثارها الفعلية والمحملة على كيانها وعلاقتها بالأطراف الأخرى من جهة، والوقوف على احتياجات والأطراف المختلفة للمعلومات المحاسبية عن هذه الآثار من جهة أخرى.

1. مبدأ الشمول في مدى الفحص الاختياري: يعني أن يشمل مدى الفحص جميع أهداف المنظمة الرئيسية والفرعية وكذلك جميع التقارير المالية المعدة بواسطة المنظمة، مع مراعاة الأهمية النسبية لهذه الأهداف وتلك التقارير.

**3.1. مبدأ الموضوعية في الفحص:** تشير إلى ضرورة الإقلال إلى أقصى حد ممكن من عنصر التقدير الشخصي أو التمييز أثناء الفحص وذلك بالاستناد إلى العدد الكافي من أدلة الثبات التي تؤيد رأي المدقق وتدعمه خصوصاً اتجاه العناصر والمفردات التي تعتبر ذات أهمية كبيرة نسبياً وتلك التي يكون احتمال حدوث الخطأ فيها أكبر من غيرها.

**4.1. مبدأ الفحص مدى الكفاية الإنسانية:** ويشير إلى وجود فحص مدى كفاية الإنسانية في المنظمة بجانب فحص الكفاية الإنتاجية لما لها من أهمية في تكوين رأي الصحيح لدى المدقق عن أحداث المنظمة وهذه الكفاية هي المؤشر للمناخ السلوكي لها وهو تعبير عندما تحتويه المنظمة من نظام للقيادة والسلطة والحوافز والاتصال والمشاركة.

## 2. المبادئ المرتبطة بركن التقرير:

**2. مبدأ كفاية الاتصال:** يشير إلى مراعات أن يكون تقرير تقارير مدقق الحسابات أداة لنقل أثر العمليات الاقتصادية للمنظمة لجميع المستخدمين لها بصورة حقيقية على الثقة بشكل يحقق الأهداف المرجوة من إعداد هذه التقارير.

**2.2. مبدأ الإفصاح:** يشير إلى مراعاة أن يفصح المدقق عن كل ما من شأنه توضيح مدى تنفيذ الأهداف للمنظمة، ومدى التطبيق للمبادئ والإجراءات المحاسبية والتغير ظهار المعلوم فيها، والتي تؤثر على دلالة التقارير المالية، بـارز جوانب والضعف إن وجدت في أنظمة الرقابة الداخلية والمستندات والدفاتر والسجلات.

**3.2. مبدأ النصف:** ويشير إلى مراعات أن تكون محتويات تقرير المدقق، وكذا التقارير المالية منصفة لجميع المرتبطين والمهتمين بالمنظمة سواء داخلية والخارجية .

**4.2. مبدأ السببية:** يشير إلى مراعاة أن يشمل التقارير تفسيرا يواجه به المدقق، وأن تبني تحفظاته ومقترحاته على أسباب حقيقية وموضوعية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> تعنة أسماء، ساحسي نعيمة دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمنظمة، مصدر سبق ذكره، ص، ص، 40، 44.

## المبحث الثاني: الأساس النظري للتدقيق الاجتماعي

سنتطرق في هذا المبحث الى التعرف على الأساس النظري للتدقيق الاجتماعي وقسم هذا المبحث الى ثلاث مطالب في المطلب الأول سنتعرف على المفاهيم العامة للتدقيق الاجتماعي واساسيات التدقيق الاجتماعي في المطلب الثاني اما المطلب الثالث فسندرس معايير التدقيق الاجتماعي.

### المطلب الاول: مفاهيم عامة حول التدقيق الاجتماعي

إن التدقيق الاجتماعي قد يمس الوظيفة كاملة \*تسيير الموارد البشرية\* أو يمس جانبا معينا منها كالتكوين، الترقية والتوظيف أو حتى يمس ظاهرة سلبية قد تظهر كالخلافات أو التغيب أو دوران العمل. إذن فهو معقد تعقيد الجانب الذي يدرسه أي الجانب الإنساني من التسيير لذا وجب العمل على تطويره وتوسيع استعمالاته.

### أولا: نشأة وتعريف التدقيق الاجتماعي

#### تطور ومفهوم التدقيق الاجتماعي

انطلاقا من بروز أهمية التدقيق الاجتماعي في الوقت الراهن بما له من أثر على تنمية الموارد البشرية وتحسين نوعية الخدمات التي تقدمها في الاستخدام الأمثل لهذه الطاقة نظرا لتأثيره على:

- ✓ البعد الاجتماعي في عمليات تسيير المؤسسات.
- ✓ الدفعة القوية التي منحت للتدقيق في باقي المجالات واستعمال التقنيات ذات الفاعلية الفائقة والمنهجية الصارمة التي ضمنت نجاحه.
- ✓ على المستوى الاستراتيجي للمؤسسة خاصة في ما يخص المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة.

إن تطور الاهتمام لتكييف تقنيات التدقيق مع الخصوصيات والمشاكل المتعلقة بالجانب الاجتماعي للمؤسسة استلزم أبحاث، دراسات، تجارب متعددة ومتكررة مما أدى إلى إمكانية اقتراح أسلوب ووسائل للتدقيق الاجتماعي، كما أن المكانة المرموقة التي حظي بها الجانب الاجتماعي من طرف المسيرين ناتج عن تلك الضغوطات الداخلية والخارجية من جهة وتكون قناعة لدي المشرفين بأن العنصر البشري له دور كبير في رفع الإنتاج من جهة أخرى. أطلق على التدقيق الاجتماعي عدة تسميات، فهناك من أطلق عليه تدقيق الأفراد، تدقيق تسيير الموارد البشرية، التدقيق الاجتماعي والذي يعد الأكثر استعمالا، اختلاف تسميات يرجعه البعض إلى تعدد المصطلحات الخاصة بالوظيفة لكن آخرين يرجعونه إلى المفاهيم والخصائص التي تميز التدقيق الاجتماعي على باقي الدقيقات وفيما يلي عرض مفصل عن التطور التاريخي للتدقيق الاجتماعي وكذا تعريفه ومجالات تدخله. المحاولات الأولى لتقييم المجال الاجتماعي للمؤسسة ترجع إلى حوالي سنة 1940 بالولايات المتحدة الأمريكية وارتبطت بقياس النتائج الاقتصادية لبعض العمليات في مجال تسيير الموارد البشرية بالاعتماد على أجهزة خارجية للتقييم سنوات الخمسينات حملت الجديد بالنظر لتطور حجم المؤسسات بعد السنوات

