

جامعة قاصدي مرباح ورقلة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي
الميدان: العلوم الاقتصادية، علوم التجارية وعلوم التسيير
الشعبة : علوم تسيير
التخصص: تدقيق و مراقبة التسيير
من إعداد الطالبة: ليلى مقراني
بعنوان

أثر التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية في
المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز

نوقشت وأجزت علنا بتاريخ-...-....:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ/حجاج عبد الرؤوف.....(رئيسا).

أ/ بن شويحة بشير استاذ مساعد أ- بجامعة ورقلة (مشرفا).

أ/بوخلخال عبد الرحيم(مناقشا).

السنة الجامعية: 2015 / 2016

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي
الميدان: العلوم الاقتصادية، علوم التجارية وعلوم التسيير
الشعبة : علوم تسيير
التخصص: تدقيق و مراقبة التسيير
من إعداد الطالبة: ليلي مقراني
بعنوان

أثر التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية في
المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة سونلغاز

إعداد الطالب : ليلي مقراني .

تحت اشراف : بن شويحة بشير

السنة الجامعية: 2015 / 2016

الاهداء

أهدي هذا العمل المتواضع الى كل اصدقائي وكل
زملائي في الدراسة وكل اهلي وعائلي ,وللأستاذ
المشرف والى كل من سعى ليرفع من معنوياتي
وكان بجاني وقت الحاجة و الى كل من هو في
القلب ولم يذكره قلبي

الشكر

في البداية احمدا لله عز وجل الذي وفقني لإتمام هذا البحث ثم أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف لإشرافه على هذا العمل ليبدى النور الأستاذ بن شويبة بشير الذي قدم لنا النصح و الإرشاد كما أتقدم بالشكر لأستاذة كلية العلم الاقتصادية والتسيير في جامعة ورقلة وكذلك أشكر رئيس وحدة صندوق الخدمات الاجتماعية لمؤسسة سونلغاز ورقلة السيد حسيني الذي قدم لنا المساعدة الكافية والاستقبال الجيد و عمال مطبخ التكوين والتنمية و البشرية ول:بوشمال حورية وهسمية بشكل خاص الذين قدموا لنا المساعدة لإتمام هذا العمل كما لا أنسى كل من سجعني بالنية الطيبة الابتسامة و الدعاء

ملخص:

ان الهدف من هذا الموضوع هو معرفة واقع التدقيق الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز ورقلة وأثرها على كفاءة الموارد البشرية ، و ذلك من خلال معرفة مساهمة التدقيق الاجتماعي في تطوير كفاءة المورد البشري في المؤسسة ، و قد تم الاعتماد على الأدوات الرئيسية في جمع المعلومات وهي المقابلة و الإستبيان حيث قمنا بتقسيم الاستبيان الى ثلاث محاور ،وقد تم توزيعه على عينة ميسرة من موظفي و إدارات المؤسسة تتكون من 30 مُسْتَحْوَب ،حيث قمنا بمعالجة و تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS النسخة 20 ، من خلال عدة أساليب و أدوات إحصائية ، وقد توصلنا في الأخير إلى نتائج تؤكد على وجود تدقيق اجتماعي وهو مدقق خارجي وتوجد كفاءة ذات معرفة ومهارة وسلوك جيد وكذلك الدور المهم الذي تلعبه وظيفة تدقيق الاجتماعي في التأثير على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة المدروسة .

الكلمات المفتاحية : تدقيق . كفاءة. تدقيق الاجتماعي . كفاءة الموارد البشرية .

Résumé:

Le but de ce sujet est de connaître la réalité de l'audit social dans la Fondation Sonelgaz Ouargla et son impact sur l'efficacité des ressources humaines, et grâce à la connaissance de la contribution de l'audit social dans le développement de l'efficacité des ressources humaines dans l'organisation, et a misé sur les principaux outils de la collecte d'informations dont l'entrevue et questionnaire où nous avons divisé le questionnaire en trois axes, ont été distribués à l'échantillon mou du personnel et les cadres de l'institution se composent de 30 interrogateur, où nous devons traiter et analyser les données en utilisant le programme statistique SPSS, version 20, grâce à plusieurs méthodes et outils statistiques, nous avons trouvé dans le dernier résultats confirment la présence d'un vérificateur externe d'audit social et aucune connaissances et compétences pertinentes et un bon comportement, ainsi que le rôle important joué par la fonction de l'audit social pour influencer l'efficacité des ressources humaines dans l'efficacité de l'entreprise étudiée.

Mots-clés: Vérification. Efficacité. contrôle social. L'efficacité des ressources humaines.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
III	الإهداء.....
IV	الشكر.....
V	ملخص الدراسة.....
VI	قائمة المحتويات.....
VII	قائمة الجداول.....
VIII	قائمة الاشكال.....
IX	قائمة الملاحق.....
ب_هـ	المقدمة
1	القسم الاول : الدراسات النظرية التطبيقية في التدقيق الاجتماعي وكفاءة الموارد البشرية.
2	الفصل الاول : التدقيق الاجتماعي و كفاءة الموارد البشرية.
4	المبحث الاول : عموميات حول التدقيق الاجتماعي.
13	المبحث الثاني : الاطار المفاهيمي الموارد البشرية.
21	الفصل الثاني : الدراسات السابقة .
23	المبحث الاول : الدراسات السابقة وتكون حسب المتغيرات .
28	المبحث لثاني :المقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة .
34	القسم الثاني :الدراسات الميدانية لمؤسسة سونالغاز ورقلة .
35	الفصل الثالث: الطريقة والأدوات .
37	المبحث الاول :عرض الطريقة والأدوات.
46	الفصل الرابع : مناقشة النتائج .
48	المبحث الاول : عرض و مناقشة النتائج.
65	الخاتمة.
69	المراجع.
72	الملاحق.
87	الفهرس.

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان	رقم
04	يمثل مراحل تطور التدقيق الاجتماعي .	[1_1]
16	مثل الفرق بين الكفاءة والفعالية.	[2_1]
28	المقارنة الدراسة الحلية مع دراسات التدقيق الاجتماعي.	[3_1]
31	المقارنة الدراسة الحالية مع دراسات كفاءة الموارد البشرية .	[4_1]
38	العينة المستهدفة و درجة الإستجابة الفعلية.	[1-2]
38	متغيرات الدراسة.	[2-2]
41	التنقيط و التوزيع حسب مقياس ليكرت الثلاثية .	[3-2]
43	صدق الإستبيان و قياس ثبات.	[4-2]
43	صدق الاختبار بطريقة المقارنة الطرفية لاستبيان الشفافية الادارية لمحور الاول (التدقيق الاجتماعي).	[5-2]
44	صدق الاختبار بطريقة المقارنة الطرفية لاستبيان الشفافية الادارية لمحور الثاني (كفاءة المورد البشرية).	[6-2]
48	توزيع الافراد حسب الجنس .	[7_2]
50	توزيع أفراد العينة حسب العمر.	[8_2]
51	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	[9_2]
52	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.	[10_2]
53	توزيع أفراد العينة حسب نوع المنصب.	[11_2]
54	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لعبارات المحور الأول.	[12_2]
58	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لعبارات المحور الثاني.	[13_2]
61	المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري للعبارة الاول التي تأكد صحة الفرضية الاول.	[14_2]
62	معامل الارتباط و التحديد لمحور تدقيق الاجتماعي.	[15_2]

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان	رقم
12	يمثل خطوات التدقيق الاجتماعي.	[1_1]
17	خصائص الكفاءة في المؤسسة.	[2_1]
18	عناصر تقدير الكفاءة.	[3_1]
38	العينة المستهدفة و درجة الإستجابة الفعلية .	[1-2]
49	توزيع أفراد العينة حسب الجنس.	[2_2]
50	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عامل السن.	[3_2]
51	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	[4_2]
52	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.	[5_2]
53	توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب نوع المنصب.	[6_2]

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
72	الهيكـل التنظيمي الخاص بمصلحة التكوين والتنمية البشرية .	[1_2]
72	الهيكـل التنظيمي الخاص بلوحدة جهوية للخدمات الاجتماعية .	[2_2]
73	تقرير مدقق في مصلحة التكوين والتنمية البشرية.	[3_2]
73	. المواد المتعلقة بالخدمات الاجتماعية.	[4_2]
74	تقرير مدقق ا صندوق لخدمات الاجتماعية.	[5_2]
79	الاستبيان.	[6_2]
82	محكمي الاستبيان .	[7_2]
82	spss	[8_2]
85	الاسئلة المطروحة في المقابلة.	[9_2]

المقدمة

مقدمة

تعتبر وظيفة الموارد البشرية أهم وظيفة على مستوى المؤسسة ككل، ولما تتمتع به من أهمية بالغة، خاصة بعدما تأكد دورها الكبير في رفع كفاءة وفعالية المؤسسات لمواجهة التحديات والمنافسة في ظل ديناميكية البيئة الحالية، حيث أن سر نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها لم يعد يكمن في مقدرتها على استخدام مواردها المالية والمادية فحسب، بل أيضا في مقدرتها على استخدام أكفاء الموارد البشرية وتحفيزها على اكتشاف وتفجير الطاقات الكامنة المبدعة لديها، إلا أن هناك بعض المشاكل التي تنجم عن سوء تسيير هذا المورد فلجات المؤسسات الى عملية التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية، الذي يلعب دور كبير في تطوير اداء المؤسسة ويمكن ان يشكل بديلا شاملا في عمليات القياس والتحكم والتنبؤ بما انه يضع منهج علمي وعملي واستراتيجي متكامل وان له اثر في تقييم كفاءة وظائف الموارد البشرية والسيطرة وفحص الجودة على الانشطة، وهو يستخدم كمقياس لتقييم أنشطة الموظفين والمناخ ومدى الامتثال لسياسة المنظمة من طرف الموارد البشرية .

وعلى هذا الاساس فان التساؤل الجوهري الذي نحاول الاجابة عليه من خلال هذه الدراسة يمكن صياغته على النحو التالي:
الى اى مدى يمكن ان يؤثر التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة سونالغاز ورقلة الاقتصادية الجزائر؟

الاشكالية الفرعية:

1. ماهو مستوى التدقيق الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز ورقلة ؟
2. ماهو مستوى كفاءة للموارد البشرية في المؤسسة سونلغاز ورقلة ؟
3. هل يؤثر التدقيق الاجتماعي في رفع كفاءة الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز ؟

الفرضيات :

- ✓ الفرضية الاولى: هناك مستوى عالي لتدقيق الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز ورقلة .
- ✓ الفرضية الثانية: توجد كفاءة الموارد البشرية بمستوى عالي في المؤسسة سونلغاز ورقلة .
- ✓ الفرضية الثالث : يوجد اثر لتدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية في مؤسسة سونالغاز .

➤ الهدف من الدراسة :

يأمل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف لتالية:

1. عطاء فكرة ومعلومة على عملية التدقيق الاجتماعي وأثره على كفاءة الموارد البشرية ومدى ضرورة تطبيقه بنسبة للمؤسسة.
2. إبراز مدى أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقه إستراتيجية و علمية في التحكم في مجال جد خاص من مجالات التسيير و الذي يتميز ع
الخصوص بالطابع النوعي للمعلومات ألا هو مجال تسيير الموارد البشرية.
3. محاولة إنجاز بحث يكون عبارة عن مادة ميدانية تساعد الطالب المهتم بموضوع البحث.
4. تحسيس الطلبة في الميدان بأهمية الموضوع.

➤ اسباب اختيار الموضوع : يعود اختيار الموضوع إلى عدة أسباب من بينها

1. الرغبة في التعرف على هذا الموضوع والتعرف أكثره على المفاهيم المتعلقة به من الناحية النظرية و التطبيقية
2. معرفة مدى سعي المؤسسات الجزائرية إلى تحسن جودة عمل الموارد البشرية .
3. معرفة السبل التي تنتهجها المؤسسة لتقييم وتحسين أدائها وتطويره بالنسبة للموارد البشرية .
4. التعرف على مدى اعتماد المؤسسات الجزائرية على التدقيق في الموارد البشرية لتحسين ادائها وتطورها .

➤ اهمية الدراسة :

1. تكمن اهمية الموضوع في تحديد دور التدقيق الاجتماعي في المؤسسة الجزائرية .
2. ابراز الهدف والأهمية من عملية التدقيق الاجتماعي في المؤسسة الجزائرية.
3. تحديد اهمية الموارد البشرية ومدى تأثيرها على نمو وتطور المؤسسة الجزائرية .
4. تحديد الاثر الناتج على التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية .

➤ حدود الدراسة :

تمت دارستنا على مستوى مؤسسة سونلغاز فرع ورقلة وذلك من خلال الفترة من 23 شهر مارس الى 20 شهر افريل سنة 2016.

➤ نطاق الدراسة :

يجب أن يغطي تدقيق الاجتماعي أنشطة القسم ومحيطه ،لأن مشاكل العمال لا تعني إدارة الموارد البشرية وحدها ،وبالتالي ،يجب أن يكون التدقيق واسع النطاق ،يجب تقييم وظيفة المستخدمين و الخدمات الاجتماعية المقدمة ،وتطبيق الإجراءات من قبل المسيرين وتأثير هذه الأنشطة و الخدمات على الموظفين .

على وجه التحديد ،يغطي تدقيق الاجتماعي المجالات التالية:

- تدقيق نشاطات مصلحة التكوين والتنمية البشرية.

- تدقيق الخدمات الاجتماعية المقدمة .

➤ صعوبات البحث :

1-صعوبة الترجمة و قلة الدراسات السابقة للموضوع .

2-عدم توفر الكتب في المكتبة في هذا الموضوع و عدم استعارة اكثر من ثلاث كتب مما صعب عملية التنسيق في المعلومات.

3 -صعوبة استخدام برنامج SPSS .

4-صعوبة إجراء مقابلات قصد جمع أكبر قدر من المعلومات بسبب الارتباطات المهنية لبعض أفراد العينة

المدرسة مصلحة التكوين والتنمية البشرية.

➤ المنهج المتبع:


حتى يتم الإلمام بحقيقة الموضوع و للإجابة على الإشكاليات المطروحة اعتمدنا في دارستنا على المنهج الوصفي و التحليلي في تقديم الجانب النظري لمعرفة المفاهيم الأساسية لتدقيق الاجتماعي وكفاءة الموارد البشرية أما في الجانب التطبيقي اعتمدنا منهج (استبيان والمقابلة الميدانية)والتنسيق مع ما تم التوصل اليه في الجانب النظري على الجانب التطبيقي.

هيكل البحث :

لقد قمنا بتقسيم البحث إلى قسمين القسم الاول يتناول الدراسات النظرية و التطبيقية في التدقيق الاجتماعي وكفاءة الموارد البشرية.، تم تناول في الفصل الأول التدقيق الاجتماعي وكفاءة الموارد البشرية . فالمبحث الاول نتطرق فيه الى عموميات حول التدقيق الاجتماعي والمبحث الثاني الى الاطار المفاهيمي للموارد البشرية اما الفصل الثاني الدراسات السابقة فتم فيه استعراض للدراسات السابقة للموضوع الدراسة يكون في المبحث الاول الدراسات السابقة وتكون حسب المتغيرات والمبحث الثاني المقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة . ؛ أما القسم الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز ريفي فرع ورقلة ، كما اشتمل على الفصلين هما الفصل الثالث الطريقة والأدوات الدراسة وقسم الى مبحث واحد هو عرض الطريقة والأدوات . ، أما الفصل الرابع مناقشة النتائج وقسم الى مبحث واحد هو عرض و مناقشة النتائج من خلال مختلف الأساليب الإحصائية.

قسم الاول

الدراسات النظرية و التطبيقية
لتدقيق الاجتماعي وكفاءة
الموارد البشرية



الفصل الاول
التدقيق الاجتماعي وكفاءة
الموارد البشرية

نتيجة الاهمية البالغة لكفاءة المورد البشري في المؤسسة ،وسعي المؤسسة للحفاظ على الكفاءة البشرية التي لديها ، و الى تنميتها وتطويرها ،لهذا تهدف المؤسسة الى تقييم مستوى أدائها ككل ، و كفاءة مواردها البشرية بصفة خاصة ،والعمل على تحسينه بشكل متواصل كونه العنصر الذي يحقق الخطط و الأهداف الإستراتيجية ،وتسعى الى إستقطاب أكفأ المهارات البشرية و تكوينها و تحفيزها ... الخ ، قصد مواجهة تحديات المنافسة الخارجية.

و للتأكد من حسن سير هاته الوظائف والكفاءة ،وجب إيجاد نظام خاص للتدقيق على هذه الوظائف ألا و هو التدقيق الاجتماعي متمثل في متابعة أنشطة الموارد البشرية و الخدمات الاجتماعية المقدمة من خلال وضع ميكانيزمات و آليات تضبط هذه الأنشطة بغرض تحسين كفاءة الموارد البشرية بالخصوص ، و هذا لتحديد نقاط القوة والضعف فيها وتقديم التوصيات و لتحسين وتطوير هذه الأنشطة والخدمات في المؤسسة .

للتوصل إلى الأهداف المرجوة من الدراسة ،تم تقسيم الفصل الى مبحثين المبحث الاول يوضح عموميات حول التدقيق الاجتماعي ،والمبحث الثاني الاطار المفاهيمي لكفاءة الموارد البشرية .

المبحث الأول : عموميات حول التدقيق الاجتماعي.

نتطرق في هذا المبحث على عموميات التدقيق ونقسمه الى اربع مطالب وفي كل مطلب فرعين .

المطلب الاول : تطور و تعريف التدقيق الاجتماعي .

مرورا بمفهوم التدقيق الذي يعرف على انه¹ : فحص أنظمة الرقابة الداخلية والبيانات والمستندات والحسابات والدفاتر الخاصة بالوحدة الاقتصادية محل التدقيق فحصا انتقاديا منظما بقصد الخروج برأي في محاييد عن مدى دلالة القوائم المالية عن الوضع المالي لتلك الوحدة في نهاية فترة زمنية معلومة ومدى تصويرها لنتائج أعماله من ربح أو خسارة عن تلك الفترة،ونتطرق من خلال الفرعين الأول والثاني الى بعض تطورات التدقيق الاجتماعي وتعريفه .

الفرع الأول: تطور التدقيق الاجتماعي .

سوف نتطرق في هذا الفرع الى تطور التدقيق الاجتماعية وهذا عرض مفصل عن التطور التاريخي للتدقيق الاجتماعي .

الجدول رقم [1_1] يمثل مراحل تطور التدقيق الاجتماعي .

مراحل التطور	الفترات
قام في هذه الفترة بالمحاولات الأولى لتقييم المجال الاجتماعي للمؤسسة بالولايات المتحدة الأمريكية و ارتبطت بقياس النتائج الاقتصادية لبعض العمليات في مجال تسيير الموارد البشرية بالاعتماد على أجهزة خارجية للتقييم .	1940
وفي هذه الفترة حملت الجديد بالنظر لتطور حجم المؤسسات بعد السنوات الموالية للحرب 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.	الخمسينات
ان في هذه الفترة وسعت الوطني الأول مدينة بنك أوف نيويورك لتطبيق مبادئ تتبع مراجعة إدارة الإنسان وحدات مركزية أو	

¹ صالح ابراهيم يونس وآخرون ، ملامح تطبيق التدقيق الاستراتيجي في العراق، دراسة لعينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى، جامعة الموصل مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية و الادارية سنة 2012 ، ص 375 .