المالية للدراسة العالمية الثانية بحيث أنها أصبحت تضم عددا كبيرا من العمال، ولهذا بدأت تفكر بإيجاد الطرق السلمية و السديدة للتقييم المنظم و الدوري لنشاطاتها في المجال الاجتماعي بالاعتماد على مناهج متعددة على مختلف المستويات . ظهور أول كتاب متخصص في مجال دراسة التدقيق الاجتماعي سنة 1975 باللغة الفرنسية والسبعينات سنوات **Audit social au service d'un management** بعنوان الإنجليزية إلى ترجم هي السنوات التي شهد فيها التدقيق الاجتماعي تطوره الكبير، حيث ألف فرنسوا دال François Dalle وأوضح من خلاله 14 كتابا عنوانه " عندما تستيقظ المؤسسة على الضمير الاجتماعي" مفهوم وتطور نظام المسؤولية الاجتماعية. ثم جاءت كتابات جون ماري بيريتي Peritti.M. J وفي سنة 1977 روى Roy.L. J طرح تساؤلا حول توسيع مسؤولية المنظمة في الجانب الاجتماعي وبالنظر إلى التطور الاقتصادي ونمو المنافسة بشكل ملفت للانتباه والتطور الصناعي والتكنولوجي برز بأن حجم النفقات المتولدة من الجانب الاجتماعي سواء كانت ظاهرية مباشرة كالأجور مكافآت، تكوين، تعويضات ... الخ. وغير مباشرة كظهور بعض الظواهر كالتبذير والتبديد والتخريب والتغيب ودوران العمل ..... الخ ومدى تأثير ذلك على القيمة المضافة، على سعر التكلفة والعائد. مما أستلزم وأجبر المسؤولين اللجوء إلى الطرق العلمية للبحث عن الوسائل الناجعة لعملية التسيير للموارد البشرية ضمن الإستراتيجية العامة للمؤسسة. ظهور المدققين الاجتماعيين داخل المؤسسة كان سنة 1979 في الشركة الأوروبية للدفع

**Paiement d'européenne Société** « كما أن ملف الشغل من طرف الوكالة الخاصة لتشغيل الإطارات لتسيير الموارد البشرية خلال سنة 1980 أظهر بأن من بين المناصب الجديدة التي ظهرت = منصب المدقق الاجتماعي = و بالتالي تبين بأن هذه الوظيفة جديدة النشأة نجدها في المؤسسات كبيرة الحجم مرتبطة بالإدارة العامة جنبا إلى جنب مع مصلحة التدقيق.

إن التطور الذي بدأ يظهر و ينمو داخل المؤسسة للتدقيق الاجتماعي، بالموازاة مع ذلك بدأ الاهتمام يظهر من خارج المؤسسة واختص بعض الأشخاص في عملية التدقيق الاجتماعي فظهرت جمعيات خاصة بالتدقيق الاجتماعي ففي فرنسا ظهر المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي سنة 1982 كما برزت مجموعة الدراسات والبحوث التحليلية الاجتماعية في نهاية سنة 1983 و الجمعية المهنية للخبراء الاجتماعيين في سنة 1984.

خلال سنوات التسعينات 1990 زاد الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي خاصة من خلال كثرة إجراء الملتقيات المنظمة من طرف المعاهد والمدارس والجمعيات المتخصصة، وزاد لجوء المؤسسات إليه كلما استدعت الضرورة لذلك، وأصبح يضاهي التدقيق المالي والمحاسبي وأصبح الجانب الاجتماعي يلعب دورا هاما في تحديد الاختيارات الإستراتيجية للمؤسسة، وأصبحت في فرنسا الوثائق والجدول الخاصة بالأفراد تخضع للإشهاد القانوني من طرف المدققين الاجتماعيين ومن أهم هذه الوثائق الميزانية الاجتماعية.

### تعريف التدقيق الاجتماعي

تنعكس المفاهيم العديدة للتدقيق الاجتماعي على مميزاته المختلفة، لكن كلها تصب في قالب واحد. ففي سنة 1962 عرف تورينس Torrance التدقيق الاجتماعي على أنه «عبارة عن تحليل للسياسات والتطبيقات في المجال المتعلق بتسيير الأفراد لمؤسسة ما لتحديد الإسناد الجيد لهذه السياسات» وفي سنة 1970 ستيفان عرفه على أنه «تحليل للسياسات والتطبيقات والبرامج لمؤسسة ما لتقييم نجاتها وفعاليتها». «لكن ما يعيب على هذين التعريفين أنهما لم يتعرضا إلى التقنيات المنهجية المستعملة من طرف المدقق الاجتماعي. جاء فاتي VATIER حيث عرفه: «التدقيق الاجتماعي هو عبارة عن وسيلة للقيادة والتسيير وأسلوب للملاحظة مثله مثل التدقيق المالي والمحاسبي وفي مجمله يهدف إلى تقييم القدرة الخاصة بالمنظمة للتحكم في المشاكل المتعلقة بالجانب البشري الاجتماعي الذي يفرضه المحيط الخارجي، والسعي لتسيير تلك المشاكل التي يفرضها المحيط الداخلي. نظرا استخدام الأفراد اللازمين للسير الحسن والعادي للمؤسسة.» أما بيار كاندو Candau Pierre فيرى بأنه " المنهج الموضوعي المستقل عن طريق الملاحظة، التحليل، التقييم، التوصيات و بالاعتماد على منهجية صارمة و استعمال تقنيات بالمقارنة مع مرجعيات صريحة و واضحة للتعرف على نقاط القوة و الضعف كمرحلة أولية و العراقيل و العقبات على شكل أخطار و تكاليف كمرحلة ثانية و كل هذا يستلزم تشخيص الأسباب الخاصة بالمشاكل المترتبة و المتوصل إليها و تقدير أهميتها ثم التوصل إلى تكوين اقتراحات و توصيات للحد من هذه النقائص " بصفة عامة يمكن القول بأن التدقيق الاجتماعي هو الفحص الانتقادي والاحترافي للوضعية الاجتماعية من أجل إصدار حولها رأي مسؤول ومحاييد ومستقل بالرجوع إلى معايير مما يؤدي إلى زيادة الثقة في صحة وسلامة المعلومات وبالتالي أهميتها. إن هذه المجموعة الثانية من التعاريف أضافت الطابع العلمي والنقدي والموضوعي على التدقيق الاجتماعي وخصوصا التعريف الأخير يقودنا إلى الحديث عن الفائدة الناتجة من التدقيق الاجتماعي. إن هذه المجموعة الأخيرة من التعاريف حسب رأيي تعتبر الأكثر دلالة على مفهوم التدقيق الاجتماعي. وتمكننا من استخراج مجموعة العناصر التي تعتبر كمؤشرات هامة بالنسبة للمنهجية الصارمة لعملية التدقيق الاجتماعي والمتمثلة في:

- ✓ جمع المعلومات من المصادر المتاحة داخل وخارج المؤسسة.
- ✓ تحليلها بالاعتماد على المرجعيات والمعايير وفق تشخيص دقيق للأسباب.
- ✓ استخراج الاختلالات والانحرافات.
- ✓ تقديم النصائح والتوصيات لتصحيح الانحرافات.

### ثانيا: أهداف التدقيق الاجتماعي

يهدف التدقيق الاجتماعي إلى فحص الأحداث والظروف التي وقعت بسببها ولا يهدف إلى قياسها فحسب. فوظيفته تتمثل في الفحص الانتقادي للقياسات و المعلومات المتاحة في مجال تدخله و بالتالي فهو عمل تحليلي بحت ، وهدفه على المستوى الأمد قصير يتمثل في إعطاء شهادة بصحة و سلامة

القوائم و المعلومات التي تقدمها المؤسسة و إبداء رأي موضوعي حول شكل ومضمون الذي عرضت به هذه القوائم ، و كأهداف طويلة و متوسطة الأجل هي تقديم الدعم لاتخاذ القرارات المستقبلية للمؤسسة و بالتالي يصبح التدقيق كوسيلة من وسائل القيادة ، ويعتمد على النتائج التي يتوصل إليها في إعداد السياسات و المناهج المتعلقة بتسيير الأفراد إلى جانب العوامل الأخرى فهو يساعد على رفع مستوى الأداء و ذلك من خلال تحقيق الاندماج للتشريعات الاجتماعية مع الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة مما يعني انه يساهم في تحقيق مبادئ حوكمة المؤسسات.

بصفة عامة مثل أهداف التدقيق في باقي المجالات، التدقيق الاجتماعي يهدف هو الآخر إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات والعراقيل باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية وتقديم الاقتراحات للقضاء على الاختلالات والانحرافات.<sup>1</sup>

### ثالثا: مزايا التدقيق الاجتماعي

خصائص التدقيق الاجتماعي: ان التدقيق الاجتماعي يتمتع بجملة من الخصائص نذكر منها:

✓ يعتبر مهمة خاصة ومختصة نظرا للاعتماد على طرق ومنهجية دقيقة وفهم موسع لحثيات تسيير الموارد البشرية.

✓ مجال التدقيق الاجتماعي واسع لكونه يمكن أن يتعلق بكل ما بإمكانه المساهمة في المؤسسة ونتائجها.

✓ تكوين نظرة كاملة عن الوضع صياغة توصيات بهدف التحسين المستمر لتسيير الموارد البشرية.

✓ يستعمل من طرف طاقم جديد لمعرفة الوضعيات كما هي أي حقائق الامور للتمكن من تحديد الأهداف بالاعتماد على الأولويات بدراسة الانحرافات والنتائج المرتبة عان بعض القرارات المتعلقة بالمجال الاجتماعي فهو بالتالي يظهر كامتداد طبيعي ومكمل ضروري للتدقيق المالي والمحاسبي بالاندماج تحت لواء عائلة واحدة وهي عائلة التدقيق لكن الذي ميزه فعلا عنه هو المجال المعالج وبعض الخصوصيات المنهجية.

- هو كنوع من الإشراف في تقديم الحلول حيث يتم تحفيزهم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة ، ليتم بعدها توزيعه على الأطراف الطالبة لمهمة التدقيق؛

- يمكن تدقيق الأنظمة للوصول إلى معرفة المستوى القائم حاليا بالاستناد إلى خطوات وضع الاستراتيجية للموارد

<sup>1</sup> مراد سكاك، فارس هباش، دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي، جامعة فرحات عباس سطيف، مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الاورومغاربي، الملتقى العلمي الدولي 2009، ص، 13،9.

البشرية وتنمية المنظمة، وإن تحسين أداء الموارد البشرية يتطلب وجود نظام رقابي فعال يضمن إتباع خطواته باستمرار لبلوغ الأهداف المسطرة؛

- تحسين أداء الموارد البشرية وتقييم استراتيجيتها يتم من خلال اكتشاف الانحرافات والاختلالات ثم اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة؛

-معظم المنظمات اليوم تعتمد على وظيفة التدقيق الاجتماعي في تعزيز نظام الرقابة على مواردها البشرية ، واتساع

نطاقه ليشمل استراتيجيات المنظمة والمسؤولية الاجتماعية؛ ويساعد في إيجاد الثغرات واقتراح الحلول وتنفيذ القرارات المتخذة ويعطي ضمان لكفاءة القرارات؛ ومنه نستنتج أن المدقق الاجتماعي يجب أن يتمتع بالخصائص التالية: القدرة على فهم احتياجات المؤسسة، الإصغاء الجيد وإعادة الصياغة وكذا تتوفر لديه المهارات الفطنة ويكون على دراية ومعرفة بالقضايا الاجتماعية الكبرى للمؤسسة وكذا يتمتع بالبعد الانتقادي والصرامة الأخلاقية والأدبية.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ندى أولاد سالم، التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء المورد البشري، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015-2016، ص615.



المطلب الثاني: أساسيات التدقيق الاجتماعي

أولاً: نطاق ومتطلبات التدقيق الاجتماعي

1. نطاق التدقيق الاجتماعي:

أن نطاق المراجعة الاجتماعية ال يقف عند حد فحص دفاتر ومستندات وسجلات المنظمة، لا بداء أري الفني المحايد في القوائم الختامية وكما هو الحال في المراجعة المالية للنشاط الاقتصادي بل يتعدى ذلك إلى ما هو أبعد منه، وهو مراجعة مجالات المسؤولية الاجتماعية التي تتضمن أنشطة اجتماعية مختلفة ذات طبيعة متغيرة، مختلفة ومتنوعة، ويمكن أن يقوم بها المراجع الداخلي بالمنظمة، وذلك من زاوية تحقيق العملية الاجتماعية ذات الطبيعة المالية يتلخص نطاق المراجعة الاجتماعية فيما يخص مجالات المسؤولية الاجتماعية للمنظمة، والمتمثلة في مجال المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية الداخلية، ومجال المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية الخارجية، وكذلك مجال المسؤولية الاجتماعية للبيئة المحيطة، الامر الذي يتطلب فحص وتحقيق كافة البيانات المحاسبية الخاصة بالأنشطة الاجتماعية التي تزاولها المنظمة والتي تتضمن ما يلي:

- ✓ المستندات والسجلات والدفاتر والوثائق المتعلقة بالأداء الاجتماعي؛
- ✓ العمليات الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية والمستندات المؤيدة لها؛
- ✓ الأهداف والسياسات واللوائح والقوائم التي تنظم المسؤولية الاجتماعية،
- ✓ الدراسات العملية لنسب التلوث، العادم، الضوضاء، وغيرها على مستوى المنظمة وعلى مستوى المنظمات المماثلة، والنسب المسموح بها إن وجدت؛
- ✓ البرامج الاجتماعية على مستوى المنظمة؛
- ✓ قوائم الجرد الاجتماعي التي تقوم بها المنظمة إجراء مسح شامل لكافة الأنشطة الاجتماعية داخل المنظمة؛
- ✓ دراسات الجدوى الاقتصادية للمنظمة؛
- ✓ القوائم الاجتماعية المعدة للنشر، وما يرفق بها من ملاحق أو كشوف تفسيرية؛
- ✓ الموازنات التقديرية المنتظر تنفيذها؛
- ✓ المجموعة المستندية والدفترية، وما يرتبط بها من سجلات محاسبية تختص بالنشاط الاجتماعي؛
- ✓ نظام الرقابة الداخلية لأنشطة الاجتماعية

2. متطلبات التدقيق الاجتماعي:

يتطلب نجاح عملية التدقيق الاجتماعي وتحقيق الهدف الذي ينصب في اهتمام القائمين بتلك العملية توفر بعض المتطلبات الأساسية منها:



**1.2. تحديد فلسفة المنظمات تجاه المسؤولية الاجتماعية:** ويتطلب ذلك ضرورة تحديد طبيعة الأنشطة الاجتماعية ودراسة مدى أهميتها للمجتمع وأطرافه المتعددة، والتعرف على الترتيب الأمثل لأولويات تنفيذها. ومدى مراعاتها للجانب الاجتماعي عند اتخاذ القرارات، وهل تؤدي مسؤوليتها الاجتماعية طوعية أو التزاما منها بالتشريعات الصادرة من الدولة. وتكون المنظمة بذلك قد حددت درجة التزامها تجاه تحقيق الأهداف الاجتماعية.