<p>الشركات التابعة الفردية.</p>	<p>1964</p>
<p>في هذه الفترة نشر الكتاب باللغة الإنجليزية بعنوان "مراجعة المسؤولية الاجتماعية" هذا يعني ان "المراجعة الاجتماعية في خدمة إدارة البقاء على قيد الحياة" من قبل جون .</p> <p>وفي نفس الفترة تم ظهور أول كتاب متخصص في مجال دراسة التدقيق الاجتماعي باللغة الفرنسية و ترجم إلى الإنجليزية سنوات السبعينيات هي السنوات التي شهد فيها التدقيق الاجتماعي تطوره الكبير حيث ألف فرنسوا دال Francois Dalle كتابا عنوانه " عندما تستيقظ المؤسسة على الضمير الاجتماعي . " و أوضح من خلاله مفهوم وتطور نظام المسؤولية الاجتماعية.</p>	<p>1973 إلى 1975</p>
<p>وفي هذا الفترة روى Roy.L.J طرح تساؤلا حول توسيع مسؤولية المنظمة في الجانب الاجتماعي وبالنظر إلى التطور الاقتصادي و نمو المنافسة بشكل ملفت للانتباه و التطور الصناعي والتكنولوجي برز بأن حجم النفقات المتولدة من الجانب الاجتماعي سواء كانت ظاهرة مباشرة كالأجور مكافآت ، تكوين ، تعويضات ... الخ. و غير مباشرة كظهور بعض الظواهر كالتبذير و التبريد و التخريب و التغيب و دوران العمل الخ و مدى تأثير ذلك على القيمة المضافة ، على سعر التكلفة و العائد . مما أستلزم و أجبر المسؤولين اللجوء إلى الطرق العلمية للبحث عن الوسائل الناجعة لعملية التسيير للموارد البشرية ضمن الإستراتيجية العامة للمؤسسة.</p> <p>وايضا في هذه الفترة إنشاء التزام المراجعة الاجتماعية للشركات من أكثر من 300 القوى العامل.</p>	<p>1977</p>
<p>وظهر في هذه الفترة قانون ظهور المدققين الاجتماعيين داخل المؤسسة في الشركة الأوربية للدفع.</p>	<p>1979</p>
<p>إن ملف الشغل من طرف الوكالة الخاصة لتشغيل الإطاراات لتسيير الموارد البشرية خلال هذه سنة 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.</p>	<p>1980</p>

<p>ظهرت في هذه السنة 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.</p> <p>في هذه السنة 1982 إنشاء المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي التي كتبها ريمون الذي Vatier سيكون أول رئيس.</p> <p>وفي هذه السنة 1983 التحريب طريقة HURCOS (تكاليف إدارة الموارد البشرية) من خلال مجموعة هاي في فيلادلفيا ،على التحليل، والمقارنة وتقييم تكاليف الموارد البشرية.</p> <p>يتم في هذه السنوات وضع المراجعة الاجتماعية لجدول أعمال المؤتمر AEDP (الرابطة مديرية الأوروبي لشؤون الموظفين) في كوبنهاغن.</p>	<p>من 1982 الى 1983 الى 1984</p>
<p>في هذه الفترة زاد الاهتمام بالتدقيق الاجتماعي خاصة من خلال كثرة إجراء المتتقيات المنظمة من طرف المعاهد و المدارس والجمعيات المتخصصة ، و زاد لجوء المؤسسات إليه كلما استدعت الضرورة لذلك .</p>	<p>1990</p>

مصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على (مراد سكاك و آخرون ، عنوان المداخلة ، دور التدقيق الاجتماعي في اطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي، الملتقى العلمي الدولي حول الازمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية ، سنة 2009، ص(9 - 10) و L'audit social de Bertrand Duc d'entreprise ? _ L'audit social de reprise : un enjeu pour la transmission reprise Submitted on 18 Dec 2013 (12_11_p) .(ص (4,5,6) 2_1

¹ مراد سكاك و آخرون ، عنوان المداخلة ، دور التدقيق الاجتماعي في اطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي، الملتقى العلمي الدولي حول الازمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية ، سنة 2009، ص(9 - 10) .

² L'audit social de reprise : un enjeu pour la transmission L'audit social de reprise Bertrand Duc Submitted on 18 Dec 2013 (12_11_p) .(ص (4,5,6) 2_1

الفرع الثاني: تعريف التدقيق الاجتماعي

نظرا لاختلاف التعاريف سوف نتطرق في هذا الفرع الى عدة تعاريف للتدقيق الاجتماعي:

التعريف الاول للتدقيق الاجتماعي:¹ تعرف بأنها تلك الوسيلة المنهجية للتشخيص الاستراتيجي للوضعية الاجتماعية للمنظمات التي يتبعها شخص مستقل، للكشف على نقاط القوة و نقاط الضعف في شكل اختلالات وانحرافات، بالمقارنة مع مرجعيات أساسية لتحسين فاعلية المؤسسات و قدرتها على التكيف مع التغيرات التي تحدث، بواسطة توصيات موضوعية مستمدة من معطيات حقيقة وصادقة.

التعريف الثاني عرفها ببار كاندو Candau Pierre فيري²: بأنه " المنهج الموضوعي المستقل عن طريق الملاحظة ، التحليل، التقييم ، التوصيات و بالاعتماد على منهجية صارمة و استعمال تقنيات بالمقارنة مع مرجعيات صريحة واضحة للتعرف على نقاط القوة و الضعف كمرحلة أولية و العراقل 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.

التعريف الثالث لتدقيق الاجتماعي³: هو " عملية مستقلة لتقييم، وضمان أن الأداء الناتج موثق من جهة ،ولتحديد وقياس الفجوات للتعرف على أسبابها وآثارها ونتائجها من جهة أخرى

التعريف الرابع لتدقيق الاجتماعي حسب P.CANDAU⁴: يعرفه على انه " ذلك المسعى الموضوعي و الاستقرار من خلال الملاحظة ، التحليل ، التقييم و تقديم التوصيات بالاعتماد على منهجية و باستعمال تقنيات تسمح بالكشف عن نقاط القوة و نقاط الضعف بالمقارنة مع المرجعيات المحددة بوضوح ، و مثله مثل التدقيق المالي و المحاسبي يحاول أن يقدر ما مدى إمكانية المؤسسة في التحكم في المشكلات الاجتماعية ، لذلك فهو يعتبر وسيلة تسيير و ادارة.

نستنتج من هذه التعاريف ان التدقيق الاجتماعي هو عملية مستقلة لتقييم ولتشخيص الوضعية الاجتماعية للمؤسسات وتحديد نقاط القوة والضعف فيها وتشخيص الاسباب الخاصة بالمشكل المترتب وان يقدر ما مدى امكانية المؤسسة في التحكم في المشكلات الاجتماعية لذلك فهو يعتبر وسيلة تسيير و ادارة .

¹ ميلاد رجب اشيميلة- إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية ودراسة الاستطلاعية للمراجعين الخارجيين في المنطقة الشرقية ليبيا - مجلة الجامعة الاسمية الاسلامية- سنة 2014 ص 140

² مراد سكاك وآخرون - مداخلة بعنوان دور التدقيق الاجتماعي في اطار الحوكمة المسؤولة الاجتماعية في ظل الانفتاح الخارجي - الملتقى العلمي الدولي - سنة 2009 ص (10_11)

³ Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOISS, " la diversité international des enjeux de L'audit social", Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion, France, 2006,p 03
www.hec.ulg.ac.be/.../WP_HECULG_20060808_Elab... 2510112015

⁴ Candau , l'audit social méthodes et technique pour un management efficace , Vuibert , paris.1985,p51

الفصل الاولالتدقيق الاجتماعي وكفاءة الموارد البشرية
المطلب الثاني : متطلبات وأهداف ومزايا التدقيق الاجتماعي .

الفرع الاول: متطلبات التدقيق الاجتماعي .

سوف نتطرق في هذا الفرع الى متطلبات التدقيق الاجتماعية يمكن ان تلخص في النقاط التالية¹:

1. ضرورة توافر مجموعة من الأنشطة الاجتماعية تقوم بها المؤسسة محل التدقيق، بهدف تحقيق أهداف الأداء الاجتماعي تجاه العاملين والعملاء والملاك والمجتمع.
 2. ضرورة توفر نظام للمحاسبة الاجتماعية يهدف أساساً إلى قياس وتوصيل البيانات الخاصة بالنشاط الاجتماعي للمؤسسة المختلف الطوائف الاجتماعية.
 3. ضرورة توافر معايير محددة لقياس الأداء الاجتماعي ونصوص تشريعية ملزمة للقياس والتقرير عن نتائج الأداء الاجتماعي.
 4. أهمية وجود معايير وإجراءات لقياس وتدقيق الأنشطة الاجتماعية بالإضافة إلى حتمية وجود معايير متفق عليها يمكن على أساسها تقييم تلك الأنشطة للحكم على مدى فعاليتها وكفاءتها.
 5. ضرورة وجود اهتمام من قبل الأطراف ذات العلاقة بالأداء الاجتماعي (العاملون والعملاء والملاك والمجتمع) بحتمية التدقيق الاجتماعي.
- الفرع الثاني : اهداف ومزايا التدقيق الاجتماعي .

- نتطرق في هذا الفرع الى أهداف ومزايا التدقيق الاجتماعية التي قام فيها المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والاخلاقية لتنسيق المعلومات والمعرفة حول التطبيقات المتنامية التدقيق الاجتماعي والذي تم تأسيسه عام 1995، بتحديد اهداف التدقيق الاجتماعية بالتالي²:
- 1- يسمح التدقيق الاجتماعية المؤسسة بالاشراف الفعال وتوجيه الاداء، وفهم العلاقة بين النواحي التجاريه والاجتماعية، وفهم تكلفة ومضامين الاثار البيئية والاجتماعية والثقافية لنشاطها للاختيار من بين الاولويات، وتعديل التطبيق في ظل النتائج المستخلصة.
 - 2- تسمح لجمهور المؤسسة بالتأثير على أدائها وسلوكها والتأثير على سياساتها المستقبلية.
 - 3- تمكن المؤسسة من التقرير عن أدائها وانجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على اثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها.
 - 4- تسمح لموالي المؤسسة ومقرضيها وجمهورها (عمالها، وعملائها، وموظفيها، والمجتمع) للحكم على ما اذا كانت المؤسسة قد حققت قيمة مضافة من الناحية الاجتماعية والثقافية والبيئية التي قامت لتحقيقها.
 - 5- تمكن المؤسسة من تحسين أدائها الاجتماعي سنة بعد أخرى بطريقة ضمنية تشاركيه واضحه وقابلة للقياس.

1 ميلاد رجب انجيله- إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية ودراسة الاستطلاعية للمراجعين الخارجيين في المنطقة الشرقية ليبيا - مجلة الجامعة الاسمية الاسلامية - سنة 2014 ص 141

2 اجد الشرفاء و اخرون- نه واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية - سنة 2012 ص 12

الفصل الأولالتدقيق الاجتماعي وكفاءة الموارد البشرية
المطلب الثالث : أساليب و معايير التدقيق الاجتماعي .

الفرع الأول: أساليب التدقيق الاجتماعي.

ونتطرق في هذا الفرع الى تحديد الأساليب التدقيق الاجتماعي بالخطوات الآتية¹:

- 1) تحديد الأنشطة التي سيتم فحصها وتدقيقها اجتماعيا والإطلاع علي كل ما يرتبط بها من سجلات وتقارير ودراسات.
- 2) فحص هذه الأنشطة وتدقيقها والتركيز علي الجوانب المالية ألاجتماعية مع التركيز على نتائج هذه الأنشطة وتقوم هذه النتائج في ضوء المعايير.
- 3) إعداد تقرير نتائج التدقيق الاجتماعي يتضمن رأيا محايداً للمدقق.

الفرع الثاني: معايير التدقيق الاجتماعي.

ينبغي التوضيح في هذا الفرع كيفية تنفيذ مهنة التدقيق الاجتماعية من خلال معايير محددة متفق عليها على النحو التالي²:

المجموعة الأولى: معايير التدقيق العامة (الشخصية)

- 1- معيار التأهيل العلمي والعملية: يجب أن يكون المراجع مؤهلا لإنجاز التدقيق الاجتماعية.
- 2- معيار الحياد أو الاستقلالية: ويقصد به أن يكون المراجع محايدا بين الإدارة من جهة والملاك والعاملين والمستهلكين والمجتمع من جهة أخرى.
- 3- معيار بذل العناية المهنية اللازمة، والمسؤولية المهنية، ويتمثل هذا المعيار في التحديد السليم لموقف المراجع تجاه المشاكل الاجتماعية، وبذل العناية الكاملة أثناء عملية التدقيق الاجتماعية.

1 خليل الرفاعي و آخرون - قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة - مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات العدد السابع والعشرون - سنة حزيران 2012ص353 .

2 ميلاد رجب اشميلة - إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية ودراسة الاستطلاعية للمراجعين الخارجيين في المنطقة الشرقية ليبيا - مجلة الجامعة الاسمية الاسلامية - سنة 2014 ص (142_144) .

- 1 - معيار التخطيط لمهمة التدقيق: من المهم شمول التخطيط على قيام المدقق برسم خطة للتدقيق وتضمينها جزءا مخصصا لفحص النواحي الاجتماعية للعميل، ومسك الملفات الخاصة بها .
- 2 - فحص نظام الرقابة الداخلية: يشمل فحص المراجع لنظام الرقابة الداخلية مدى عنايتها بالتدقيق الاجتماعي.
- 3 - أدلة الاثبات: جمع وسائل الاثبات المناسبة والكافية لتصبح أساسا للرأي الذي سيبيده المراجع حول النشاط الاجتماعي للمنشأة.

المجموعة الثالثة: معايير التقرير والإفصاح

إن المدقق ملزم بكتابة تقرير عن فحصه للنشاط الاجتماعي للعميل ، يقدم لكل المهتمين، مثل المساهمين والعاملين والعملاء والمجتمع. كما أن التدقيق الاجتماعي مسؤولية إضافية على عاتق المدقق، هدفها التأكد من أن المنشآت التي يقوم بتدقيق حساباتها لديها الخطط اللازمة لحماية البيئة والمحافظة عليها ومنعها من التلوث، وحماية حقوق موظفيها، وعمالها، والمجتمع بشكل عام، وذلك بدراسة أنظمة الشركة والتأكد من فعاليتها.

المطلب الرابع: مبادئ وخطوات التدقيق الاجتماعي.

الفرع الاول: مبادئ التدقيق الاجتماعي.

من خلال هذا الفرع يمكننا ان نوضح مدى مساعدة التدقيق الاجتماعي في المنظمات وتشجيعها وباستمرار على الاشراف على أدائها الاجتماعي وتحسينه باستمرار ، وهناك ستة مبادئ تشكل الاساس للتدقيق الجيد وهي¹ :

1. نظرة شمولية و متعددة: معناه أنه يجب ان يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمنظمة.
2. شامل: معنى ذلك ان يركز التدقيق الاجتماعي ليشمل في النهاية قياس مدى تحسن الاداء من النواحي الاجتماعية والبيئية والثقافية
3. مقارنة: لا بد للتدقيق الاجتماعي ان يوفر وسائل تمكن من مقارنة أداء المنظمة عبر السنوات ، وبأداء المنظمات المماثلة وبالأداء المعياري للصناعة.
4. منتظم: يجب ان ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم ، وليس مؤقتا او مرة واحدة في العمر.
5. مراجعة (فحص) : يجب ان تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص او أكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزييف النتائج (محايدين).
6. الإفصاح : يجب ان تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام .

1 معراج هواري - قياس ادراك و اتجاه مراجعي الحسابات نحو تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي - ملتقى -دراسة عينة من مراجعي الحسابات بالجزائر - 2012 ص (8 _ 9)

نتطرق في هذا الفرع الى خطوات التدقيق الاجتماعي وهو كالتالي¹:

أ_ تحديد الانشطة التي تتعلق بمجالات الأداء الاجتماعي, حيث تنقسم هذه الانشطة إلى مجالات التالية :

1_ أنشطة تنتمي إلى مجال الأداء الاجتماعي الداخلي والمستفيد الأساسي منه هو عمال الشركة والمجتمع بصورة غير مباشرة وتشمل هذه الأنشطة : تدريب العمال ،وتوفير خدمات الاجتماعية والرياضية للعاملين ،وتوفير دار حضانة للعاملات تشغيل المعوقين .

2_ الأنشطة التي تنتمي إلى مجالات الأداء الاجتماعي البيئي الخارجي وتشتمل :حماية البيئة من أضرار المختلفة الناتجة عن الضوضاء والتلوث والمخلفات الصناعية الصلبة والسائلة والغازية .

3_ الأنشطة التي تنتمي إلى مجال الأداء الاجتماعي المتعلقة بالمنتج وتشمل ما يلي :الرقابة على المواصفات القياسية للجودة وسائل تتعلق بضمان الأمان من أضرار المنتج مثل تقييم المنتج بطريقة تقلل من احتمال التعرض للإصابة عند استخدامه توفير بيانات تتعلق بالمنتج مثل تاريخ الإنتاج والصلاحية وكيفية الاستعمال والتأثيرات السلبية وما إلى ذلك .

ب_ فحص وتدقيق الأنشطة الاجتماعية :

يستخدم الفريق الاجتماعي بعض الأساليب التي يستخدمها المدقق المالي بالإضافة إلى بعض الأساليب الفنية والأخرى التي تلائم طبيعة الأنشطة الاجتماعية مثل الأساليب الهندسية والكيميائية والفحص الطبي ومن أهم هذه الأساليب ما يلي:

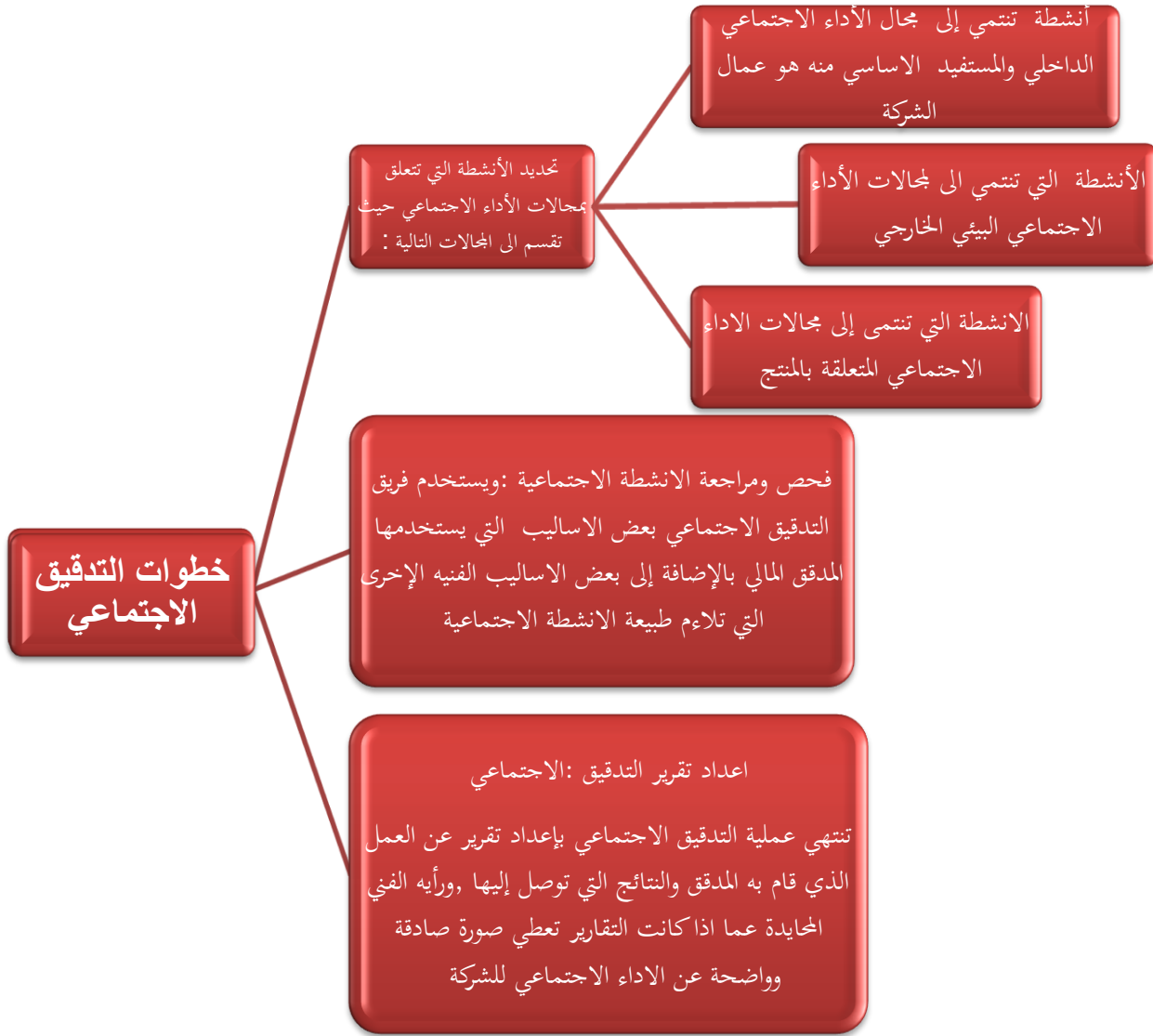
- ✓ المعاينة والجرد الفعلي و الشهادات والإقرارات .
- ✓ المراجعة المستندية و المحاسبية .
- ✓ الفحص الفني سواء كان هندسي أو كيميائي أو طبي .
- ✓ أسلوب المقارنات بين الفترة الحالية والفترة السابقة .
- ✓ الاستفسارات الشفوية بالإضافة إلى أساليب أخرى تحتاجها عملية التدقيق الاجتماعي .