**2.2. وجود خطة للأهداف الاجتماعية:** وينبغي أن تكون تلك الخطط واقعية وشاملة وواضحة، وأن تعكس رغبات المجتمع، كما ينبغي أن تتماشى مع فلسفة المنظمة تجاه المسؤولية الاجتماعية.

**3.2. إعداد البرامج الاجتماعية:** ويمر إعداد البرامج الاجتماعية بأربعة خطوات رئيسية:

- ✓ الجرد أو المسح الاجتماعي وذلك بتحديد الأنشطة والمجالات المناسبة اجتماعيا؛
- ✓ تحديد تكاليف إنجاز تلك البرامج؛
- ✓ حساب مخرجات منافع (هذه البرامج، كعدد العاملين المدربين، أو كمية الأطنان من التلوث الذي تم تخفيضها والسيطرة عليها؛
- ✓ تقوم المنظمة بعمل تحليل لتكلفة وعائد هذه البرامج للتعرف على مدى إمكانيتها في احراز آثار أو نتائج إيجابية تزيد من رفاهية المجتمع وتقدمه

**4.2. وجود نظام للضبط الاجتماعي:** لما كانت الوظيفة الاجتماعية من الوظائف الأساسية لمنظمات الأعمال والتي ينبغي أن تقوم على أساسها تلك المنظمات، ولما كان الأداء الاجتماعي ضمن مجالات تنفيذها لمسؤوليتها الاجتماعية، فالأمر يتطلب الأداء الرئيسية التي ينبغي أن تفي به تلك المنظمات استخدام الأسلوب المناسب الذي يمكنها من مراقبة تنفيذ الواجبات الاجتماعية لتطوير فعاليتها ورفع كفاية تنفيذها، واستخراج النتائج وإعداد القوائم الاجتماعية لبيان نتيجة النشاط الاجتماعي والمركز الاجتماعي في □ اية الفترة المحاسبية

**5.2. توافر نظام للإفصاح الاجتماعي:** ان توافر نظام الإفصاح الاجتماعي بمنظمات الأعمال من أهم متطلبات المراجعة الاجتماعية، فقد أدى التغيير الذي حدث في البناء الاجتماعي والقيم الاجتماعية، والنمو المتزايد للدور الاجتماعي لمنظمات الأعمال إلى حاجة الطوائف المختلفة بخالف المالك إلى أعمال أخرى بخالف الربحية والتي ال تتضمنها القوائم المالية.<sup>1</sup>

## ثانيا مبادئ وأنواع التدقيق الاجتماعي

### 1. مبادئ التدقيق الاجتماعي

إن التدقيق الاجتماعي يساعد المنظمة ويشجعها وباستمرار على الإشراف على أدائها الاجتماعي وتحسينه باستمرار، قام المعهد الدولي للمحاسبية الاجتماعية والأخلاقية بتنسيق المعلومات والمعرفة حول التطبيقات المتنامية للتدقيق الاجتماعي بوضع ستة مبادئ تشكل الأساس للتدقيق الجيد وهي:

<sup>1</sup> تعنة أسماء، ساحسي نعيمة، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمنظمة، مصدر سبق ذكره، ص، ص50-52.

✓ **النظرة الشمولية:** يجب أن يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمنظمة بالمؤسسة وأن يشمل قياس مدى تحسن الأداء من النواحي الاجتماعية، البيئية الثقافية والمجتمع

✓ **القابلية للمقارنة:** أن يوفر التدقيق الاجتماعي وسائل تمكن مقارنة أداء المنظمة عبر السنوات بأداء المنظمات الأخرى.

✓ **الانتظام:** يجب أن ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم، وليس مؤقتاً أو لمرة واحدة في العمر.

✓ **الدورية:** يجب أن تفحص الحسابات الاجتماعية سنوياً بواسطة شخص أو أكثر من ليس لهم مصلحة في تحريف النتائج (محايدين).

✓ **الافصاح:** يجب أن تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام

✓ **مقارن:** لا بد للتدقيق الاجتماعي أن يوفر وسائل تمكن من مقارنة أداء المنظمة عبر سنوات أو بأداء المنشآت المماثلة وبالأداء المعياري للصناعة.

❖ **خطوات التدقيق الاجتماعي:** هناك العديد من خطوات نذكر منها على سبيل المثال:

✓ **تحديد مجالات الأداء الاجتماعي:** والمتمثل في الأداء الاجتماعي الداخلي (تكوين العمال وتوفير لكل ماله علاقة بالعمال من سكن ورعاية طبية وتأمين، الأداء الاجتماعي البيئي الخارجي والأنشطة الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالمنتج.

✓ **فحص ومراجعة الأنشطة ومجالات الأداء الاجتماعي:** من أساليب الفحص، الشهادات وقرارات المعاينة والجرد الفعلي واستخدام قوائم الاستقصاء، المدققة المستندية والمحاسبية الفحص الفني، الاستفسارات الشفوية.

✓ **فحص ومراجعة النظام المحاسبي الاجتماعي للمنظمة:** وهي مرحلة مهمة بالنسبة للمدقق الاجتماعي من خلال مراجعة المجموعة المستندية والدفترية والإجراءات الخاصة بالقيود والترحيل وضبط الحسابات.

✓ **إعداد تقرير التدقيق الاجتماعي:** يتضمن التقرير معلومات عن مجالات النشاط الاجتماعي، ويكون داخليا وخارجيا.<sup>1</sup>

**2. أنواع التدقيق الاجتماعي: وهي كالاتي:**

**1.2. تدقيق الأداء:**

ويشير إلى تحقيق الرقابة الفاعلة والكفؤة على ما أنجز من أهداف قياسا بالغايات المنشودة ودرجة التوافق بين الموارد المستخدمة وعقلنة وترشيد الأنفاق العام وتجنب مظاهر الهدر والضياع أو التبذير ومحاربة الفساد بكل أشكاله واستبعاد تأثيراتها في الدولة والمجتمع، وقد عرفته منظمة أنتوساي بأنه رقابة الاقتصاد والكفاءة والفعالية التي تستخدم بها الوحدة الخاضعة لتدقيق مواردها للنهوض بمسؤولياتها، إذ أنه يمثل تقويم أنشطة وحدة ما للتحقق ما إذا كانت مواردها قد تمت إدارتها وفق مراعات جوانب التوفير والكفاءة والفعالية ومن أن متطلبات المساءلة قد تمت الاستجابة إليها بصورة معقولة، فيعد تدقيق الأداء نوعاً من أنواع الرقابة لتحديد مواطن القوة والضعف من خلال

<sup>1</sup> صابر رشاد، فارس صحراوي، متطلبات تبني التدقيق الاجتماعي بمنظمات الاعمال، مصدر سبق ذكره، ص، ص، 36، 37.