1 احمد قايد نور الدين - المداخلة دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات - الملتقى الوطني نحو حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي الاداري - بسكرة - سنة 2012

ج- إعداد تقرير التدقيق الاجتماعي:

تنتهي عملية التدقيق الاجتماعي بإعداد تقرير عن العمل الذي قام به المدقق والنتائج التي توصل إليها، ورأيه الفني المحايد عما إذا كانت التقارير تعطي صورة صادقة وواضحة عن الأداء الاجتماعي للشركة، حيث أن هذا التقرير يتضمن معلومات عن مجالات النشاط الاجتماعي للشركة محل التدقيق، سواء كان تقرير داخلي أو خارجي .

وقد وضعنا هذه الخطوات في الشكل التالي: الشكل رقم [1_1] الذي يمثل خطوات التدقيق الاجتماعي¹ .



مصدر من اعداد الطلبة بالاعتماد على(احمد قايد نور الدين، المداخلة دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات، الملتقى الوطني نحو حوكمة الشركات كألية للحد من الفساد المالي الاداري، بسكرة، سنة 2012 ص 11).

¹ احمد قايد نور الدين، المداخلة دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات، الملتقى الوطني نحو حوكمة الشركات كألية للحد من الفساد المالي الاداري، بسكرة، سنة 2012 ص 11.

قد تطرقنا في هذا المبحث على ماهية كفاءة الموارد البشرية وقد قسمناه إلى اربع مطالب وكل مطلب الى فرعين وهو كالتالي :

المطلب الاول : تعريف وخصائص المورد البشري.

الفرع الاول: تعريف المورد البشري.

نتطرق في هذا الفرع الى تعريف المورد البشري الاصطلاحي:

التعريف الاول المورد البشري¹: هي مجموعة الافراد المشكلين للقوة العاملة في مؤسسة ما او قطاع اعمال او اقتصاد ما ويستخدم البعض مصطلح راس المال البشري بشكل مترادف مع المورد البشري ،على الرغم من راس المال البشري عادة ما يشير الى وجهة نظر اضيق.

التعريف الثاني المورد البشري²: الموارد الفاعلة لأي دولة أو مؤسسة هي تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل ، والراغبين في هذا الأداء بشكل جدي وملتزم لأنهم راس مال عقلي أي لهم عقولا قادرة على التعلم والنمو والإسهام المؤثر في تعزيز أداء وموارد المؤسسة .

الفرع الثاني : خصائص الموارد البشرية.

سوف نتطرق في هذا الفرع الى خصائص المورد البشرية وهي كالتالي³ :

1. النتائج الجيدة هي السلوك و ليست الإمكانيات المادية: أي أن النتائج الجيدة تأتي بفضل سلوك الإنسان و ليست بفضل أدوات العمل .
2. التحفيز بالترغيب: أن التحفيز بالقهر لم يعد له وجود في المجتمعات المتقدمة فلذلك لا بد أن نستبدله بدوافع إيجابية.
3. قدرة الإنسان على التحكم و السيطرة: أن المورد البشري دون كل الموارد الأخرى يمكنها أن تتحكم و تسيطر على جودة ما تعمل و كم ، و متى ، و أين تعمل ، و لماذا ؟ فهي تساهم مساهمة كبيرة و إيجابية ، عكس الموارد الأخرى.
4. الميول الاجتماعي للإنسان: فالمخلوق البشري اجتماعي يميل للعمل دائما في شكل أو آخر من أشكال الجماعة بل إنه يسعى عمدا إلى تكوين هذه الجماعة التي تلتف حول عمل مشترك.

1 محمد عبد الحفيظ قطب - دليل ادارة المورد البشري - يناير 2014 ص 02.

2 او كاھي محمد عبد الغفور - ادارة الموارد البشرية وتأثيرها على اداء العاملين في الشركات النفطية - مذكرة ماستر تخصص اقتصاد وتسيير بتولي جامعة ورقلة - 2015ص5.

3 هشام بوكفوس - اساليب تنمية الموارد البشرية - في المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية - رسالة مكملة لشهادة الماجستير - جامعة الإخوة متوري - قسنطينة سنة 2006 - ص

الفصل الاولالتدقيق الاجتماعي وكفاءة الموارد البشرية

5. تطور الإنسان و نميته عملية داخلية ذاتية: فالإنسان يتميز بأن تنميته و تطويره ليست عملية من خارجه تصنع له ، و لكنها شيء داخلي اسمه النمو .

6. طاقة الإنسان على إحداث التغيير: إن الكائن البشري له طاقة التغيير فهو يسعى دوما إلى الأشياء الجديدة و المغايرة.

المطلب الثاني : تطور وتعريف كفاءة المورد البشري .

الفرع الاول : تطور كفاءة المورد البشري.

في هذا الفرع نحدد مراحل تطور كفاءة الموارد البشرية و المتمثلة في ¹:

المرحلة الأولى: في غضون سنوات الثمانينيات.سمح تحليل الكفاءات المطبقة داخل المؤسسة بتطوير تنظيم العمل، تسيير أو إدارة الموارد البشرية ضمن بعض المؤسسات الرائدة .

المرحلة الثانية : في غضون سنوات التسعينيات الخاص بتطوير وتأسيس عمليات تسيير الكفاءات انطلاقا من مسارات التسيير التقديري للمناصب والكفاءات

الفرع الثاني :تعريف الكفاءة المورد البشرية .

نحدد من خلال هذا الفرع بعض التعاريف لكفاءة الموارد البشرية لغة واصطلاحا:

تعريف الكفاءة لغة ² :

التعريف الاول : الكفاءة هو الذي يورده ابن منظور في " لسان العرب "فالكفاء هو النظير، و كذلك الكفاء هو المصدر الكفاءة ، التي تعني النظير و المساوي.

التعريف الثاني: الكفاءة هي قدرة الفرد أو المؤسسة على الإنتاج، وكلما كانت كفاءة الإنتاجية عالية دل ذلك على أن الإنتاج يتصف بالوفرة و بالتنوع الجيدة.

¹ هاملي عبد القادر - وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة رسالة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير - جامعة أبو بكر بلقايد- السنة الجامعية 2010 - ص 48

² هاملي عبد القادر - وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة رسالة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير - جامعة أبو بكر بلقايد- السنة الجامعية 2010 ص 50 .

تعريف الكفاءة كاصطلاح:

التعريف الاول للكفاءة¹: هي إحدى السمات الأساسية الكامنة التي يتميز بها أحد الأفراد والتي لها علاقة سببية بالأداء الفعال أو المتميز في احد الوظائف. ويساعد التعرف على الاختلافات بين الكفاءات المختلفة في التمييز بين أصحاب الأداء مرتفع المستوى وأصحاب الأداء متوسط المستوى ، ويطلق على أولئك الذين يتمتعون بالقدر المتوسط أو الكافي من مستوى الأداء الكفاءات المؤهلة أو الأساسية.

التعريف الثاني لكفاءة المورد البشري²: تعريف الكفاءة حسب (plauchet Vincent) الكفاءة هي " القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات، والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة.

التعريف الثالث لكفاءة المورد البشري³: انه يدل على المهارات العلمية التي يتولد عليها خلق القيمة ,فهى تركيبة من المعارف والمهارات و الخبرة والسلوك التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول ،ومن ثم فانه يرجع للمؤسسة تحديدها وتقومها وقبولها وتطويرها .

إذا نستنتج مما سبق من تعريفات لهذا المصطلح أن الكفاءة تعني السمات التي يتميز بها الفرد وجملة من المعارف العلمية والمهارات العملية للأداء الفعال أو المتميز في احد الوظائف وكذلك القدرة على قيام بالعمل المطلوب بأقل تكلفة .

المطلب الثالث: الفرق بين الكفاءة والفعالية و خصائص كفاءة الموارد البشرية .

الفرع الاول : الفرق بين الكفاءة والفعالية⁴.

نتطرق في هذا الفرع الى الفرق ما بين كفاءة وفعالية الموارد البشرية لدى مررنا بمصطلح الفاعلية الذي ينظر اليه الباحثون في علم التسيير كمصطلح على أنه أداة من أدوات مراقبة التسيير في المؤسسة، وهذا من منطلق أن الفعالية هي معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف المسطرة . وتجدد الإشارة من جهة أخرى إلى أنه توجد إسهامات كثيرة مختلفة حاولت تحديد ماهية هذا المصطلح، فقد اعتبر المفكرون الكلاسيكي الفعالية بمثابة الأرباح المحققة ومن ثم حسب نظرهم تقاس فعالية المؤسسة بكمية الأرباح المحققة وقد تم تعرف الكفاءة سابق لدى سوف نقوم بتحديد الفرق بين الكفاءة والفعالية .

1 محمد عبد الحفيظ قطب - دليل ادارة الموارد البشرية - سنة 2014 ص11

2 الشيخ الداوي- تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء - مجلة الباحث - عدد 07 / 2009 - 2010 - ص220

3 مصنوعة احمد- المداخلة بعنوان تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني- الملتقى الدولي السابع - بجامعة حسبية بن بوعلی بالشلف- سنة 2012 -

ص 6

4 الشيخ الداوي- تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء - ص119 مرجع سبق ذكره

سنوضح في هذا الشكل الفرق بين الكفاءة والفعالية كثيرا ما يساوي بين مفهوم الفعالية ومفهوم الكفاءة علما بأن المصطلحين مختلفان ومترابطان^{1 2}.

الجدول رقم [2_1] يمثل الفرق بين الكفاءة والفعالية.

الفعالية	الكفاءة
1_ الفعالية تعني كما يقول دراكر "ماذا نعمل؟"	1_ الكفاءة فتعني "كيف نعمل؟".
2_ أن الفعالية تعبر عن مدى صلاحية العناصر المستخدمة (المال، المعدات، إنسان، أساليب)، للحصول على النتائج المطلوبة، أي العلاقة بين العناصر المستخدمة وليست كميتها.	2_ مفهوم الكفاءة يهتم بكمية العناصر المستخدمة، أي العلاقة بين هذه العناصر كمدخلات ونسبة المخرجات (النتائج). لذلك فإن الكفاءة تهتم بانجاز الأعمال بأقصر وقت وأقل استخدام للعناصر، للحصول على النتائج المرغوبة.
3_ هي قدرة على تدني مستويات الاستخدام الموارد دون المساس بالأهداف المسطرة التي تقارن بالعلاقة بين النتائج وعوامله أو النتائج والموارد المستخدمة .	3_ هي مدى تحقيق الاهداف فهي تقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة و الاهداف المرسومة .
4_ أنه أداة من أدوات مراقبة التسيير في المؤسسة هي معيار يعكس درجة تحقيق الأهداف المسطرة.	4_ القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات، والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة.

مصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على (عراية الحاج - قيم كفاءة استخدام الموارد البشرية الصحية في المستشفيات العمومية (دراسة تطبيقية على عينة من المستشفيات) - جامعة قاصدي مرياح ورقلة- السنة 2012 ص334 و عبد المالك مزهودة - الاداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم الاداء والتقييم -مجلة العلوم الانسانية - جامعة محمد الاخيضر بسكرة - سنة نوفمبر 2001 - ص87)

عراية الحاج - قيم كفاءة استخدام الموارد البشرية الصحية في المستشفيات العمومية (دراسة تطبيقية على عينة من المستشفيات) - جامعة قاصدي مرياح ورقلة- السنة 2012 ص334¹

24 عبد المالك مزهودة - الاداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم الاداء والتقييم -مجلة العلوم الانسانية - جامعة محمد الاخيضر بسكرة - سنة نوفمبر 2001 - ص87

الفرع الثاني : خصائص كفاءة المورد البشري.

وسوف نتطرق في هذا الفرع الى أربع خصائص للكفاءة يمكن تحديدها في ما يلي¹ :

1- **الخاصية العملية المتممة (العامة)**: يعني بالنسبة للنشاط الذي تنفذ فيه والهدف الذي يتصل بهذا النشاط .

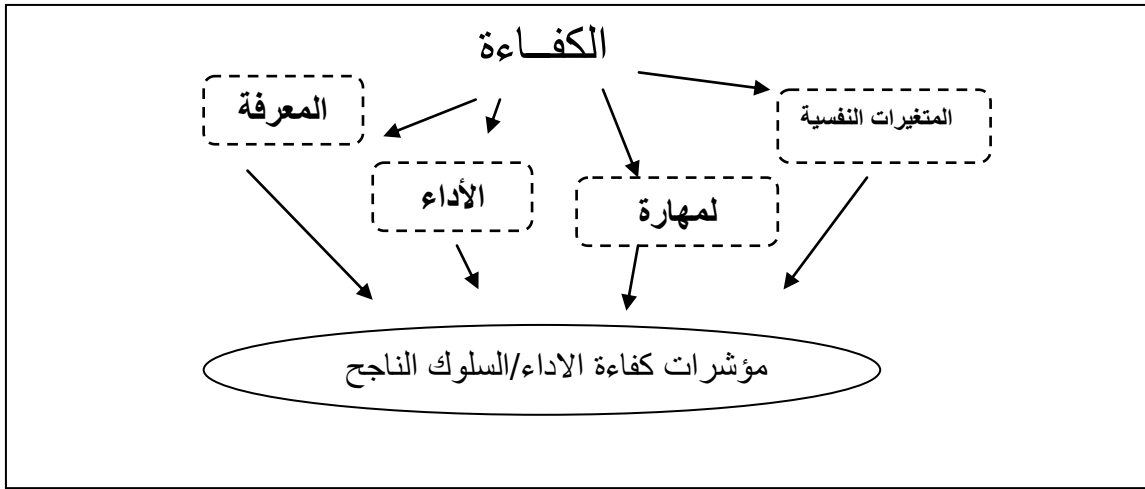
2- **الخاصية المكتسبة**: لسنا أكفاء بصور طبيعية، ولكن يمكننا أن نصبح كذلك عن طريق البناء الشخصي، والاجتماعي الذي يجمع التعلم النظري الناتج عن طريق الخبرة.

3- **الخاصية المركبة**: إن الكفاءة هي الترابط الحركي المجموع العناصر المختلفة التي تشكلها (معارف، مهارات، وحسن تصرف) بغية الاستجابة لمتطلبات التكيف.

4- **الخاصية المحسوسة**: إن الكفاءة غير ملحوظة. ما نلاحظه هو مظاهر الكفاءة من " سلوكيات و مؤهلات

➤ وقد تطرقت الى هذا الشكل الذي يوضح هذا كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة :

الشكل رقم [2_1] خصائص الكفاءة في المؤسسة²



من اعداد : كمال منصور وآخرون .

(كمال منصور وآخرون - تسيير الكفاءات الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى أبحاث اقتصادية وإدارية - العدد السابع جوان 2010 - جامعة بسكرة - ص 50)

¹ _ هاملي عبد القادر - وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة - رسالة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير - جامعة أبو بكر بلقايد - السنة الجامعية 2010 - ص 63

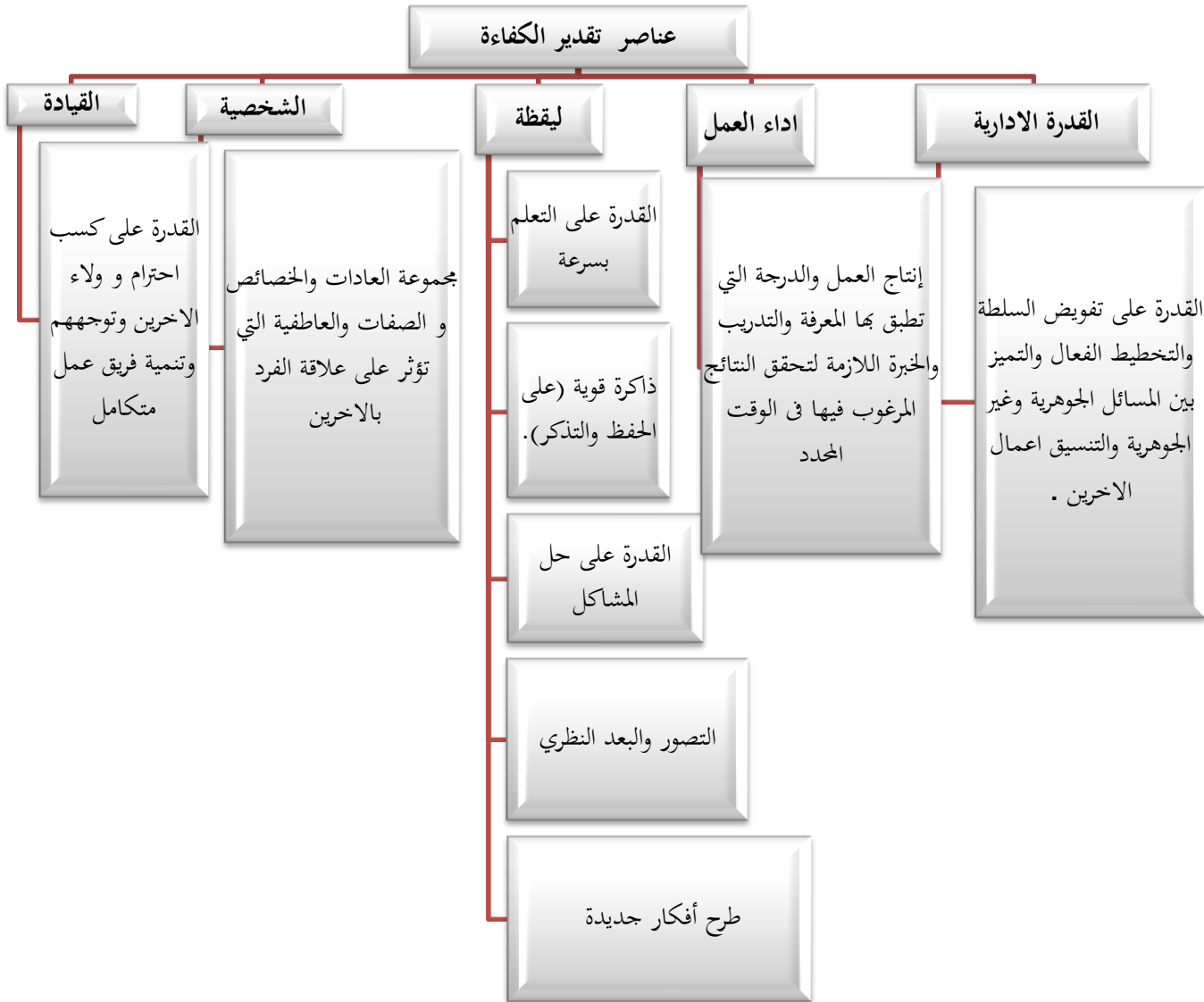
² - كمال منصور وآخرون - تسيير الكفاءات الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى أبحاث اقتصادية وإدارية - العدد السابع جوان 2010 - جامعة بسكرة - ص 50

المطلب الرابع : عناصر وابعاد كفاءة الموارد البشرية

الفرع الاول :عناصر كفاءة المورد البشري.

نتطرق في هذا الفرع الى عناصر كفاءة الموارد البشرية كما هو موضح في الشكل الموالي¹:

يوضح الشكل رقم [1_3] عناصر تقدير الكفاءة :



مصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على (محمد الصريفي- قياس وتقويم اداء العاملين - الاسكندرية- مؤسسة حورس الدولية - الطبعة الاولى - سنة 2008

- ص (200_204

¹محمد الصريفي- قياس وتقويم اداء العاملين - الاسكندرية- مؤسسة حورس الدولية - الطبعة الاولى - سنة 2008 - ص (200_204).

الفرع الثاني: ابعاد كفاءة الموارد البشرية.

نحدد في هذا الفرع ابعاد كفاءة الموارد البشرية¹:

1_ المعرفة: تتعلق بمجموعة المعلومات المنظمة والمستوعبة والمدججة في اطار مرجعي يسمح للمؤسسة بتوجيه نشاطاتها والعمل في ظروف خاصة .

2_ المهارة: القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس وفق سيرورة وأهداف محددة مسبقا ,ولا تلغي هذه المهارة المعرفة لكن ليست شرط ضروري لتفسير المبررات في كيفية نجاح حركة اليد .وهذا ما يجعل المهارة أكثر ضمنية وفنية ويصعب نقلها .

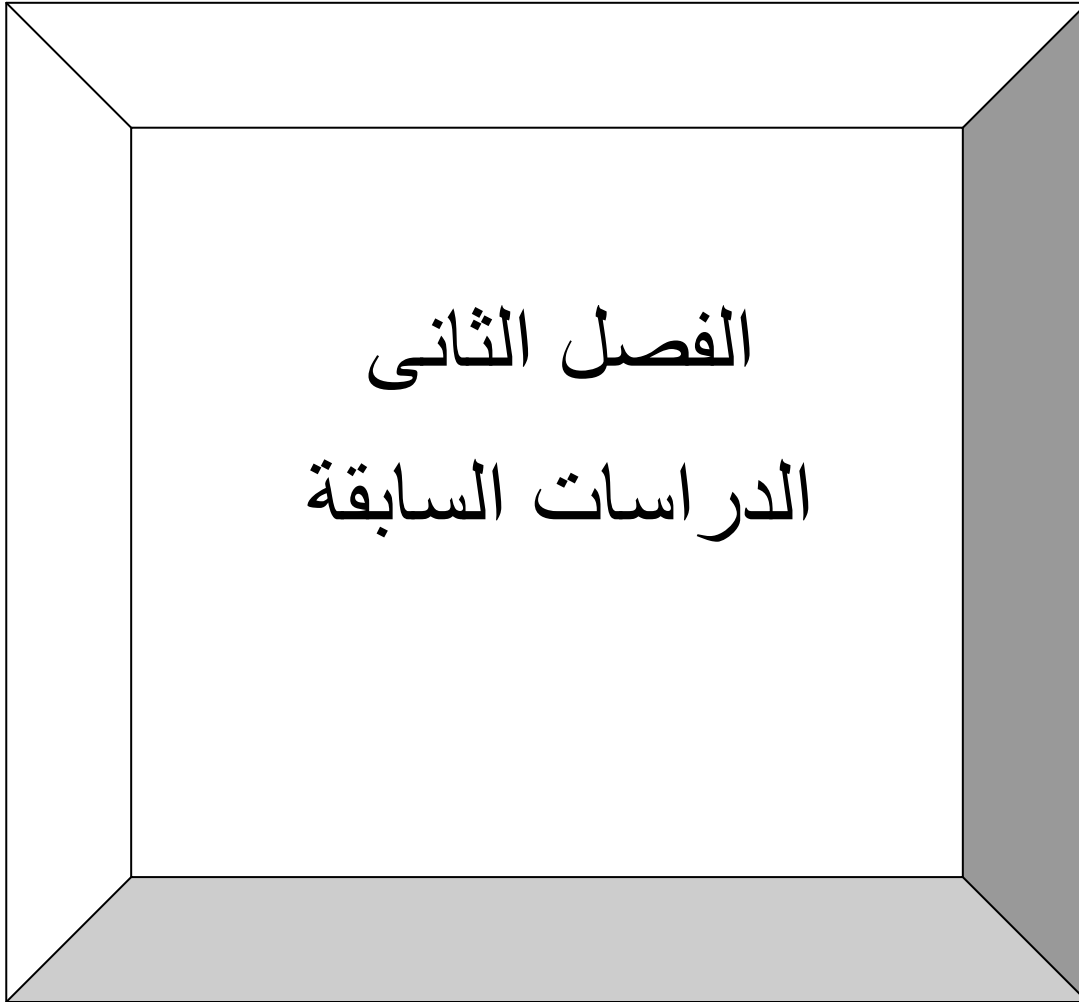
3_ الاستعداد : قدرة الفرد على تنفيذ المهارة ممارسة كفاءته بتفوق فهي ترتبط بهوية وإرادة الفرد وتحفيز لتأدية بأحسن مهامه بأحسن ما تستطيع .

فالكفاءة هي مزج بين المعرفة ,والمهارة و الإستعداد ,وتختلف أهمية كل كفاءة باختلاف مستوى مساهمة كل هذه الابعاد الثلاثة .

1- حاج مداح عربي- عنون المداخلة البعد الاستراتيجي للموارد والكفاءة البشرية في استراتيجية المؤسسة - جامعة حسبية بن بوعلبي بالشلف - سنة 14 ديسمبر 2011 - ص (5)

خلاصة الفصل

لقد سلطنا الضوء من خلال هذا الفصل ، على مفاهيم حول التدقيق الاجتماعي ، تطورها وتعريفها وأهدافها ومزاياها بالإضافة الى متطلباتها وأساليبها كما تم التّطرق أيضاً إلى توضيح مفهوم كفاءة الموارد البشرية التي تعتبر من اهم الوظائف الاساسية في المؤسسة ، كونه عنصرا الذي يحقق الخطط و الأهداف الإستراتيجية فيها نظرا لدوره الكبير في رفع كفاءة وفعالية المؤسسات ، وتم تحديد عناصر الكفاءة و ابعادها في المؤسسة الاقتصادية .



الفصل الثاني
الدراسات السابقة

تمهيد الفصل

قد اعتمدنا فى هذا الفصل على بعض دراسات باحثين فى التدقيق الاجتماعى وعلى الدراسات باحثين فى كفاءة الموارد البشرية فى المؤسسات، الذى سعدنا فى ايجاد بعض المعلومات السابقة على التدقيق الاجتماعى و كفاءة الموارد البشرية، وقد قسمنا هذا الفصل الى مبحثين مبحث اول يتحدث على الدراسات السابقة، وهى حسب المتغير وقسمنا هذا المبحث الى مطلبين مطلب الاول يتحدث على الدراسات السابقة فى المتغير المستقل هو التدقيق الاجتماعى، والمطلب الثانى يتحدث على الدراسات السابقة فى المتغير التابع هو كفاءة الموارد البشرية، و المبحث الثانى المتعلق بالمقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، والذى قسم الى مطلبين المطلب الاول يتحدث على المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل التدقيق الاجتماعى، والمطلب الثانى المتعلق بالمقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة للمتغير التابع كفاءة الموارد البشرية .

المبحث الأول : الدراسات السابقة وتكون حسب المتغيرات .

المطلب الاول : المتغير التابع (التدقيق الاجتماعي) .

➤ الدراسة الاولى: «ميلاد رجب» اشميلة ليبيا إلى التعرف على مدى إدراك وتطبيق التدقيق الخارجي في ليبيا لمفهوم التدقيق الاجتماعية وكذلك لدراسة علاقة بعض العوامل على إدراك المدقق لمفهوم التدقيق الاجتماعية سنة 2014 وقد طرحوا الاشكاليات التالية ما مدى إدراك المراجع الخارجي في ليبيا لمفهوم المراجعة الاجتماعية؟ وكذلك ما مدى تطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لإجراءات المراجعة الاجتماعية؟ هدفت الدراسة تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف على مدى إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لمفهوم المراجعة الاجتماعية و تحديد مدى إدراك المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية و كذلك التعرف على مدى تطبيق المراجع الخارجي في ليبيا للمراجعة الاجتماعية و ايضا هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك المراجع الخارجي في ليبيا للمراجعة الاجتماعية ومجموعة من المتغيرات، مثل الخبرة، المؤهل العلمي، عدد المساعدين للمراجع المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع من خلال جمع البيانات المتعلقة بها، لاستقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة ووصفها وصفاً ودقيقاً والتعبير عنها تعبيراً وصفيًا وكمياً، وكذلك يعتمد على التحليل والربط والتفسير؛ للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح، بحيث يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع وقد استنتج من هذه الدراسة انه يدرك المراجعون الخارجيون في ليبيا مفهوم المراجعة الاجتماعية وكذلك لا يطبق المراجعون الخارجيون في ليبيا المراجعة الاجتماعية عند فحص البيانات المالية لعملائهم وان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراك المراجعين الخارجين في ليبيا و المؤهل العلمي ومدة الخبرة للمراجع الخارجي ومصدر الشهادات المهنية وكذلك لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراك المراجعين الخارجين في ليبيا وكل من (عدد مساعدي المراجع الخارجي، وجنسية الشركاء الآخرين).

➤ الدراسة الثانية «احمد قايد نور الدين» ملتقى وطني عنوان المداخلة دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات جامعة محمد خيضر بسكرة سنة 2012 تم في هذه المداخلة طرح الاشكالية التالية ما الدور الذي يلعبه التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات؟ ويكمن الهدف من هذه المداخلة دراسة وتحليل دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات من خلال التطرق إلى مفهوم حوكمة الشركات ومن ثم إلى التدقيق الاجتماعي وعلافته لحوكمة الشركات. واستعملت المنهج الوصفي التحليلي ومن اهم النتائج التي استخلصت من هذه الدراسة تتمثل في أن لحوكمة الشركات أهمية بالغة وتنبع أهميتها من كونها أداة أساسية تساهم في تحقيق الشفافية وعدالة والإفصاح عن النتائج المالية للشركات وفي محاربة الفساد الإداري والمالي في الشركات، وبالتالي توفير الحماية والثقة لجميع الأطراف من إدارة ومساهمين ومودعين أو متعاملين اقتصاديين , كما أن التدقيق الاجتماعي يمكنه من الفحص الانتقادي والاحترافي للوضعية الاجتماعية من أجل إصدار حولها وأي مسئول ومحابد ومستقل بالرجوع إلى معايير مما يؤدي إلى زيادة الثقة في صحة وسلامة المعلومات , حيث يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة هامة وضرورية , إستراتيجية والاكثر ملائمة في اطار الحديث للحوكمة من اجل قيادة المؤسسة نحو الفعالية والكفاءة ويجب العمل على

الفصل الثاني..... الدراسات

ربط التدقيق الاجتماعي بنظام قيادة وحوكمة الشركات فيجب أن يتعدى مجرد فحص مدى تطابق بين الاجراءات والقواعد المطبقة والالتزامات والمعايير الدولية فهو وسيلة للقيادة ولتطوير التطبيقات الجديدة للحوكمة.

➤ **الدراسة الثالث « خليل محمود الرفاعي و خالد راغب الخطيب » قياس مدى تطبيق المدققين الاردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة سنة 2012 وتطرق في هذه الدراسة الى اشكالية التالية والمتمثلة ما مدى قيام الشركات الأردنية بأنشطة اجتماعيه ؟ وكذلك ما مدى ممارسة المدققين الأردنيين للتدقيق الاجتماعي ؟ وقد هدفت ان الهدف من هذه الدراسة تحديد مفهوم التدقيق الاجتماعي و تحديد مدى وعي المدققين الاردنيين بالتدقيق الاجتماعي وقياسه و تحديد مدى قيام مكاتب التدقيق في الأردن بتطبيق التدقيق الاجتماعي مجتمع الدراسة من (540) محاسباً قانونياً أردنياً. واختيرت عينة تتكون من (90) من المحاسبين القانونيين الأردنيين ، وذلك باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة. وحلّلت البيانات التي جمعت بواسطة حزمة البرامج الإحصائية (SPSS). وقد استنتجت الدراسة إلى أن الشركات الأردنية تتبنى العديد من الأنشطة الاجتماعية ، وأن المدققين الأردنيين لا يطبقون مفهوم التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المالية كجزء من عملية التدقيق، إلا أنهم يؤيدون أن فحص الأداء الاجتماعي للعملاء يعد جزءاً من عناصر جودة أداء مكاتب التدقيق .**

➤ **الدراسة الرابعة « معراج هواري » عنوان قياس ادراك و اتجاه مراجعي الحسابات نحو تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي دراسة عينة من مراجعي الحسابات بالجزائر خلال الفترة 14/ 15 فيفري 2012 وتطرقنا في هذه الدراسة الى الاشكالية التالية ما مدى وعي مراجعي الحسابات الجزائريين بمفهوم التدقيق الاجتماعي؟ وما مدى ممارسة مراجعي الحسابات الجزائريين للتدقيق الاجتماعي؟ وقد هدف من وراء هذه الدراسة هو إبراز مدى أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقية إستراتيجية و علمية في التحكم في مجال جد خاص من مجالات التسيير و الذي يتميز على وجه الخصوص بالطابع النوعي للمعلومات ألا هو مجال تدقيق الحسابات. كما يهدف البحث إلى تحديد مفهوم التدقيق الاجتماعي ؛ بيان أهمية وجود قواعد و أسس قانونيه يستند إليها المدقق في تنفيذ و إنجاز التدقيق الاجتماعي؛ تحديد متطلبات و إجراءات تنفيذ التدقيق الاجتماعي تحديد وقياس مدى وعي مراجعي الحسابات الجزائريين بالتدقيق الاجتماعي و تطبيقاته؛ التعرف على مدى ممارسة مراجعي الحسابات الجزائريين للتدقيق الاجتماعي. المنهج المتبع المنهج الوصفي التحليلي هو لإعداد هذا الدراسة تم الاعتماد على كل البيانات المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي و هي متوفرة في الكتب والدوريات العلمية المتخصصة و البيانات التي تم جمعها من أرض الواقع من خلال استبيان تم تصميمه وتوزيعه على عينه عشوائية من مراجعي الحسابات في مدينة غرداية ، والنتائج المحصل عليها من هذه الدراسة هي تبني مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر رؤية واضحة ومتكاملة للتدقيق الاجتماعي و تدرك مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعنى التدقيق الاجتماعي لمكاتب التدقيق و لا توجد دلالة احصائية في تطبيق مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعايير التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المحاسبية و المالية لزيائنها. و لا توجد دلالة احصائية في افصاح ادارات ومكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر عن نتائج التدقيق الاجتماعي لعملائها في تقاريرها السنوية.**

➤ الدراسة الخامسة «ل" Catherine VOYNNET FOURBOUL "» بعنوان "Audit des ressources humaines" السنة 2005 - [voynnetf.fr/wp-ressources humaines](http://voynnetf.fr/wp-content/uploads/.../10auditsociale1.pdf) Quelles représentations de l'audit social?, IAS200562content/uploads/.../10auditsociale1.pdf

فتناولت هذه الدراسة بعض المحاور المهمة كتعريف التدقيق الاجتماعي وأخطاره اذا الاشكالية ما هو التدقيق الاجتماعي و أخطاره ؟، تدقيق المسؤولية الاجتماعية ، المدققون، تقارير وصور التدقيق الاجتماعي،... الخ، بحيث عرفت التدقيق الاجتماعي على أنه "وسيلة من وسائل التسيير وأداة مساعدة للقيام بملاحظات لكي يتم التقييم الكامل للمؤسسة والتحكم في المشاكل الانسانية والاجتماعية" بحيث أوضحت أن هناك رموز ومقاييس للتحكم في أخطار التسيير (أدوات عمل) وأشارت إليها بأنها تشمل (العمل، المناخ الاجتماعي، الأمن والصحة، الاتصالات) وهدفت الدراسة إلى أن التدقيق الاجتماعي يعتمد على نوعية نظام التسيير، الأخطار التي تترتب عليه، وعلى كفاءة المسؤولين وأن تكون هناك نظرة مستقبلية لهم، تتضح مكانة التدقيق الاجتماعي في تسيير الموارد البشرية من خلال هذه الدراسة والمعبر عنها في شكل عجلة ديمينج (la roue de Deming) والتي قسمت إلى أربع عمليات أولها تحديد الأهداف وطريقة الوصول إليها مع الوقت، قياس النتائج المتحصل عليها بحيث تمكننا من اتخاذ القرار أي تصبح قرارات سارية المفعول وأيضا مراقبة التدقيق (مراقبة الأهداف المحددة وقياس الفوارق لفهم ماذا يحدث)، وفي الأخير نقوم بعملية قياس التصحيحات للحفاظ وتأمين ما هو متحصل عليه وذلك لضمان التحسين المستمر والتقدم للأمام . والمنهج المتبع هو ، أستخدم المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى أن التدقيق الاجتماعي يضمن الفعالية للنظام الملاحظ، ويضمن ويزيد الانتقاء لكل المعلومات، والتدقيق هو شكل من أشكال الملاحظة بحيث يضمن مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط، الالتزام بالقيام به على أحسن وجه ، المعرفة بالظاهرة وتقييم الأخطار المحيطة بها وقياسها مع الدراسات السابقة، والتحكم بالتغيرات، وأن عدم احترام النصوص القانونية يؤدي بشكل مباشر إلى عدم مطابقة السياسة الاجتماعية المطروحة مع احتياجات العمال وبالتالي يؤدي إلى مطالبة العمال بالعمل أكثر من الطاقة المتاحة لديهم أي عدم توافق الاحتياجات البشرية مع السياسة الاجتماعية المطروحة.

المطلب الثاني: المتغير المستقل (كفاءة الموارد البشرية).