مقارنة الأداء الفعلي المتحقق بما محدد مسبقاً من خطط ومعايير ولمختلف أنشطتها المالية والإدارية والفنية والاجتماعية والبيئية واقتراح الحلول اللازمة للتغلب على هذه الإخفاقات للوصول الى الأداء المطلوب، ويهدف الى تحقق من كفاءة الإدارة في استغلال الموارد المتاحة لديها في أفضل وجه وتقديم النصح لمعالجة مواطن الضعف في النظام الإداري المطبق وهو يعد أداة من أدوات الإدارة واهدافها وطاقاتها الإنتاجية وأعبائها الإدارية، وتحسين أداء مالكات الإدارة من جهة والحفاظ على البيئة والمجتمع من جهة أخرى من خلال تقديم مؤشرات اجتماعية عن الأداء. وجاءت دراسات الجمعية القومية للمحاسبين (NAA) وجمعية المحاسبين الأمريكيين (AAA) (ودراسات المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) (لتأكيد أهمية الإفصاح عن الأداء وإرساء الأسس اللازمة لقياس فاعلية البرامج الاجتماعية والأداء الاجتماعي لوحدات الاجتماعية والاعمال، إذ طالب مجمع المحاسبين القانونيين بإنكلترا وويلز وحدات الأعمال بضرورة تضمين التقارير المالية نتائج الأداء الاجتماعي للتعرف على مدى إسهاماتها الاجتماعية وحجم ارتباطها بالبيئة المحيطة. ومما تقدم يفهم عن الأداء الاجتماعي ارتباط بين الوحدة والمجتمع ومدى انجاز هذا الأداء بصورة ينتج عنها منافع اجتماعية تساهم في تحقيق الرفاهية الاجتماعية وتقديم صورة جيدة عن الوحدة كونها تساهم في تحسين أداء مالكاتهما من جهة والحفاظ على البيئة والارتقاء بالمجتمع من جهة أخرى فهذا التفاعل والتناغم بين دور الوحدة في المجتمع ودور الوحدة في التأثير في إنتاجية أفرادها من خلال تقديم مزايا اجتماعية وبرامج وأنشطة اجتماعية تستهدف الأفراد والمجتمع.

2.2. **تدقيق الالتزام:** هو الذي يفحص الالتزام الإداري والقانوني واستقامة وصحة الإدارة والأنظمة المالية وأنظمة التحكم والضبط الإداري.<sup>1</sup>

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 .

1.3. **أنواع المدققين الاجتماعيين:** للمدقق الاجتماعي نوعين مدقق اجتماعي داخلي ومدقق اجتماعي خارجي :

1.1.3. **المدقق الاجتماعي الداخلي:** بعض المؤسسات تفضل اللجوء الى المدققين الداخليين وليس الخارجيين ففي هذه الحالة تقوم تلك المؤسسات بتحمل مسؤولية تكوين مدققيها حسب تخصصاتهم حيث يتسنى لهم القيام بعملية التدقيق على أكمل وجه.

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

<sup>1</sup> تعنة أسماء، ساحسي نعيمة، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمنظمة، مصدر سبق ذكره، ص53.

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 أكثر انتباها وحذرا على ما يحدث داخل المؤسسة

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

- اذا كانت هذه المؤسسة سعة دولية فليس من الامر الحتمي ان تلجا الى مدقق اجتماعي خارجي تابع لذلك البلد يمكن هلا ان تلجا الى مدققا اجتماعيا اجنبيا.

### 2.3. مهمة المدقق الاجتماعي :

#### 1.2.3. المبادئ الأساسية التي يجب على المدقق الاجتماعي التقيد بها :

- يجب على مدقق الاجتماع ان يتبع منهجية واضحة يمكن تكرارها من قبل مدققين آخرين.
- يجب على المدقق الاجتماعي ان يدخل او ان يكون عضوا في التلاعبات التي حدثت 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 المهنية.

- ان يكون مسيرو المؤسسة على علم بانطلاق عملية التدقيق الاجتماعي في مؤسستهم وعلى هذا الأساس يقوم رئيس المؤسسة بإصدار وثيقة رسمية تدعي بالأمر بمهمة

**2.2.3. مرحلة الاعداد للمهمة:** تتطلب مرحلة الاعداد للمهمة ببعدين اساسني بعد نظري واخر ميداني، فالبعد النظري نقصد به توضيح الاسباب التي تم من شأنه 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 المدقق الاجتماعي الخارجي ان يجمع وحلل المعلومات المتوفرة حولها باللجوء الى بعض المصادر مثل: الميزانية الاجتماعية للمؤسسة، التقارير الاجتماعية، نتائج عملية التدقيق المسبقة، قوائم الموظفين.

وفي الأخير يقدم ملخص يبين فيه الوحدة الخاضعة للتدقيق وكذا أنشطتها بالإضافة الى الملفات التي سوف تخضع لعملية التدقيق، الى مسؤول 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 حيث تبدأ المهمة من جديد على عناصر تم التعرف عليها من قبل.

**3.2.3. مرحلة انجاز المهمة:** تتطلب عملية إنجاز مهمة المدقق الاجتماعي الفهم الدقيق للانحرافات التي حدثت

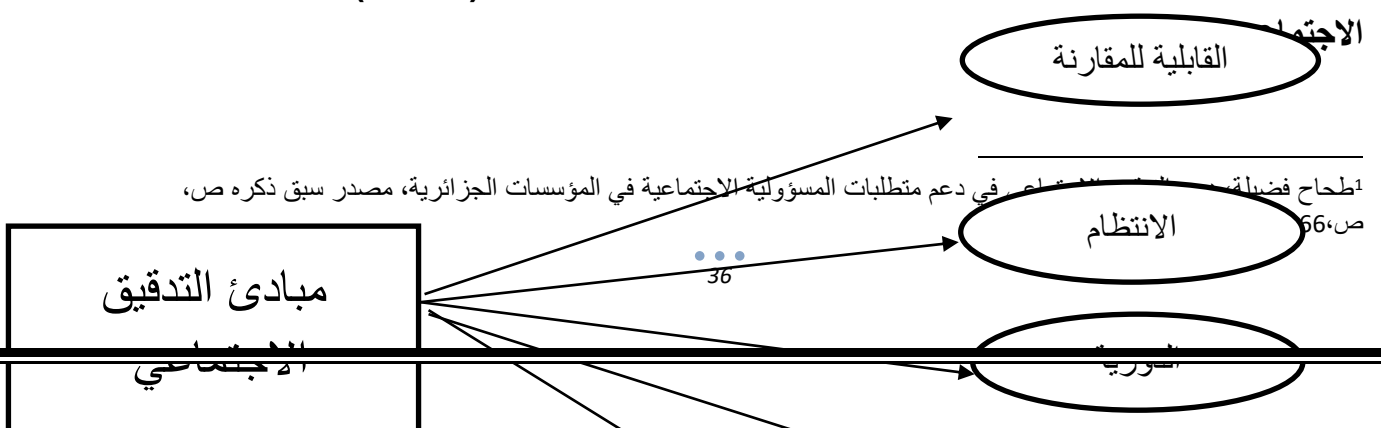
بالإضافة الى اسباب الانحرافات وشرحها من خلال الدلائل التي تم الوصول اليها اثناء القيام بالتحقيقات وتبعاً