➤ دراسة السادسة « أماني خضر شلتوت » دراسة تنمية المورد البشري كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة سنة 2009 واثناء الدراسة قامه بطرح الاشكالية المتمثل في ما مدى تأثير تطبيقات تنمية الموارد البشرية على تعظيم الاستثمار في العنصر البشري؟ وقد هدفت من خلال هذه الدراسة نطمح لتحقيق العديد من الأهداف لعل أهمها لتعرف على إدارة الموارد البشرية كأحد المجالات الحيوية في إدارة الأعمال، ودراستها من وجهة نظر استراتيجية لتحقيق أفضل استثمار للعنصر البشري الذي أضحي الثروة الحقيقية للمؤسسة وأساس نجاحها واستمرارها و التعرف على سياسة وبرامج الوكالة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وكيفية استثمارها و كذلك تحديد مدى التطبيق الفعلي للاستراتيجيات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وايضا قياس مدى وعي ومعرفة الموظفين بتنمية الموارد البشرية **والمنهج المتبع هو المنهج الوصفي** و التحليلي **النتائج** هي أن الوكالة تولي اهتمام وتبذل جهدا في مجال الاستثمار في العنصر البشري ولكن هذا الاهتمام والجهد المبذول غير كافي ولا يرتقي إلى المستوى المطلوب وكذلك أكدت أن هناك تأثير مباشر وبصورة جيدة لطرق اختيار وتعيين الموارد البشرية على تعظيم الاستثمار في العنصر البشري وأظهرت أن سياسة المكافآت والأجور والحوافز التي تقدمها الوكالة لموظفيها تساعد على الارتقاء بأداء الموظفين ولكن بشكل ضعيف حيث كانت النسبة ٨٠,٦٩

➤ دراسة السابعة « طارق عبد الحفيظ الشريف » مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية دراسة ميدانية على الشركات الصناعية العامة في مدينة بنغازي ماجستير محاسبة سنة 2013 وقد تطرق في هذه الدراسة الى الاشكالية التالية وهي ما مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في الشركات الصناعية العامة بمدينة بنغازي ؟ ومنها هدف في هذه الدراسة بيان ماهية وأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية و التعرف على فوائد ومزايا وأهداف عملية المحاسبة عن الموارد البشرية وايضا بيان فروض ومعايير المحاسبة عن الموارد البشرية و كذلك بيان كيفية قياس الموارد البشرية وأساليب تقييمها **المنهج** تم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي في قياس وتحليل الإجابات على فقرات الاستبيان . أما من حيث عينة الدراسة فإنها تتكون من جميع الشركات الصناعية العاملة بمدينة بنغازي.وقد استنتج من هذه الدراسة انه يتمتع متخذو القرارات في الشركات العامة بمدينة بنغازي بالقدر الجيد من الإدراك والاهتمام بأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية.وكذلك رغم إن الشركات العاملة بمدينة بنغازي لديها اهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية إلا أن هناك إهمال للمدخل الدفترى والسجلات المنظمة للقياس المحاسبي للموارد البشرية، وعدم إتباع إجراءات محددة لمعالجة تلك البيانات بالشكل المطلوب و على الرغم من تمتع متخذي القرارات في الشركات العامة بمدينة بنغازي بقدر كافي واهتمام بمحاسبة الموارد البشرية إلا أن معظم مفردات مجتمع الدراسة لا تطبق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية.

➤ الدراسة الثامنة « هاملي عبد القادر » دراسة حالي وظيفية تقييم كفاءات الأفراد في مؤسسة سونلغاز المديرية الجهوية بتلمسان و شركة تسويق و توزيع المنتجات البترولية المتعددة نفعال تلمسان في سنة 2010 / 2011 وقد طرحت في هذه الدراسة اشكالية وهى ما هو واقع نظام تقييم الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وما مدى فعاليته ؟ وهدفت تحليل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الجزائرية والتعرف على نقاط القوة و الضعف فيه و فهم مكوناته الخروج بنتائج و اقتراحات حول نظام تقييم الكفاءات، و كيفية الاستفادة من تطبيقاته من أجل تعظيم مكاسبه سواء بالنسبة للمؤسسة أو العاملين إبراز أهمية تطبيق هذا النظام خاصة بالنسبة للعاملين، نظرا لتخوفهم منه واعتقادهم في أغلب الحالات أن هذا النظام ما هو إلا لتصييد أخطائهم و إنزال العقوبات بهم والتعرف على أحدث الطرق المتبعة في تقييم الكفاءات، و محاولة إسقاط تطبيقها على المؤسسات الجزائرية المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يقوم على الجمع بين الدراسة المكتبية و الدراسة الميدانية وقد استنتجت من هذه الدراسة المنجزة على مستوى شركة SONELGA لمعرفة عمل نظام تقييم الكفاءات داخل المؤسسة، و لكن للأسف فان هذه الطريقة غير مطبقة بشكل جيد و الذي يعود بالدرجة الأولى إلى غياب التحضير الجيد للمقيم و المقيم من طرف المؤسسة و كذلك إلى عدم متابعتهم من أجل إنجاز تقييم جيد و مرضي فمن جهة المقيمون ليسوا على علم من طرف المؤسسة حول الغاية الأخيرة، الأهداف و الطريقة المستعملة في عملية التقييم المتبناة من طرف نظام التقييم الموجود على مستوى المؤسسة . و نفس الشيء بالنسبة للمقيمين، فهم أيضا يجهلون و غير مكونين حول كيفية إجراء التقييم و المبادئ الرئيسية للقيام بالمقابلة السنوية لعملية التقييم وكذلك مستنتجة من الدراسة في مؤسسة نفعال NAFTAL انه غياب إطار قانوني و تنظيمي يدعم، ينظم، و يوضح خطوات نظام التقييم المطبق في المؤسسة هذا باستثناء بعض المناشير الدورية الصادرة عن الإدارة المركزية لتسيير الموارد البشرية لمؤسسة نفعال، و التي أصبحت لا معنى لها. وكذلك نظام التقييم - التنقيط المطبق في المؤسسة يتميز بالحمود أو عدم المرونة، لأنه نظام يطبق منذ السنوات الأولى من انطلاقة المؤسسة و لا يزال ليومنا هذا جاري التطبيق، رغم التحولات التي مرت بها مؤسسة نفعال على وجه عام، و نفعال تلمسان على وجه الخصوص ، و رغم الرهانات التي أصبحت تفرض على المؤسسة ، خاصة بعد ظهور منافسة على مستوى القطاع الخاص .

المبحث الثاني : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة حسب المتغير .

المطلب الاول : مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة المتغير المستقل (التدقيق الاجتماعي) .

الجدول رقم [1_3] : مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في (التدقيق الاجتماعي).

«الدراسة الحالية»	« ميلاد رجب اشميلة ليبيا » سنة 2014	« احمد قايد نور الدين » سنة 2012	« خليل محمود الرفاعي و خالد راغب الخطيب» سنة 2012	« معراج هواري » سنة 2012	ل" Catherine VOYNNET »FOURBOUL سنة 2015
الاشكالية	الاشكالية	الاشكالية	الاشكالية	الاشكالية	الاشكالية
الى اى مدى يمكن ان يؤثر التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟	ما مدى إدراك المراجع الخارجي في ليبيا لمفهوم المراجعة الاجتماعية ؟ ما مدى تطبيقهم لها ؟	ما دور الذى يلعبه التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات ؟	ما مدى ممارسة المدققين الأردنيين للتدقيق ألاجتماعي؟	ما مدى وعي مراجعي الحسابات الجزائريين بمفهوم التدقيق الاجتماعي ؟	ما هو التدقيق الاجتماعي؟
الاهداف	الاهداف	الاهداف	الاهداف	الاهداف	الاهداف
يأمل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى إعطاء فكرة ومعلومة على عملية التدقيق الاجتماعي وأثره على كفاءة الموارد البشرية ومدى ضرورة تطبيقه بنسبة للمؤسسة و إبراز مدى أهمية التدقيق	تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى التعرف على مدى إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لمفهوم المراجعة الاجتماعية و تحديد مدى إدراك المراجع الخارجي في ليبيا	ان الهدف من هذه المداخلة هو دراسة وتحليل دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات من خلال التطرق الى حوكمة الشركات ومن ثم التدقيق الاجتماعي وعلاقته بحوكمة الشركات	ان الهدف من هذه الدراسة تحديد مفهوم التدقيق الاجتماعي و تحديد مدى وعي المدققين الاردنيين بالتدقيق الاجتماعي وقياسه و تحديد مدى قيام مكاتب التدقيق	وقد هدف من وراء هذه الدراسة هو إبراز مدى أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقيه إستراتيجية و علمية في التحكم في مجال جد خاص من مجالات التسيير و الذي يتميز على وجه الخصوص بالطابع النوعي للمعلومات ألا هو	إلى أن التـدقيق الاجتماعي يعتمد على نوعية نظام التسيير، الأخطار التي تترتب عليه، وعلى كفاءة المسؤولين وأن تكون هناك نظرة مستقبلية لهم، تتضح مكانة التدقيق الاجتماعي في تسيير الموارد البشرية من خلال هذه الدراسة والمعبر عنها في شكل عجلة ديمنج (la roue

<p>الاجتماعي كوسيلة تطبيقه إستراتيجية و علمي مجال جد خاص من مجاله التسيير و الذي يتميز على وجه الخصوص للمعلومات ألا هو مج البشرية و ومحاولة انجاز بحث يكون عبارة عن مادة ميدانية تساعد الطالب المهتم بموضوع البحث وتحسيس الطلبة في الميدان بأهمية الموضوع.</p>	<p>لأسلوب المراجعة الاجتماعية وكذلك تطبيق المراجع الخارجي في لبيبا للمراجعة الاجتماعية ومجموعة من المتغيرات، مثل الخبرة، المؤهل العلمي، عدد المساعدين للمراجع</p>	<p>في الأردن بتطبيق التدقيق الاجتماعي</p>	<p>مجال تدقيق الحسابات. كما يهدف البحث إلى تحديد مفهوم التدقيق الاجتماعي؛ بيان أهمية وجود قواعد و أسس قانونيه يستند إليها المدقق في تنفيذ وأنجاز التدقيق الاجتماعي؛ تحديد متطلبات و إجراءات تنفيذ التدقيق الاجتماعي؛ تحديد وقياس مدى وعي مراجعي الحسابات الجزائريين بالتدقيق الاجتماعي و تطبيقاته؛ التعرف على مدى ممارسة مراجعي الحسابات الجزائريين للتدقيق الاجتماعي</p>	<p>de Deming) والتي قسمت إلى أربع عمليات أولها تحديد الأهداف وطريقة الوصول إليها مع الوقت، قياس النتائج المتحصل عليها بحيث تمكننا من اتخاذ القرار أي تصبح قرارات سارية المفعول وأيضا مراقبة التدقيق (مراقبة الأهداف المحددة وقياس الفوارق لفهم ماذا يحدث)، وفي الأخير نقوم بعملية قياس التصحيحات للحفاظ وتأمين ما هو متحصل عليه وذلك لضمان التحسين المستمر والتقدم للأمام</p>
<p>المنهج المنهج الوصفي و التحليلي و منهج</p>	<p>المنهج أعتمده على المنهج الوصفي التحليلي تعبيرا يكون وصفيا وكمياً، وكذلك يعتمد على التحليل والربط والتفسير.</p>	<p>المنهج أستخدم المنهج الوصفي التحليلي.</p>	<p>المنهج المنهج الوصفي و التحليلي.</p>	<p>المنهج أستخدم المنهج الوصفي التحليلي.</p>
<p>النتائج استنتج ان هناك تأثير من قبل التدقيق الاجتماعي على</p>	<p>النتائج انه يدرك المراجعون الخارجيون في لبيبا مفهوم المراجعة الاجتماعية وكذلك لا يطبق</p>	<p>النتائج أن التدقيق الاجتماعي يمكنه من الفحص الانتقادي والاحترافي للوضعية الاجتماعية من</p>	<p>النتائج عليها من هذه الدراسة هي تبني مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر رؤية واضحة</p>	<p>النتائج أن التدقيق الاجتماعي يضمن الفعالية للنظام الملاحظ، ويضمن ويزيد الانتقاء لكل المعلومات،</p>

<p>والتدقيق هو شكل من أشكال الملاحظة بحيث يضمن مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط، الالتزام بالقيام به على أحسن وجه ، المعرفة بالظاهرة وتقييم الأخطار المحيطة بها وقياسها مع الدراسات السابقة، والتحكم بالتغيرات، وأن عدم احترام النصوص القانونية يؤدي بشكل مباشر إلى عدم مطابقة السياسة الاجتماعية المطروحة مع احتياجات العمال وبالتالي يؤدي إلى مطالبة العمال بالعمل أكثر من الطاقة المتاحة لديهم أي عدم توافق الاحتياجات البشرية مع السياسة الاجتماعية المطروحة.</p>	<p>ومتكاملة للتدقيق الاجتماعي؛ و تدرك مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعنى التدقيق الاجتماعي لمكاتب التدقيق و لا توجد دلالة احصائية في تطبيق مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعايير التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المحاسبية و المالية لزيائنها. و لا توجد دلالة احصائية في افصاح ادارات ومكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر عن نتائج التدقيق الاجتماعي لعملائها في تقاريرها السنوية.</p>	<p>لا يطبق المدققون الأردنيون مفهوم التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المالية كجزء من عملية التدقيق .و يؤيد المدققون الأردنيون أن فحص الأداء الاجتماعي للعملاء يعد جزءاً من عناصر جودة أداء مكاتب التدقيق.</p>	<p>أجل إصدار حولها وأي مسئول ومحاييد ومستقل بالرجوع إلى معايير مما يؤدي إلى زيادة الثقة في صحة وسلامة المعلومات ,حيث يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة هامة .وضرورية ,استراتيجية والاکثر ملائمة في اطار الحديث للحوكمة من اجل قيادة المؤسسة نحو الفعالية والكفاءة ويجب العمل على ربط التدقيق الاجتماعي بنظام قيادة وحوكمة الشركات فيجب أن يتعدى مجرد فحص مدى تطابق بين الاجراءات والقواعد المطبقة والالتزامات والمعايير الدولية فهو وسيلة للقيادة ولتطوير التطبيقات الجديدة للحوكمة.</p>	<p>المراجعون الخارجيون في ليبيا المراجعة الاجتماعية عند فحص البيانات المالية لعملائهم وان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراك المراجعين الخارجين في ليبيا و المؤهل العلمي ومدّة الخبرة للمراجع الخارجي ومصدر الشهادات المهنية وكذلك لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى إدراك المراجعين الخارجين في ليبيا وكل من (عدد مساعدي المراجع الخارجي، وحنسية الشركاء الآخرين).</p>	<p>كفاءة الموارد البشرية ولكن بشكل ضعيف</p>
--	---	---	--	--	---

المطلب الثاني : مقارنة الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتغير التابع (كفاءة الموارد البشرية) .

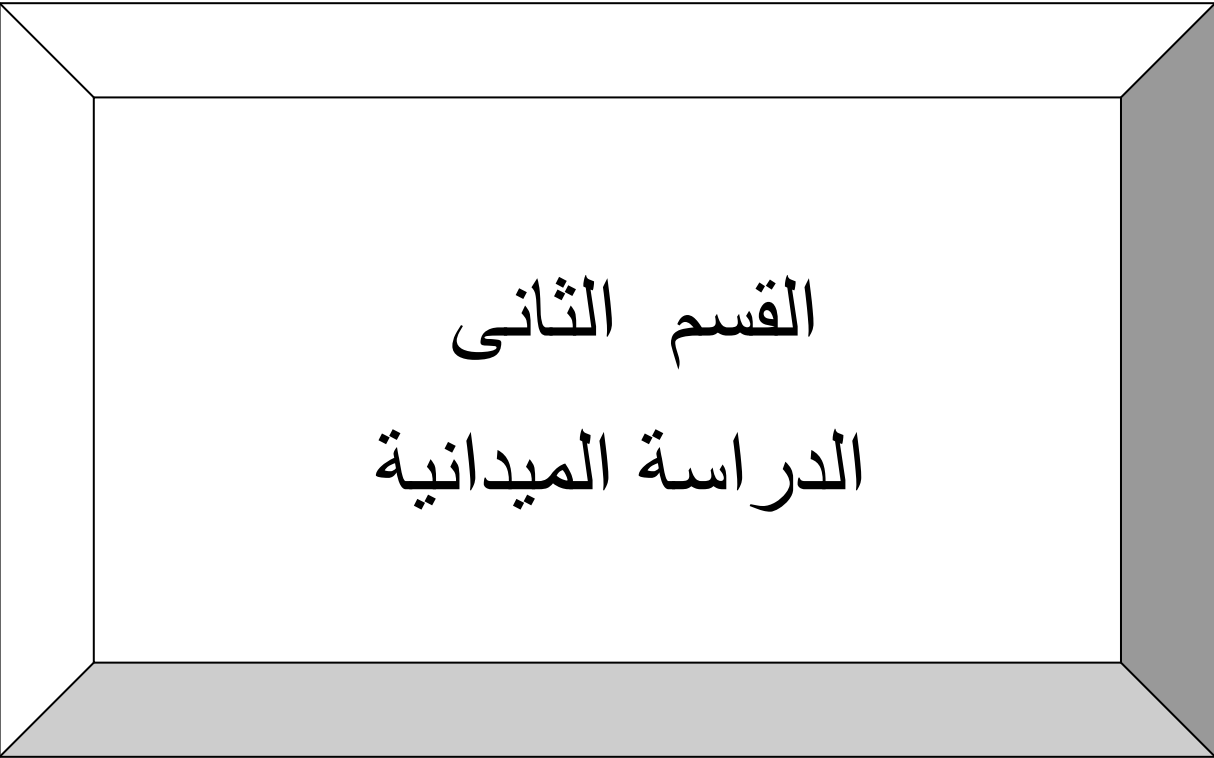
الجدول رقم [1_4]: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات في (كفاءة الموارد البشرية).

« الدراسة الحالية »	« أماني خضر شلتوت » سنة 2009	« هاملي عبد القادر » سنة 2013	« طارق عبد الحفيظ الشريف » سنة 2011
الاشكالية الى اي مدى يمكن ان يؤثر التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ؟	الاشكالية ما مدى تأثير تطبيقات تنمية الموارد البشرية على تعظيم الاستثمار في العنصر البشري؟	الاشكالية ما هو واقع نظام تقييم الكفاءات في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وما مدى فعاليته ؟	الاشكالية ما مدى إمكانية تطبيق نظام المحاسبة عن الموارد البشرية في
المنهج المنهج الوصفي و التحليلي.	المنهج المنهج الوصفي و التحليلي.	المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يقوم على الجمع بين الدراسة المكتبية و الدراسة الميدانية.	المنهج تم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي .
الهدف توجد في المؤسسة سونلغاز عمال ذات كفاءة ومهارة عالية ويتميزون بجديّة في العمل ويستعملون مهارتهم في التفتن في تنظيم العامل ومكان العمل ويسعون الى زيادة مهارتهم داخل وخارج المؤسسة و توجد في المؤسسة سونلغاز عمال ذات سلوك جيد ويحلون بسلوك الجيد مع زملائهم وإرسائهم ويحترمون قانون العمل ويعتمدون على الموضوعية في حل	الهدف من خلال هذه الدراسة نطمح لتحقيق العديد من الأهداف لعل أهمها لتعرف على إدارة الموارد البشرية كأحد المجالات الحيوية في إدارة الأعمال، ودراستها من وجهة نظر استراتيجية لتحقيق أفضل استثمار للعنصر البشري الذي أضحي الثروة الحقيقية للمؤسسة وأساس نجاحها واستمرارها و التعرف على سياسة وبرامج الوكالة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وكيفية استثمارها و كذلك تحديد مدى التطبيق الفعلي للاستراتيجيات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية وايضا قياس مدى وعي	الهدف تحليل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الجزائرية والتعرف على نقاط القوة والضعف فيه و فهم مكوناته الخرج بنتائج واقتراحات حول نظام تقييم الكفاءات، و كيفية الاستفادة من تطبيقاته من أجل تعظيم مكاسبه سواء بالنسبة للمؤسسة أو العاملين، إبراز أهمية تطبيق هذا النظام خاصة بالنسبة للعاملين، نظرا لتخوفهم منه واعتقادهم في أغلب الحالات أن هذا النظام ما هو إلا لتصييد أخطائهم و إنزال العقوبات بهم والتعرف على أحدث الطرق المتبعة في تقييم الكفاءات، و محاولة إسقاط تطبيقها على المؤسسات الجزائرية المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يقوم على الجمع بين الدراسة المكتبية و الدراسة الميدانية	الهدف هدف في هذه الدراسة بيان ماهية وأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية و التعرف على فوائد ومزايا وأهداف عملية المحاسبة عن الموارد البشرية وايضا بيان فروض ومعايير المحاسبة عن الموارد البشرية و كذلك بيان كيفية قياس الموارد البشرية وأساليب تقييمها

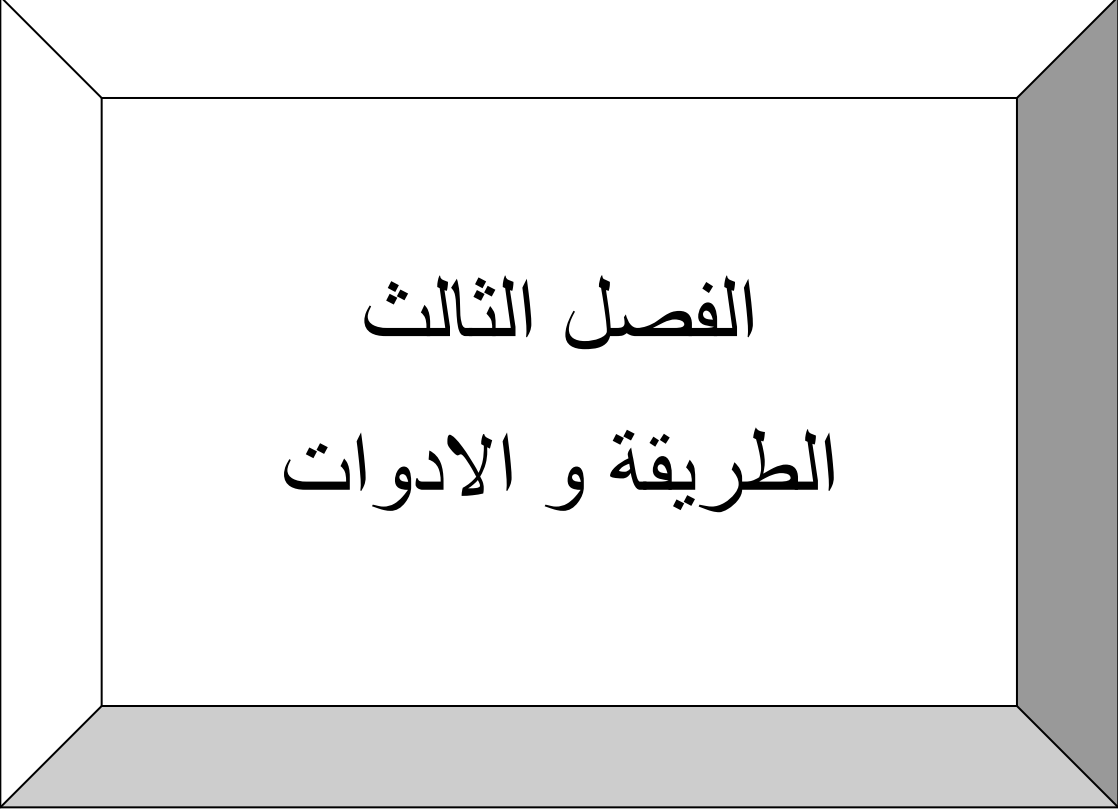
مشاكلهم داخل المؤسسة.	ومعرفة الموظفين بتنمية الموارد البشرية	النتائج	النتائج
<p>توجد في المؤسسة سونلغاز عمال ذات كفاءة ومهارة وفعالية وسلوك عالي ويتميزون بجدية في العمل ويستعملون مهارتهم في التفتن في تنظيم العامل ومكان العمل ويسعون الى زيادة مهارتهم داخل وخارج المؤسسة .</p>	<p>هي أن الوكالة تولي اهتمام وتبذل جهدا في مجال الاستثمار في العنصر البشري ولكن هذا الاهتمام والجهد المبذول غير كافي ولا يرتقي إلى المستوى المطلوب وكذلك أكدت أن هناك تأثير مباشر وبصورة جيدة لطرق اختيار وتعيين الموارد البشرية على تعظيم الاستثمار في العنصر البشري وأظهرت أن سياسة المكافآت والأجور والحوافز التي تقدمها الوكالة لموظفيها تساعد على الارتقاء بأداء الموظفين ولكن بشكل ضعيف حيث كانت النسبة ٨،٦٩</p>	<p>شركة SONELGAZ لمعرفة عمل نظام تقييم الكفاءات داخل المؤسسة، و لكن للأسف فان هذه الطريقة غير مطبقة بشكل جيد و الذي يعود بالدرجة الأولى إلى غياب التحضير الجيد للمقيم و المقيم من طرف المؤسسة.وفي مؤسسة نفطال NAFTAL انه غياب إطار قانوني و تنظيمي يدعم، ينظم، و يوضح خطوات نظام التقييم المطبق في المؤسسة هذا باستثناء بعض المناشير الدورية الصادرة عن الإدارة المركزية لتسيير الموارد البشرية لمؤسسة نفطال ،و التي أصبحت لا معنى</p>	<p>النتائج يتمتع متخذو القرارات في الشركات العامة بمدينة بنغازي بالقدر الجيد من الإدراك والاهتمام بأهمية المحاسبة عن الموارد البشرية.رغم إن الشركات العاملة بمدينة بنغازي لديها اهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية إلا أن هناك إهمال للمدخل الدفترى والسجلات المنظمة للقياس المحاسبي للموارد البشرية، وعدم إتباع إجراءات محددة لمعالجة تلك البيانات بالشكل المطلوب</p>

خلاصة الفصل

تمّ التعرّيج في هذا الفصل الى أهمّ الدراسات السابقة بالعربيّة منها و الأجنبيّة التي تناولت متغيّري الدراسة المستقل (التدقيق الاجتماعي) و متغير الدراسة التابع (كفاءة الموارد البشرية) و إجراء مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية، وتكون المقارنة حسب المتغير مقارنة الدراسات السابقة للمتغير المستقل مع الدراسة الحالية، و المقارنة بين الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع مع الدراسة الحالية، حيث تناولنا أهمّ الجوانب في هذه الدراسة المتمثلة في إشكالية الدراسة، و الهدف من هذه الدراسة، و المنهج المتبع في هذه الدراسة، واهمّ النتائج المتوصل اليها .



القسم الثانى
الدراسة الميدانية



الفصل الثالث
الطريقة و الأدوات

تمهيد الفصل

بعد تناول موضوع التدقيق الاجتماعي و كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الإقتصادية، بكثير من التفصيل من خلال عرض أهم المبادئ و الاهداف في عملية تدقيق الاجتماعي ،وكذلك بعض المفاهيم ،و ابعاد كفاءة الموارد البشرية ،هذا بإعتبار المورد البشري أحد أهم أصول المؤسسة ،وإستثماراتها إضافة إلى الدراسات السابقة التي لها صلة بمتغيري الدراسة التابع و المستقل. سنأتي في هذا الفصل الى إسقاط ما جاء في الجانب النظري على الجانب الميداني للدراسة ،من خلال وصف منهجها و الأفراد ومجتمع و عينة هاته الدراسة و،كذا الأداة المستخدمة و طريقة إعدادها ،وقد قسم البحث الفصل الى مطلب المطلب الاول الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية والمطلب الثاني مجتمع الدراسة والمطلب الثالث أدوات الدراسة الميدانية .

المبحث الأول: الطريقة والادوات .

سيتم من خلال هذا المبحث عرض الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية، وكذا مجتمع الدراسة، و أدوات الدراسة إضافة إلى مصادر الحصول على المعلومات، و أهم الأساليب الإحصائية المستعملة في معالجة و تحليل البيانات المتحصل عليها.

المطلب الأول: الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية .

قصد الوصول إلى الاهداف المرجوة تحقيقها من هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، و لدراسة اثر الذي يلعبه التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية في للمؤسسات الاقتصادية، حيث تم دراسة حالة إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ممثلة في مؤسسة سونلغاز ورقلة، و قد تم اعتماد هذا المنهج باعتباره المنهج الذي يتلاءم و طبيعة الدراسة، كونه هو الأسلوب المناسب للحصول على المعلومات و الوصول إلى الأهداف المنشودة، و قد تم استخدام جملة من الأدوات للبحث في الجانب الميداني كالمقابلات الشخصية و الملاحظات العلمية و الاستبيان بالإضافة إلى بعض الوثائق الحصل عليها من طرف المؤسسة بهدف الوصول إلى النتائج و تقديم التوصيات التي تخدم موضوع الدراسة و تساهم في حل المشكلة محل الدراسة.

المطلب الثاني: مجتمع الدراسة .

سوف نتطرق في هذا المطلب الى تحديد الهيكل الخاص بمصلحة التكوين والتموين الموارد البشرية، ملحق رقم [2_1] وكذلك تعريف الخاص بالوحدة الجهوية لصندوق الخدمات الاجتماعية وهيكلها، ملحق رقم [2_2]، وهيكلها التنظيمي. يتكون مجتمع الدراسة من موظفي و إطارات مصلحة التكوين والتدريب لتنمية البشرية و مصالح اخرى كالمالية و مصلحة العلاقات التجارية لمحاسبة وغيرهم بمؤسسة سونلغاز ورقلة إضافة إلى بعض الإطارات و المسؤولين وحدة الجهوية لصندوق الخدمات الاجتماعية و الثقافية لعمال الصناعات الكهربائية و الغازية حيث تم توزيع 40 إستمارة " إستبيان " ، على أفراد مجتمع الدراسة و ذلك خلال شهر أفريل من سنة 2016 وقد تم إسترجاع 30 إستمارة بعد تعرض 10 إستمارة للتلف خلال فترة الإجابة ، و خلص عدد الإستبيانات المسترجعة و الخاضعة للتحليل إلى 30 إستبيان أي ما نسبته (75%) من إجمالي المجتمع محل الدراسة ، و الجدول الموالي يوضح كل ما سبق ذكرة:

المطلب الثالث: أدوات الدراسة الميدانية :

لقد تمّ الاعتماد في هذه الدراسة على بعض الأدوات لجمع المعلومات و المتمثلة في الوثائق المحصل عليها من مصلحة التكوين والتنمية البشرية بالمؤسسة وصندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية إجراء المقابلات مع بعض الإطارات فيها ، كما كان للملاحظة أثراً فعالاً في الحصول على بعض المعلومات إضافة إلى الاستبيان الذي يعتبر كأداة رئيسية في البحث فمن خلال التقاط الموالية سنتعرض إلى :

1_المقابلات:

تعدّ المقابلات أحد الأدوات المهمة في جمع المعلومات فمن خلالها تمّ التوصل إلى معلومات إضافية حول مفهوم تدقيق الاجتماعي و تدقيق نشاطات وخدمات الموارد البشرية ومدى تأثره على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية سونلغاز ورقلة حيث تمّ إجراء عدة مقابلات مع إطارات في مصلحة التكوين والتنمية البشرية تتمحور حول نشاطاتها وطرق و أساليب تقييم كفاءة العمال " الموارد البشرية " في المؤسسة وكذلك كيفية سيرورة العمل وكيفية التكوين والتوظيف والتدريب وكيفية التدقيق عليها وكذلك تطرقنا الى نوعية الخدمات الاجتماعية المقدمة لديهم وكيف يتم التدقيق عليها كل هذه الأدوات بكثير من التفصيل على النحو الآتي.

فقد تطرقنا في مقابلتنا الى الاجراءات والنشاطات التي تتم على مستوى مصلحة التكوين والتنمية البشرية و مقابلة مع وحدة الجهوية صندوق الخدمات الاجتماعية و الثقافية وهذه متواجدة في مواد الإتفاقية الجماعية للمؤسسة وهذا شرح مفصل على المقابلة وهي كما يلي:

✳ **للإجابة على السؤال الاول :** في هذه المقابلة المتعلقة عملية التدقيق تبين انه هناك المدقق الخاص فقط بمصلحة التكوين والتنمية البشرية ،ملحق رقم [2_3] تقرير مدقق ،يرسل من طرف المديرية العامة لمؤسسة سونلغاز ،ويقوم بالتدقيق على العمليات و الوثائق والإثباتات التي تتم على مستوى هذه مصلحة ،وبعد عملية التدقيق على جميع الوثائق والإثباتات والتدقيق على لوحة القيادة الشهرية ،و ما يوجد فيها من معلومات على (التوظيف والتكوين والتدريب والترقية الخ) يتم البحث عن نقاط القوة والضعف والأخطاء ان وحدة في (لوحة القيادة والمعلومات والوثائق المختلفة الخ ...) بعدها يقوم المدقق بأعداد تقريره وإبداء رأيه بكل مصداقية حول المعلومات التي تحصل عليها ،ويقوم بإعطاء توصيات على الاخطاء التي قد يجدها في هذه المصلحة .

❖ إضافة الى المقابلة التي تمت على مستوى مصلحة التكوين والتنمية البشرية قمنا بالمقابلة على مستوى الوحدة الجهوية صندوق الخدمات الاجتماعية لمؤسسة سونلغاز من خلال المقابلة التي تمت مع وحدة الجهوية لصندوق الخدمات الاجتماعية توضح ان تسير سياسة الخدمات الاجتماعية يكون وفقا للتشريع و التنظيم الساريين المفعول وكذا وفقا للقانون الأساسي للخدمات الاجتماعية و الثقافية ،تشكل الخدمات الاجتماعية للمؤسسة مكملًا لسياسة الموارد البشرية .

ان الخدمات الاجتماعية في المؤسسة تسير من طرف وحدة جهوية مدنية تدعى: صندوق الخدمات الاجتماعية و الثقافية لعمال الصناعات الكهربائية و الغازية لها ذمة مالية خاصة بها ملحق رقم [2_4] (المواد المتعلقة بالخدمات الاجتماعية) . وقد تم الحصول على الاجابة في هذه المقابلة على السؤال الاول المطروح المتمثل في نوعية الخدمات المقدمة لعمال مؤسسة سونلغاز وهي كالتالي :

✳ **للإجابة على السؤال الثاني:** تطرقنا في المقابلة الى كيف يتم التدقيق على الوثائق والخدمات والنشاطات ملحق رقم [2_5] (تقرير مدقق) التي تتم على مستوى هذه المؤسسة تبين ان هناك لجنة المدققين خارجيين من المديرية العامة في الشؤون الاجتماعية يقومون بالتدقيق على الاعمال التي تتم في هذه الوحدة (الخدمات الاجتماعية لمؤسسة سونلغاز) ويتم التدقيق على جميع الوثائق، و المعلومات، التي تتم دخل هذه للوحدة، ذلك في كل فترت تقوم هذه الوحدة بخدمات مختلفة للعمال، اما ثقافية رياضية او صحية أو اجتماعية، وتقوم بتسجيلها في لوحة قيادة، وتكون شهرية وترسل الى لجنة المراقبة الجهوية، ثم ترسل الى اللجنة الخارجية المتواجد في المديرية العامة لمؤسسة سونلغاز، بعد ان تدقق فيها هذه اللجنة وتوضح الاخطاء الموجودة ويقومون بالمقارنة بين الاهداف المسطرة والنتائج المتحصل عليها، يتم على اساسها اعداد تقريرهم ويكون مدقق محايد وييدي رأيه بكل مصداقية ويتم اعطاء توصيات مستقبلية على الاعمال التي يجب ان تكون والأعمال التي يجب ان تتوفر للعمال في المستقبل.

2_ الوثائق:

لقد تمّ الحصول على بعض الوثائق من المؤسسة محل الدراسة، و التي وقّرت لنا بعض المعطيات و البيانات الضرورية في البحث، حيث تمثّلت هذه الوثائق في الهيكل التنظيمي الخاص بمصلحة التكوين والتنمية البشرية في المؤسسة كذا تحصلنا على تقرير المدقق في مصلحة التكوين والتنمية البشرية و كذلك جدول تقييم العامل و قدم لنا صندوق الخدمات الاجتماعية الاتفاقية الجماعية للمؤسسة والنظام الداخلي وكذلك تقرير عن المدقق الخاص بالخدمات الاجتماعية وخاصة بما كذلك لسنوات ماضية.

3_ الملاحظات العلمية :

يلعب عنصر الملاحظة دوراً إيجابياً في الحصول على بعض المعلومات التي كان من الصعب الحصول عليها، عن طريق الاستبيان و الأدوات الأخرى فمن خلال الزيارة التي قمنا بها إلى مختلف مصالح و أقسام المؤسسة سمحت لنا باكتشاف بعض طرق العمل و طبيعته وكذلك التّعرّف على طبيعة العلاقات بين العمال و رؤسائهم وكذا سلوكهم وطريقة التّعامل معهم و التي إن دلّت على شيءٍ إنّما تدلّ على مدى تَبَيُّ المؤسسة لأنشطة خدمات الاجتماعية تجاه مواردها البشرية، وأيضاً لاحظنا بعدم وجود مدقق داخلي .

4_ الإستبيان:

إن الإستبيان هو أحد الأدوات الرئيسة و المهمة في جمع المعلومات حول موضوع الدراسة ،ملحق رقم [2_6] و عليه فقد تمّ تصميم إستبيان أولي بالإعتماد على بعض الدراسات السابقة ،و التي تتناول نفس الموضوع حيث كان يحتوي على ثلاثة أجزاء الأول يتعلّق بالمتغير المستقل ،والمتمثل التدقيق الاجتماعي في المؤسسة الاقتصادية والجزء الثاني المتعلق بالمتغير التابع المتمثل في كفاءة الموارد البشرية والجزء الثالث يحتوي على معلومات شخصية تخص الشخص المستجوب ،ثمّ قمنا بعرض هذا الإستبيان على ثلاثة اساتذة ،منهم الأساتذة المحكمين كل حسب تخصصه قصد تحكيمه وإبداء آرائهم الفنيّة حوله ،سواءً من الجانب المنهجي او من الجانب العلمي ،إضافة إلى مقابلة مع بعض الإطارات في المؤسسة محل الدراسة إلى أن خالصنا إلى إستبيان صالح لجمع المعلومات ،وكان شكله النهائي كالآتي:

أن أول ما بدأنا به الاستبيان هو نبذة تعريفية بموضوع الدراسة ،و عبارات تشجع تحت الأشخاص المستجوبين على التعاون مع الباحث ،و طمأننتهم بسرّيّة الإجابات ،و إستعمالها لأغراض البحث العلمي فحسب و تحفيزهم على إظهار الجدية و الصدق في الإجابة ،ليليها الجزء الأول من الإستبيان والذي يضم العبارات التي تتعلق بالمتغير المستقل التدقيق الاجتماعي ،حيث بلغ عدد عبارات هذا الجزء إلى 19عبارة وقسمة الى محاور المحور الاول هو تتعلق بالجانب الادارى وفيه من 1الى 7 والمحور الثاني لاهو الجانب الانساني الخدمات الاجتماعية وهو من 8الى13 والمحو الثالث الذي يتعلق بالجانب الاخلاقي في المؤسسة ، ليأتي بعده الجزء الثاني الذي كان يضم 18 عبارة تخص كفاءة الموارد البشرية ،و نختتم بالجزء الثالث و الأخير الذي يتعلّق بمعلومات شخصية بالمستجوب مثل : الجنس ، السن ، المستوى التعليمي ، الخبرة.....الخ ،في مؤسسة سونلغاز ورقلة قد كانت الإجابة على أسئلة الإستبيان وفق مقياس ليكرت الثلاثية ،الذي يضم ثلاث مستويات هي كالآتي : موافق ، محايد ، غير موافق ، و أعطيت لهم الأوزان التالية على التوالي : 1 ، 2 ، 3 .