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 ايضاً الشهادات، اي ان المقابلات التي يقوم بها المدقق يمكن ان توصله الى معلومات قيمة ليس بإمكانه الحصول عليها ان اعتمد على وسيلة اخرى. لكن ما مدى مصداقية هذه المعلومات، طبعاً ليس هناك اجابات قاطعة، هناك من يقول باهنا ادلة ذات مصداقية، وهناك من يقول ان من الأفضل عدم الاهتمام بهذا النوع من الأدلة لأنها قد تكون هراء او كذبا، وبالتالي يمكن للمدقق الاجتماعي معرفة مصداقية معلومة معينة من خلال عدة أطراف.
- ج- الدليل الوثائقي: نقصد به الأدلة الموجودة كتابيا في الملفات والوثائق وهذا النوع من الأدلة ذو مصداقية؛
- د- الدليل التحليلي: غالبا ما يكون هذا النوع من الأدلة ناتج عن عمليات الحسابية التي يقوم بها المدقق الاجتماعي.

**4.2.3. مرحلة انتاج وعرض التقارير:** وفي الاخير يقوم المدقق الاجتماعي بكتابة تقريره ويقدمه الى المعنيين بالأمر، يحتوي هذا التقرير على شخص للملاحظات والأدلة التي قام بها المدقق الاجتماعي بجمعها مثل الانحرافات التي لاحظها، أسبابها، والآثار المنجزة منها، ويحاول تقديم توصيات يمكن ان تستفيد منها المؤسسة.<sup>1</sup>

شكل (01-02): مبادئ التدقيق



المصدر: احمد حلمي جمعة، الاتجاهات المعاصرة في التدقيق ة التأكيد، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص188

ثالثاً: مراحل التدقيق الاجتماعي:

يمر التدقيق الاجتماعي بمراحل أساسية هي:

-تحديد المهام وتوزيعها على مختلف القائمين بعمليات التدقيق؛

-إجراء التشخيص الأولي؛

-تبني برنامج عملي معين؛

-تنفيذ الأعمال اللازمة؛

-تقديم تقرير التدقيق وتبيان مقترحاته.

فيما يلي شرح مراحل التدقيق الاجتماعي:

**1. تحديد المهام:**

وهي تعد مرحلة أساسية يتم من خلالها توضيح المميزات الأساسية للتدقيق من خلال إبراز الأهداف المصاغة في شكل أسئلة يتطلب من المدقق الاجابة عنها، ومعرفة امتدادات المراقبة والطرق والوسائل المعتمدة، وعلى هذا الأساس يمكن أن تمس مهام المدقق النقاط التالية:

-مراقبة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية وتسييرها؛

-مراقبة تطبيق الإجراءات الداخلية والخارجية مثال : عبر تدقيق المطابقة؛

-مراقبة تنفيذ ومدى تحقق أهداف تسيير الموارد البشرية من خلال تدقيق الفعالية؛

-مراقبة كفاءة تسيير الموارد البشرية، عن طريق التأكد من أن الأهداف تم تحقيقها بتكلفة أقل أي تدقيق الكفاءة؛

-المراقبة الاستراتيجية التي تتعلق بوجود وتناسق، وتنفيذ التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية .

ومنه فإن نجاح التدقيق الاجتماعي يتوقف لحد كبير عما تسفر عنه هذه العملية من تحديد دقيق

للمهام، على الرغم من أنها مرحلة أولية تتلوها مراحل أخرى.

**2. التشخيص الأولي (الاستقصاء التمهيدي):**

من الضروري أن يكون للمدقق نظرة أولية عن الأنشطة المراد مراقبتها، كي يوجه مجهوداته أحسن توجيه، ويصمم برامج عمل جيدة تمكنه من توزيع وقته ومجهوده بصورة صحيحة، وهذا

بالضبط ما يستلزم بالضرورة تشخيصاً أولياً، حيث يشكل تحليل الميزانية أساساً بالنسبة له، من خلال حساب وتفسير مختلف النسب التي تخص السياسة الاجتماعية للمؤسسة.

يقصد بالتشخيص الأولي في الميدان الاجتماعي الاستقصاء والبحث المنجز والذي يضم كل الأنشطة والوظائف بغرض كشف المشاكل والأخطار الأساسية، الشيء الذي يسمح بتوجيه نشاط المدقق نحو مسببات المشاكل والأخطار بطريقة فعالة، وبناء عمله على حجج قوية كما يسمح بضمان تعاون الإدارة عبر مختلف مستوياتها مع المدقق، إذا فالبارز حول التشخيص الأولي أنه بدوره يتم عبر مراحل بداية من تعريف المهمة، جمع المعلومات وتحليلها، ترتيب المشاكل، وصياغة التوصيات التي يلي شرحها:

### 1.2. تعريف المهمة:

وذلك على أساس معرفة انتظارات مختلف الأطراف تجاه التدقيق وشرح منهجية العمل لهم، والالتزامات التي يمكن أن يسفر عنها، كما يضمن قبول مختلف الأطراف بنتائج التدقيق لمشاركتهم الفعالة فيه والحصول على دعم الإدارة ويتم من خلال هذه المرحلة تعريف أهداف التدقيق، والمنهجية المستعملة، وتحديد مدته وتكاليفه، مع العلم أن تعريف المهمة عادة ما يتم من خلال رسالة مصادق عليها من الإدارة لتسهيل إمكانية الوصول إلى المعلومات، والتي يتم إرسالها لمصلحة الموارد البشرية قبل الموعد أجل ربح الوقت والجهد.

### 2.2. جمع المعلومات:

وهو يتم من خلال ثالث مصادر أساسية هي: المعلومات المكتوبة، زيارة المنظمة والمقابلة مع المسؤولين، الشيء الذي يمكن المدقق من تسجيل الاختلالات الأساسية وتعريف المصادر الممكنة للمشاكل والأخطار بالاستعانة بالمؤشرات.

### 3.2. تحليل وتفسير المعلومات :

ويقصد وضع تحليل وملاحظات عن الفروق والاختلالات الظاهرة، والتي عن طريقها يتمكن المدقق من تحديد نقاط القوة والمشاكل ويرتبها حسب خطورة نتائجها، كما يقيم كذلك إمكانية توسع هذه الأخطار بفعل تهديدات البيئة، بالإضافة إلى تحديد نقاط القوة والمشاكل من خلال تحليل الفروق المسجلة بين المؤشرات لمدة ثلاثة سنوات أو تلك المسجلة بينها وبين المعايير الداخلية والخارجية.