جدول رقم [2-3]: التقيط و التوزيع حسب مقياس ليكرت الثلاثية .

التعيين	موافق	محايد	غير موافق
التنقيط	3	2	1
مجال المتوسط الحسابي	[2.35 إلى 3]	[1.67 إلى 2.34]	[1 إلى 1,66]
مجال متوسط الحسابي	مرتفع	متوسط	منخفض

المصدر: عيزو عبد الفتاح ،

(مقدمة في الاحصاء الوصفي الاستدلالي باستخدام SPSS الجزء الثالث في موضوعات مختارة ص 538).

❖ الأدوات و الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة عن إشكالية الدراسة و إختبار مدى صحة الفرضيات المقّدمة ،تمّ إستخدام مجموعة من أساليب الإحصاء الوصفي و التحليلي حيث قمنا بترميز و إدخال البيانات إلى الحاسوب بالإعتماد على برنامج الحزم الإحصائية spss،النسخة العشرين منه بالإضافة إلى برنامج excel و إستخدام الإختبارات الإحصائية ملحق رقم [2_8] التالية:

❖ التّسب المئوية و التكرارات.

❖ إستخدام مقاييس الإحصاء الوصفي لوصف عيّنة الدراسة و إظهار خصائصها و هذه الأساليب هي المتوسطات الحسابية ، و الإنحرافات المعيارية لقياس نسبة التّشّتت بين الإجابات.

❖ إختبار الفاكرونباخ cronbach de alpha ، لمعرفة ثبات فقرات الإستبيان.

❖ إختبارات لدلالة الفروق بين المتوسطات.

❖ إستخدام معامل الإرتباط ليرسون coefficient correlation Person ، لقياس قوّة الإرتباط و العلاقة بين المتغيّرين المستقل و التابع.

➤ صدق و ثبات الإستبيان:

للتأكد من مدى قدرة أداة الدراسة الرئيسيّة " الإستبيان " على قياس المتغيّرات ، و مدى صدقها في قياس ما وضعت لقياسه قمنا بإتباع الخطوات الموالية:

﴿ تحكيم الإستبيان (صدق المضمون) : بعد إعداد الإستبيان في شكله الأولي تمّ عرضه على مجموعة من الأساتذة الأكاديميين و المختصين في التسيير والاقتصاد و التدقيق ،بالإضافة إلى مختصين في منهجيّة البحث العلمي في كليّة العلوم الإقتصادية التجاريّة و علوم التسيير للأخذ بأرائهم و نصائحهم ،حيثّ حذف بعض الفقرات من الإستبيان و تعديل ما يجب تعديله حتّى تمّ التوصل إلى الإستبيان في صورته النهائيّة و الصالح لبلوغ الهدف ،الذي صمم من أجله ملحق رقم [2-7].

﴿ قياس ثبات الإستبيان : و للتأكد من ثبات الإتّساق الداخلي لفقرات الإستبيان ،تمّ قياس نسبة الثبات بإستخدام معامل الثبات الفاكرونباخ , " cronbach de alpha " لقياس مدى ثبات محاور الإستبيان وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:

جدول رقم [2-4]: صدق الإستبيان و قياس ثبات.

المحور	عنوان المحور	عدد العبارات	معامل الثبات الفاكرونباخ	معامل صدق الاستبيان
الاول	التدقيق الاجتماعي	19	0,935	0,003
الثاني	كفاءة المورد البشرية	18	0,576	0,001
الثالث	الاستبانة ككل	37	0,895	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss .

من خلال الجدول رقم [2-4] ، يتضح لنا أن نسبة معامل الثبات كانت عالية بالنسبة لكل محور من محاور الدراسة وكذا للإستبيان ككل ، حيث بلغت نسبة الفاكرونباخ لجميع عبارات الإستبيان إلى **0,895** ، و هي نسبة جيدة من الناحية الإحصائية لدراسة مثل هذه المواضيع ، كما بلغت نسبة الفاكرونباخ للمحور الأول (تدقيق الاجتماعي) إلى 0,935 ، وهي قيمة جد مرتفعة أما قيمة الفاكرونباخ بالنسبة للمحور الثاني (كفاءة المورد البشرية) فقد بلغت 0,576 ، وهي قيمة متوسطة وبهذا نكون قد تأكدنا من مصداقية الإستبيان المصمم لدراسة ، الدور الذي تلعبه وظيفة تدقيق الاجتماعي في التأثير على كفاءة المورد البشرية في المؤسسات الإقتصادية ، و مما يجعله قادراً و صالح لتحليل الإجابات و المساهمة في الإجابة على إشكالية الدراسة .

➤ اختبارات لدلالة الفروق بين المتوسطات:

الجدول رقم [2-5]: يوضح صدق الاختبار بطريقة المقارنة الطرفية لاستبيان الشفافية الادارية لمحور الاول (التدقيق

الاجتماعي).

القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	نتيجة الاختبار	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	N	
الدلالة	0,003	14	4,932	9,44	38,62	8	فئة العليا
				0,64	55,12	8	الفئة الدنيا

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

الفصل الثالث الطريقة والادوات

من خلال الجدول يتضح أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يقدر ب(38,62)، والانحراف المعياري ب(9,44)، بينما قدر المتوسط الحسابي للفئة الدنيا ب (55,12)، والانحراف المعياري ب (0,64)، فجاءت قيمة المحسوبة (4,651)، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.003)، وعليه فالاختبار على قدر عال من الصدق في المحور الاول (التدقيق الاجتماعي).
الجدول رقم [2-6]: يوضح صدق الاختبار بطريقة المقارنة الطرفية لاستبيان الشفافية الادارية لمحور الثاني (كفاءة المورد البشرية).

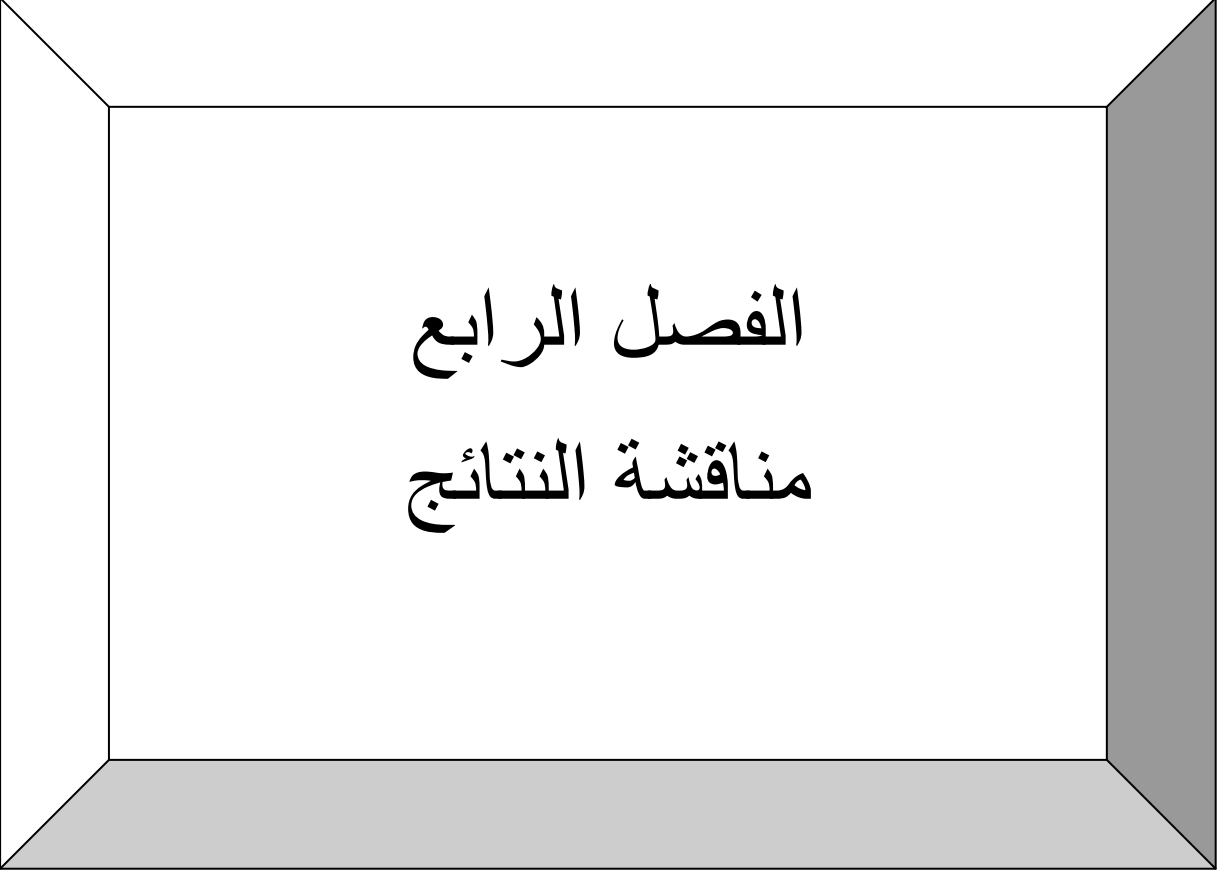
القرار الاحصائي	مستوى الدلالة	درجة الحرية	نتيجة الاختبار	الانحراف المعياري	متوسط الحسابي	N	
الدلالة	0,001	14	4,651	2,35	50,12	8	فئة العليا
				0	54	8	الفئة الدنيا

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول، يتضح أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يقدر ب(50,12)، والانحراف المعياري ب(2,35)، بينما قدر المتوسط الحسابي للفئة الدنيا ب (54.00)، والانحراف المعياري ب (00)، فجاءت قيمة المحسوبة (4,651)، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.001)، وعليه فالاختبار على قدر عال من الصدق في المحور الثاني (كفاءة المورد البشرية).

خلاصة الفصل

اثناء القيام بالدراسة الميدانية، و التي قادتنا إلى مؤسسة سونلغاز ورقلة حول معرفة الاثر الذي يلعبه التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة، تم الدراسة في مصلحة التكوين والتنمية البشرية و وحدة صندوق الخدمات الاجتماعية التي توضح الانشطة القائمة فيها والخدمات المقدمة للموارد البشرية القائمة بها، تم اعتماد على مجموعة من الطرق للحصول على المعلومات، وإتباع المنهج الوصفي التحليلي لاعتباره المنهج الذي يتلاءم وطبيعة الدراسة، وتم اعتماد على مجموعة من الادوات في الجانب الميداني كالمقابلات الشخصية والملاحظات العلمية والاستبيان بالإضافة الى بعض الوثائق المحصل عليها من طرف المؤسسة بهدف الوصول الى النتائج .



الفصل الرابع
مناقشة النتائج

تمهيد الفصل

يتم في هذا الفصل عرض ومناقشة النتائج، من خلال تحليل البيانات المتحصل عليها بطريقة إحصائية، والمتعلقة بالمستجوب التي تم الاعتماد عليها في تحليل الإجابات المتحصل عليها، و سنعرّج أيضاً إلى البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة، و التي هي التدقيق الاجتماعي ومدى تأثيره على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة ذات الطابع الإقتصادي، و إثبات صحة الفرضيات من عدمها، إلى أن خلص إلى أهم النتائج و التوصيات التي نُخرج بها من هذه الدراسة، حيث سيتم تقسيم هذا الفصل الى مبحث ويحتوي على عرض ومناقشة النتائج، و ينقسم الى ثلاث مطالب المطلب الاول يحتوي على عرض النتائج، والمطلب الثاني يحتوي على

مناقشة النتائج، والمطلب الثالث يحتوي على اختبار صحة الفرضيات .

المبحث الأول: عرض ومناقشة النتائج.

سنحاول من خلال هذا المبحث القيام بتحليل البيانات المحصل عليها بطريقة إحصائية والمتعلقة بالمستجوبين (البيانات الشخصية للمستجوب) ، و المتمثلة في الوظيفة و الجنس و السن بالإضافة إلى المستوى التعليمي و الخبرة المهنية ، كما سنترح أيضاً إلى البيانات المتعلقة بمحاور الدراسة ، و التي هي التدقيق الاجتماعي ومدى تأثيره على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة ذات الطابع الإقتصادي ، و إثبات صحة الفرضيات من عدمها من خلال تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية التي تناسب و موضوع الدراسة.

المطلب الأول : عرض النتائج:

سيتم عرض و تحليل البيانات و المعلومات المتعلقة بالأشخاص المستجوبين من خلال تحليل عامل الجنس و السن و المستوى التعليمي بالإضافة إلى الأقدمية و الوظيفة .

✓ توزيع أفراد العينة حسب الجنس: سيتم تبيان توزيع أفراد العينة حسب الجنس من خلال الجدول الموالي:

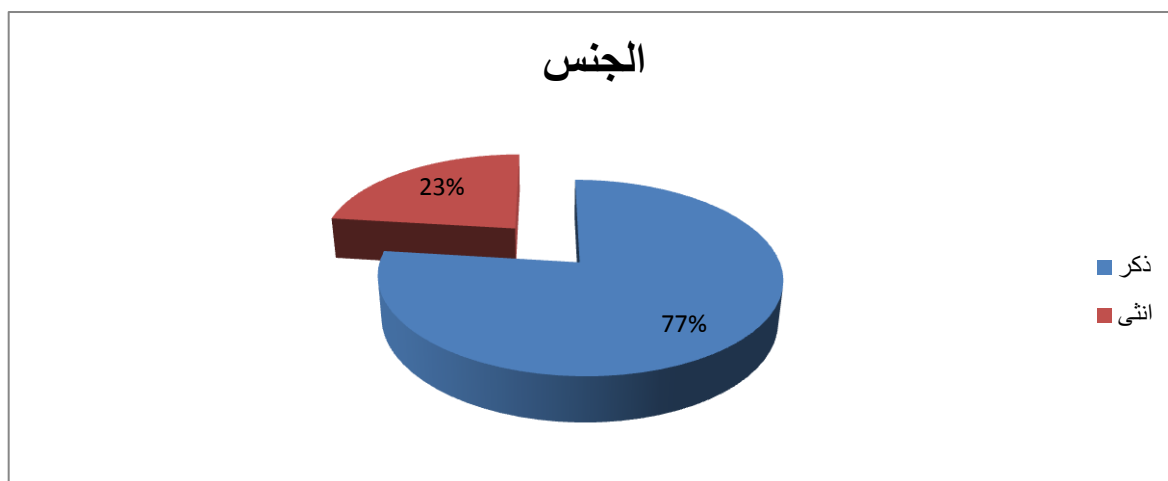
جدول رقم [7_2]: يوضح توزيع الافراد حسب الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
76,7%	23	ذكر
23,3%	7	انثى
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

و الشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة مجتمع الدراسة حسب عنصر الجنس :

الشكل رقم [2_2]: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss و excel .

من خلال الجدول رقم [2-7]، و الشكل رقم [2-3] السابقين يتضح لنا أن نسبة الإناث بلغت إلى ما قيمته 23,3%، من مجموع العينة و هي تمثل نسبة متوسطة من المجتمع محل الدراسة ، في حين بلغت نسبة الذكور إلى ما قيمته 76,7%، من مجتمع الدراسة وهذا يرجع الى السياسات التي تتبناها المؤسسة محل الدراسة، في إختيار توظيف العنصر الذكور على التسوي كما أن ارتفاع نسبة توظيف الذكور في المؤسسة إن دل على شيء، إنما يدل على مدى تبني المؤسسة لأنشطة الخدمات الإجتماعية، والتي يعتبر فيها تمكين العامل الذكري من شغل الوظائف أحد مجالات الخدمات و نشاطات الاجتماعية وغيرها من الوظائف في المؤسسات الإقتصادية.

الفصل الرابع مناقشة النتائج

✓ توزيع أفراد العينة حسب السن (العمر) : تبيان توزيع أفراد العينة حسب عنصر السن من خلال الجدول الموالي

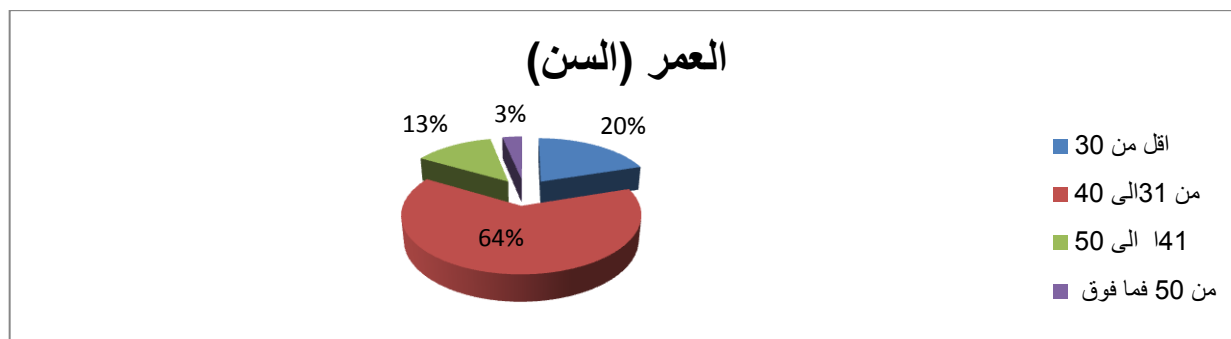
الجدول رقم [2_8]: يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر .

النسبة	التكرار	السن (العمر)
20%	6	اقل من 30
63,3%	19	من 31 الى 40
13,3%	4	من 41 الى 50
3,3%	1	من 50 فما فوق
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss .

و الشكل الموالي يوضح مستوى أعمار عينة المجتمع محل الدراسة:

الشكل رقم [2_3]: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عامل السن.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss و excel .

من خلال الجدول رقم [2_8]، و الشكل رقم [2_4] يتضح لنا أن افراد العينة محل الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين الفئة العمرية من 29 إلى 30 سنة بنسبة 20%، من مجموع العينة ثم تليها الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة بنسبة 63,3%، من مجموع العينة وكذلك الفئة العمرية من 41 الى 50 سنة بنسبة 13,3% من مجتمع الدراسة وايضا الفئة العمرية من 50 سنة فما فوق بنسبة 3,3%، وهذا ما يبين أن المؤسسة محل الدراسة هي مؤسسة (فتية و كهله) أي أنها تركز على الشباب و فيها نسبة الكهول الذين متحصلين على الخبرة في العمل تسعى إلى إستقطاب عنصر الشباب أثناء تأديتها لمهامها و أنشطتها والعناصر ذوى خبرة .