### 4.2. تشخيص الأسباب والتوصيات:

بعد ترتيب المشاكل والأخطار في شكل قائمة تتضح الصورة العامة عن الاختلالات الأساسية المسجلة في مصلحة تسيير الموارد البشرية، ولكن قد يحدث وتختلط الأسباب بالنتائج، مما يضطر المدقق لمعرفة مصادر تلك المشاكل قبل إصدار التوصيات من خلال مثال: استعمال شجرة الأسباب، والاستعانة بأراء المستجوبين والمؤشرات حيث قد يدل ارتفاع معدل دوران العمل لدى الإدارات عن عدم كفاية إجراءات الاستقبال، أما ما يخص التوصيات فهي تصدر بصورة منطقية من الأسباب المشخصة والبعض منها يستدعي تدقيقات أو تحقيقات.



### 3. برنامج التدقيق :

على الرغم من اختلاف مضمونه من منظمة لأخرى لكنه يمر بمراحل أساسية مرتبة تجعله فعال في تحقيق النتائج المرغوبة، وعليه فإن منهجية التدقيق تسمح للمدقق باستعمال التقنيات العلمية وصياغة فروض ممكنة حول المشاكل ومسبباتها، والتي يتم تأكيدها أو نفيها في أثناء المهمة، بالإضافة لأنها تسمح بتقديم النتائج وفق ترتيب منطقي الشيء الذي يعطي قيمة أكبر للتوصيات التي يخرج بها المدقق

#### 1.3. جمع المعلومات:

ويتم من خلال الوثائق الموجودة بالمنظمة، والملاحظة الشخصية وأراء الأشخاص المستجوبين لان اختبار الوثائق يؤدي لتكوين قائمة بالمشاكل التي تكون محل الأسئلة، والملاحظة تسمح بإثبات الفروقات ومعرفتها بالنسبة للمعايير، بالإضافة إلى أن آراء العمال والمستجوبين تعبر عن مدى رضاهم عن بعض الممارسات والمشاكل التي يعانون منها.

#### 2.3. تحليل المعلومات:

وهي عملية تقتض الاختبار المفصل لكل المعلومات بالاستعانة بالتقنيات المناسبة المستخلص العالقات التي تربط الظواهر ببعضها البعض وتوضيحها أكثر، هذا ما قد يقود لمعرفة المشاكل وتقييم درجة خطورتها، وتشخيص أسبابها، باستعمال المؤشرات وكشف الفروق، فالتدقيق يقصد عزل الظاهرة، تعريفها، تكميمها، ومقارنتها مع المعايير، فهو عملية اختبار موضوعي.

#### 3.3. المراجعة:

وهي عملية تعني باكتشاف صدقية ودقة الأرقام والآراء المجمعّة لان قيمة التدقيق تأتي من جودة هذه المعلومات، وقد تقتضي مقارنة آراء المبحوثين من وقت لآخر أو حتى الوثائق التي تصدرها مختلف المصالح، أو قد تتم من خلال معاينة الأرقام المسجلة والحالات العملية.

#### 4.3. التقييم:

وهي تعني إصدار حكم على الظاهرة المدروسة، وتقييم الفروقات، ودرجة خطورتها وأسبابها لكي تقدم لها توصيات واقتراحات لحلها معبرا عنها بالتكاليف والفوائد المتوقعة، كما تقدم أيضا أنظمة للمراقبة لأجل التأكد من أن التوصيات المقترحة تم تنفيذها في الأجل المناسبة

#### 5.3. التوصيات ومقترحات العمل :

وهي اقتراحات عملية يفترض تنفيذها لأجل تصحيح الوضع وتجاوز المشاكل التي يمكن أن يفرزها، وتدعيم المراقبة الغير كفؤة، مع العلم أنه يجب أن ترتبط التوصيات بنقاط محددة يبقى على الإدارة تنفيذها، كما أنه هناك توصيات مستعجلة عادة ذات طابع قانوني مطابقة قانونية وأخرى يمكن تنفيذها آنفا.

يمكن استكمال عملية التدقيق السابقة بتقييم درجة فعالية التدقيق من خلال تحديد تكاليفه ونتائجه التي تتراوح نسبتها واحد إلى ثلاثة، على الرغم من أن عملية التقييم ليست دوماً ممكنة لأن قيمة التدقيق قد تكون في تخفيض التكاليف، وعمليات الغش والتبذير وهي أمور ال يمكن تقديرها دوماً بمقاييس نقدية.

#### 4. تنفيذ الأعمال اللازمة:

ن منهج وهي مجموعة من الأنشطة تختص عموماً باستعمال المؤشرات لأجل قياس النتائج، والتدقيق في هذه الحالات يقوم على افتراض أن الظواهر يمكن ملاحظتها في شكل نتائج، فالسلوكات التي يمكن فهمها من هذه الزاوية فمثال: إن حالة عدم الرضا يمكن أن نلمسها من خلال معايير معينة كالغياب، ودوران العمل، والحوادث، والصراعات، وهذه المؤشرات بالتأكيد لم تتم بمحض الصدفة بل هي ناشئة عن مفهوم معين لغرض قياس الظاهرة وتحديد أبعادها.

#### 5. تحليل إمكانية التنفيذ وتقديم تقرير التدقيق:

لأجل تحديد توصيات الحلول الأكثر ملائمة لوضعية المنظمة، يمكن العودة لتحليل إمكانية التنفيذ والتي تقضي لمقارنة التكاليف الناتجة عن تطبيق الحل والعوائد المرتقبة منه، وهذا بالطبع لن يكون ممكناً بتعريف المشاكل بدقة وعرض الأسباب.

يخضع تقديم تقرير التدقيق بدوره لعدة أحكام شأنه شأن العمليات السابقة، كمثلاً ضرورة عرض النتائج بصورة تلفت انتباه المسؤولين لأثر الحقيقي الذي يمكن أن يخلفه تطبيق التوصيات، وعموماً كثيرون أراج الأولوية لتقديم التقرير النهائي شرط أن يكون هذا العرض متضمناً وثائق ما يسبق عرض النتائج العمل الأساسية منظمة، وواضحة، خاضعة للمعايير اللازمة، ومتناسبة مع طبيعة مستلزمات العمل أما تقديم التقرير النهائي فيكون مكتوباً بوضوح وموجهاً لإدارة أو المصلحة التي طلبت التدقيق، بحيث يضم أهداف التقرير والتوصيات في قالب واضح ومفهوم ودقيق، موضوعي وبناء.<sup>1</sup>

#### المطلب الثالث معايير التدقيق الاجتماعي

##### أولاً المعايير الشخصية

1. معيار التأهيل العلمي والعملية: يجب أن يكون المدقق مؤهلاً بالإضافة إلى إمكانية استعانتته بخبير في الأمور الاجتماعية.
2. معيار الحياد والاستقلالية: يكون المدقق محايداً ومستقلاً عن الإدارة ومختلف الجهات.
3. معيار بذل العناية المهنية اللازمة والمسؤولية المهنية: ويتمثل هذا المعيار في التحديد السليم لموقف المدقق تجاه المشاكل الاجتماعية.

##### ثانياً معايير العمل الميداني

<sup>1</sup> تعنة أسماء، ساحسي نعيمة، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمنظمة، مصدر سبق ذكره، ص، ص54، 57.

1. معيار التخطيط لمهمة التدقيق: يجب رسم خطة وتضمينها جزء مخصص لفحص النواحي الاجتماعية للعميل وفحص الأداء الاجتماعي له.
  2. فحص نظام الرقابة الداخلية: الذي يقوم به المدقق الداخلي
  3. أدلة الإثبات: جمع وسائل الإثبات الكافية حول النشاط الاجتماعي للمنظمة
- ثالثا معايير اعداد التقرير.

1. يعرض التقرير مدى التزام المنظمة بالقواعد المبادئ المتعارف عليها في إعداد القوائم
2. والتقارير الاجتماعية ويشتمل أيضا رأي حول النشاط الاجتماعي للمنظمة وتقييم أدائها الاجتماعي.<sup>1</sup>

### خلاصة الفصل

وخلاصة نستنتج ان التدقيق الاجتماعي مهم جدا في الوقت الراهن لما له أثر على تنمية الموارد البشرية وتحسين نوعية الخدمات التي تقدمها في الاستخدام الأمثل لهذه الطاقة نظرا لتأثيره، فهو يهدف لفحص الاحداث والظروف والمعلومات المتاحة في مجال تدخله وبالتالي فهو عمل تحليلي ليعطي شهادة بصحة وسلامة القوائم والمعلومات التي تقدمها المؤسسة وابداء رأي فني موضوعي.

<sup>1</sup> صابر رشاد، فارس الصحراوي، متطلبات تبني التدقيق الاجتماعي بمنظمات الاعمال، مصدر سبق ذكره، ص37.

# الختامة

نظرا لما تقدمه المسؤولية الاجتماعية من مزايا عديدة للمؤسسات التي كثر الحديث حولها هذا بعني ان فعاليتها و نجاحها يعود الى تطبيق المبادئ الجيدة للتسيير و التقييم من طرف إدارة المؤسسة تشمل برامج المسؤولية الاجتماعية ثلاث ابعاد اقتصادي و اجتماعي و بيئي ، تسهم سياسات و برامج المسؤولية الاجتماعية في حل المشكلات الراهنة المتعلقة بالجوانب الاقتصادية، الاجتماعية و البيئية و كان لغيابها حدوث الكثير من المشاكل حيث لا يكون هناك مثل اي التزام اتجاه اصحاب المصالح كما ان التدقيق الاجتماعي كما ان التدقيق الاجتماعي يلعب دورا هاما في تنمية و تطوير اداء المؤسسة حيث يعتبر و سيلة خامة، ضرورية، استراتيجية و الاكثر ملائمة من اجل قيادة المؤسسة نحو الفعالية و الكفاءة و هو يمثل بديلا شاملا في عمليات القياس التحكم و التنبؤ خذا لأنه يتيح منهاجا علميا و عمليا و استراتيجيا متكاملا يعتمد اساس مع منهجية عمل صارمة للوصول الى تشخيص اسباب الظواهر باستعمال مزيج من التقنيات العلمية و العملية في تجميع المعطيات و تحليلها باستعمال المؤشرات للوصول الى تخفيض المخاطر المحيطة بالمنظمة.

## قائمة المراجع

### كتب:

- البكري ثامر ياسر، المسؤولية الاجتماعية بمنظور تسويقي، دراسة تسويقية لآراء عينة من المديرين العاملين في المنشآت. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- صالح مهدي محسن العمري، طاهر محسن منصور الغالبي، الإدارة والاعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، عمان، 2007.
- مراد سكاك، فارس هباش، دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي، جامعة فرحات عباس سطيف، مخبر الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو مغاربي، الملتقى العلمي الدولي 2009.

### مجلات:

- سعاد غزال، شاكر عبد الكريم البلداوي، الأبعاد الإستراتيجية لمسؤولية المنظمة اتجاه المجتمع والبيئة في ضوء التحكم المؤسسي، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 97، 2013.

### مذكرات:

- احمد سامي عدلي إبراهيم القاضي، المسؤولية الاجتماعية للبنوك العاملة في مصر كشركات مساهمة مصرية (مجالاتها – تأثيرها على الأداء)، بحث مقدم الى مركز المديرين المصري "الأغراض الاشتراك في المسابقة البحثية لعام حول موضوع المسؤولية الاجتماعية للشركات"، كلية التجارة، جامعة أسيوط، 2010.

التابعة لوزارة الصناعة والمعادن، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1996.

- بن مسعود نصر الدين، كنوش محمد، واقع أهمية وقيمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية مع دراسة استطلاعية على إحدى المؤسسات الوطنية، ورقة قدمت الى الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، 2012، جامعة بشار.

تعنة أسماء، ساحسي نعيمة، دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الأداء الاجتماعي للمنظمة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارة تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة ادرا.

صابر رشاد، فارس صحراوي، متطلبات تبني التدقيق الاجتماعي بمنظمات الاعمال، مالية وبنوك وإدارة، جامعة بسكرة، 2020.

صالح السحيباني، المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاركة القطاع الخاص في التنمية، ورقة بحث مقدمة في مؤتمر دولي: دور القطاع الخاص في التنمية، 23 مارس 2009، بيروت، لبنان.

ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان، 2009-2010.

طحاح فضيلة، دور التدقيق الاجتماعي في دعم متطلبات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، جامعة الجلفة، 2020.

ندى أولاد سالم، التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء المورد البشري، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، تخصص تدقيق ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2015، 2016.

## الملخص:

ان المسؤولية الاجتماعية مجموعة برامج تتبناها المنظمات من اجل الاهتمام بالعاملين فيها وتحقيق الرفاه للمجتمع ككل وحماية البيئة المحيطة بها، حيث تعود على المنظمة بفوائد جمة تزيد من سمعتها الحسنة امام المجتمع، كما ان تبني برامج المسؤولية الاجتماعية من قبل المنظمة يؤدي الى تحقيق أهدافها، فضلا عن تحقيق مبدأ الربح على المدى البعيد، من خلال زيادة دورها الاجتماعي ودعمها للأنشطة الاجتماعية.

إن التدقيق الاجتماعي مهم جدا في الوقت الراهن لما له أثر على تنمية الموارد البشرية وتحسين نوعية الخدمات التي تقدمها في الاستخدام الأمثل لهذه الطاقة نظرا لتأثيره، فهو يهدف لفحص الاحداث والظروف والمعلومات المتاحة في مجال تدخله وبالتالي فهو عمل تحليلي ليعطي شهادة بصحة وسلامة القوائم والمعلومات التي تقدمها المؤسسة وابداء رأي فني موضوعي.

**الكلمات المفتاحية:** المسؤولية الاجتماعية، التدقيق، التدقيق الاجتماعي

## Summarization

Social responsibility is a set of programs that organizations adopt in order to pay more attention of their employees, achieve the well-being of society, and protect the surrounding environment, that will bring and increase benefits to the organization, also provide a good reputation of the community. Social responsibility programs by the organization leads to make the achievement and reach aimed goals, as well as Achieving profits in the long-term purposes, this by increasing social role and more support for social activities.

The social audit is very important nowadays because it has an impact on the development of human resources and the improvement of the quality of services that provides the best example due to its impact. It aims to examine all available circumstances in the field ; therefore, it is an analytical field that provides correct and secured data to organization

**Keywords** : social responsibility, audit, social audit