✓ توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي: سيتم تبيان توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي من خلال الجدول الموالي:

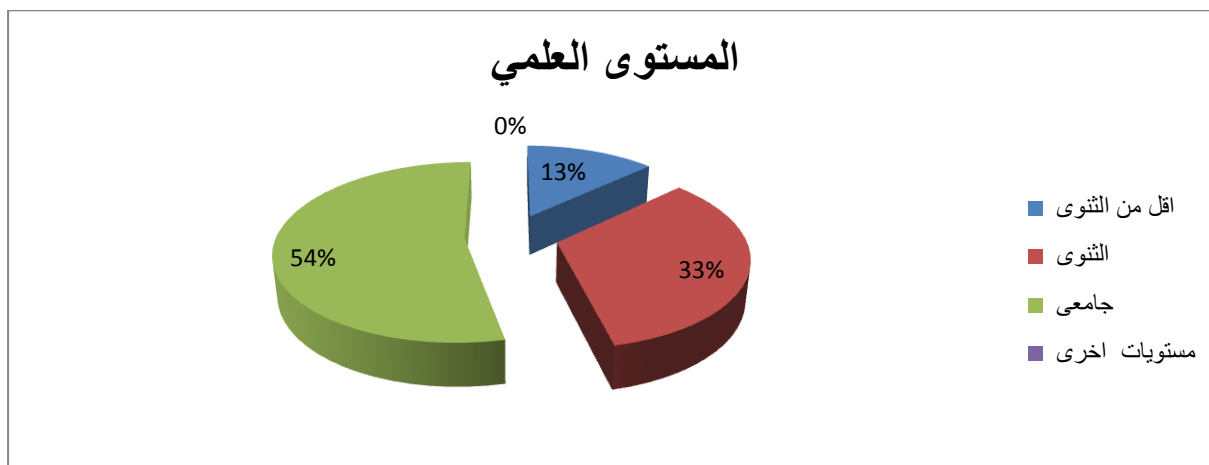
لجدول رقم [9_2]: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
13,3%	4	اقل من الثانوي
33,3%	10	الثانوي
53,3%	16	جامعي
0	0	مستويات اخرى
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss .

والشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة المجتمع بحسب مستواهم التعليمي :

الشكل رقم [4_2]: يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.



المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss و excel .

من خلال الجدول رقم [9_2] ، و الشكل رقم [5_2] السابقين يتبين لنا أن أغلب موظفي و إدارات مؤسسة سونلغاز تلقوا تكويننا جامعياً ، وهو ما يمثل قيمة 53,3% من مجموع العينة المدروسة ، وهذا ما يفسر كفاءة وجوده مستواهم العلمي ، و كما يفسر أيضاً فعالية الموارد البشرية في تأديتها لمهامها التشغيلية ثم يليها الأفراد الذي مستوى ثانوي بنسبة 33,3% ، من مجموع باقي أفراد العينة ليأتي في المرتبة الأخير الأشخاص الذين لا يتعدى مستواهم التعليمي اقل من الثانوية بنسبة 13,3% ، من مجموع العينة محل الدراسة .

✓ توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية: سيتم تبيان توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية من خلال الجدول الموالي:

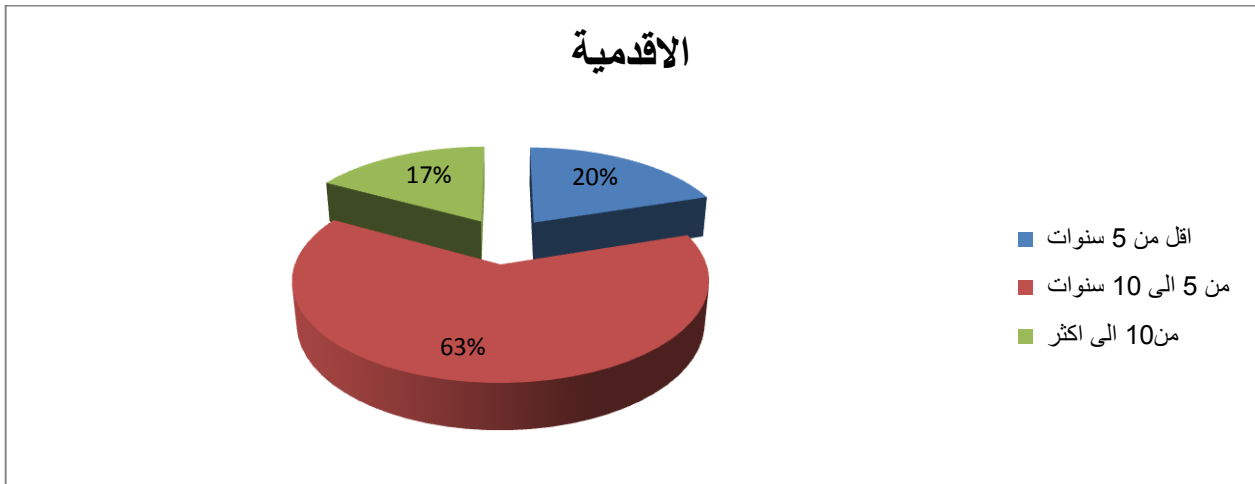
لجدول رقم [10_2]: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.

النسبة	التكرار	الاقدمية
20%	6	اقل من 5 سنوات
63%	19	من 5 الى 10 سنوات
17%	5	من 10 الى اكثر
100%	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss .

و الشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية كالاتي :

الشكل رقم [5_2]: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss و excel .

من خلال الجدول رقم [10_2]، والشكل رقم [6_2] يتضح لنا أن الموارد البشرية للمؤسسة محل الدراسة أغلبهم من الذين تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة ما بين 5 إلى 10 سنوات، وهذا ما توضحه النسبة المئوية التي بلغت إلى ما قيمته 63%، ثم يليها الأفراد الذين تتراوح مدة عملهم بالمؤسسة أقل من 5 سنوات بنسبة مئوية تقدر بـ 20%، ليأتي في الأخير العاملين الذين فاقت مدة عملهم بالمؤسسة أكثر من 10 سنوات بنسبة مئوية قدرت بـ 17%، كون هذه المؤسسة من المؤسسات قديمة النشأة في عالم الاعمال، و مما ساعد على استقرار العاملين، وظروف العمل الملائمة، و البيئة التي تتسم بالتحفيز و الإحتفاظ بالعنصر البشري وهذا ما يؤكد مدى إلتزام المؤسسة بالخدمات والنشاطات الإجتماعية المقدمة لمواردها البشرية.

✓ توزيع أفراد العينة حسب نوع المنصب: سيتم تبيان توزيع أفراد العينة حسب نوع المنصب من خلال الجدول الموالي:

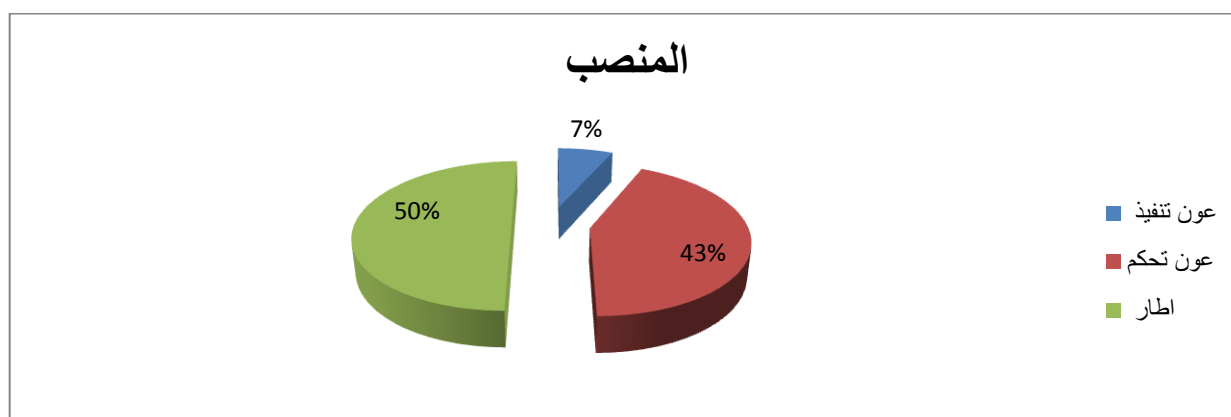
الجدول رقم [11_2]: يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع المنصب.

نوع المنصب	التكرار	النسبة
عون تنفيذ	2	6,7%
عون تحكم	13	43,3%
إطار	15	50%
مجموع	30	100

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss .

و الشكل الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب نوع المنصب:

الشكل رقم [6_2]: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب نوع المنصب.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج excel و spss

من خلال الجدول رقم [11_2]، والشكل رقم [7_2] يتضح لنا أن أعلى نسبة مثّلت الأفراد العاملين بمنصب إطار بالمؤسسة محل الدراسة، بنسبة مئوية بلغت إلى ما قيمته 50%، من مجموع المستجوبين ثم يليه العاملين في مناصب كعمال تحكم، بنسبة مئوية بلغت إلى ما قيمته 43,3%، ليأتي في المرتبة الأخيرة الأفراد الذين يتمثل نوع منصب عملهم كعمال تنفيذيين، بنسبة مئوية بلغت إلى 6,7% من إجمالي العينة المدروسة، وهذا ما يتناسب و طبيعة موضوع الدراسة التي شملت جميع الأفراد الذين يمكن لهم أن يمارسوا وظيفة المتعلقة بأنشطة الموارد البشرية و الخدمات الاجتماعية .

المطلب الثاني: مناقشة النتائج.

سيتم من خلال هذا المطلب تفرغ البيانات في برنامج SPSS، و معالجتها عن طريق حساب المتوسط الحسابي، و الانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات الاستبيان، ثم نقوم بترتيبها كل في المجال الذي تنتمي إليه قيمة المتوسط الحسابي، وهذا ما سيتم توضيحه من خلال الجداول اللاحقة.

✓ تحليل عبارات المحور الأول: تدقيق الاجتماعي :

سنقوم بحساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لجميع عبارات المحور الأول المتعلق بتدقيق الاجتماعي .

✓ الجدول رقم [2_12] : يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات المحور الأول.

المؤشر الاحصائي		الاجابة					
الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق		
الملاحظة							
			25	2	3	التكرار	1
5	0,64	2,73	83,3	6,7	10	النسبة	يوجد في المؤسسة مدقق يقوم بتدقيق على الجانب الاجتماعي للعامل وغيره من الجوانب .
			24	3	3	التكرار	2
6	0,651	2,7	80	10	10	النسبة	يتأكد المدقق من طريقة التوظيف و من كيفية تسيير عملية التوظيف .
			15	13	2	التكرار	3
15	0,626	2,43	50	43,3	6,7	النسبة	يساعد التدقيق الاجتماعي في تنظيم سير الكفاءة في المؤسسة .
			22	5	3	التكرار	

8	0,669	2,63	73,3	16,7	10	النسبة	يتأكد المدقق من عملية الترقية والترسيم في الوقت المناسب .	4
			22	6	2	التكرار		5
7	0,606	2,67	73,3	20	6,7	النسبة	يتأكد المدقق من عملية التدريب والتكوين .	
			17	10	3	التكرار		6
13	0,681	2,47	56,7	33,3	10	النسبة	يتأكد المدقق من أن العامل المناسب في المكان المناسب	
			19	5	6	التكرار		7
16	0,817	2,43	63,3	16,7	20	النسبة	يتأكد المدقق من أن المؤسسة تقدم أجور العامل في الوقت المناسب و أعطاء المرادوية لكل عامل يستحقها .	
(2)	0.67	2,58	المجموع			المدقق يتأكد من الجانب الاداري في المؤسسة		
			18	10	2	التكرار		8
11	0,629	2,53	60	33,3	6,7	النسبة	يتأكد المدقق من أن المؤسسة تهتم بالراحة النفسية والمعنوية والجسدية للعامل .	
			26	2	2	التكرار		9
3	0,551	2,8	86,7	6,7	6,7	النسبة	يقوم المدقق بتأكد من أن المؤسسة تحترم الجانب الانساني لعمالها وتوفر لهم الخدمات الاجتماعية المتعددة.	
			26	3	1	التكرار		10
2	0,461	2,83	86,7	10	3,3	النسبة	يقوم المدقق بالتأكد من أن المؤسسة تسعى للحفاظ على الجانب الصحي لعمالها .	
			27	2	1	التكرار		11
1	0,434	2,87	90	6,7	3,3	النسبة	يهتم ويستفسر المدقق الاجتماعي عن إذا كانت المؤسسة توفر دار حضانة لأبناء العمال.	
			24	5	1	التكرار		12
4	0,504	2,77	80	16,7	3,3	النسبة	يتأكد المدقق من أن المؤسسة تعمل على تصريح لضمان الاجتماعي وتقديم اعانات عند الوفاة أو العجز.	

			20	6	4	التكرار		
12	0,73	2,53	66,7	20	13,3	النسبة	يتأكد المدقق من أن المؤسسة توفر حقوق العمال من خدمات اجتماعية كوسائل النقل وتقديم تسهيلات للحصول على سكن.	13
			7	20	3	التكرار		
19	0,571	2,13	23,3	66,7	10	النسبة	يتأكد المدقق من أن المؤسسة تقدم مبالغ رمزية لعمالها لزيادة من التحفيز في العمل .	14
(1)	0,55	2,66	المجموع			المدقق ويتأكد من الجانب الانساني في المؤسسة		
			19	9	2	التكرار		
10	0,626	2,57	63,3	30	6,7	النسبة	يتأكد المدقق من أن المؤسسة تسعى لتعزيز العمل المشترك والحياة الاسرية .	15
			18	7	5	التكرار		
17	0,774	2,43	60	23,3	16,7	النسبة	يتأكد المدقق من أن المؤسسة تمتلك دليل اخلاقي واضح ومعلن لجميع العاملين .	16
			16	12	2	التكرار		
14	0,629	2,47	53,3	40	6,7	النسبة	يقوم المدقق بالتأكد من مدى اهتمام المؤسسة بزرع الاحترام بين العمال وكذلك تقوم باحترام تقاليد المجتمع العاملين .	17
			15	12	3	التكرار		
18	0,675	2,4	50	40	10	النسبة	يتأكد المدقق من أن المؤسسة تمتلك نظام صارم لمحاربة الفساد الاداري بشتى أنواعه	18
			21	6	3	التكرار		
9	0,675	2,6	70	20	10	النسبة	يتأكد المدقق من عدم وجود خلافات بين العمال و المؤسسة .	19
(3)	0.67	2,49	المجموع			المدقق يتأكد من الجانب الأخلاقي في المؤسسة		

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم [2_12] يتّضح لنا الاتي:

✓ العبارة المتعلقة بالجانب الانساني ،هي (8_9_10_11_12_13_14) احتلت المرتبة الاولى من حيث الاهمية المتوسط الحسابي يبلغ 2,66 ،والذي ينتمي الى مجال موافق بالإنحراف المعياري 0,55،و الذي يدلّ على تمركز إجابات أفراد العيّنة وعدم تشنّتها ،والذي يبين من خلال الاجابات ان المدقق يدقق على الجانب الانساني ،وهي الخدمات الاجتماعية المقدمة للعمال .

✓ العبارة المتعلق بالجانب الاداري ،هي (1_2_3_4_5_6_7) ،والتي حلت المرتبة الثانية من حيث الأهمية المتوسط الحسابي يبلغ 2,58 ،والذي ينتمي الى مجال موافق بإنحراف معياري 0,55 ،والذي يدل على تمركز إجابات أفراد العيّنة وعدم تشنّتها ،والذي يبين ان المدقق يدقق على الجانب الاداري من تكوين وتدريب وتوظيف وغيرها في المؤسسة .

✓ العبارة المتعلقة بالجانب الاخلاقي،(السلوكي و التعامل) هي (15_16_17_18_19) ،والتي احتلت المرتبة الثالثة من حيث الاهمية المتوسط الحسابي التي يبلغ 2,49 والذي ينتمي الى مجال موافق بإنحراف معياري قدره 0,67 ،والذي يدل على تمركز إجابات أفراد العيّنة وعدم تشنّتها ،ويوضح ان المدقق يدقق على الخلافات وغيرها في المؤسسة للحفاظ على سمعتها .

نتفرع الى كل عبارة وتحليلها الخاص :

1. احتلت العبارة (يهتم ويستفسر المدقق الاجتماعي عن إذا كانت المؤسسة توفر دار حضانة لأبناء العمال) ،المرتبة الاول من حيث الأهمية المتوسط الحسابي يبلغ 2,87 ،الذي ينتمي إلى مجال موافق بإنحراف معياري 0,434 ،والذي يدلّ على تمركز إجابات أفراد العيّنة ،وعدم تشنّتها و هذا يدلّ على مدى تبني مؤسسة سونلغاز الخدمات الاجتماعية تجاه العمال لزيادة من راحة العامل حتى يقوم بعمله بكل أريحية وبدون توتر .

2. احتلت العبارة (يتأكد المدقق من أن المؤسسة تقدم مبالغ رمزية لعمالها لزيادة من التحفيز في العمل) ،المرتبة التاسعة عشر من حيث الأهمية المتوسط الحسابي حيث يبلغ 2.13 ،والذي ينتمي الى مجال محايد بإنحراف معياري قدره 0,571 ،الذي يدل على تمركز الاجابات أفراد العينة وعدم تشنّتها يوضح ان المدقق يتأكد بنسبة قليلة حسب اجابة العمال على المبالغ الرمزية التي تقدمها المؤسسة او ان المؤسسة لا تقدم ولا توجد في نظامها الداخلي قانون يخولها تقديم هذه المبالغ للعمال .

يوضح من خلال النتائج المتوسط الحسابي والانحراف معياري من خلال اكبير عبارة واقل عبارة ان المدقق الاجتماعي يهتم بتدقيق على الخدمات الاجتماعية وخاصة التدقيق على مدي توفير المؤسسة دار حضانة لأبناء العمال وكذلك يوضح من خلال اخر عبارة ان المدقق يهتم بتدقيق على المبالغ الرمزية التي تقدم للعمال لزيادة من تحفيزهم بشكل أقل .

✓ تحليل عبارات المحور الثاني: كفاءة الموارد البشرية :

سنقوم بحساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لجميع عبارات المحور الثاني المتعلق كفاءة الموارد البشرية.

الجدول رقم [2_13]: يوضح المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لعبارات المحور الثاني .

	المؤشر الاحصائي		الاجابة			الملاحظة	
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	محايد	غير موافق		
			29	0	1	التكرار	1
9	0,365	2,93	96,7	0	3,3	النسبة	إن بحثي مستمر للزيادة من معارفي في مجال تخصصي الوظيفي ساعدني على الرفع من كفاءاتي.
			30	0	0	التكرار	2
1	0	3	100	0	0	النسبة	استعمل كل طاقتي المعرفية لقيام بعلمي بأكمل وجه .
			27	3	0	التكرار	3
13	0,305	2,9	90	10	0	النسبة	اساهم بأفكاري في تحقيق اهداف المؤسسة وابدي رأبي بمصادقية .
			28	0	2	التكرار	4
14	0,507	2,87	93,3	0	6,7	النسبة	أعمل دائما على خلق روابط طيبة مع زملائي تساعدني على الاستفادة من معارفهم .

			30	0	0	التكرار		5
2	0	3	100	0	0	النسبة	أقوم بمساعدة زملائي في حالة طلب المساعدة مني واعتمد على خبرتي ومعرفتي بالعمل في ذلك .	
			29	1	0	التكرار		6
7	0,183	2,97	96,7	3,3	0	النسبة	أسعى لإكتشاف أخطائي وقيام بتصحيحها فور اكتشفها .	
			28	2	0	التكرار		7
10	0,254	2,93	93,3	6,7	0	النسبة	أتميز بجدية واستعمل مهاراتي وكفاءاتي في العمل .	
			29	0	1	التكرار		8
11	0,365	2,93	96,7	0	3,3	النسبة	أقوم بعملية كاملا وبكل كفاءة ومهارة .	
			19	11	0	التكرار		9
18	0,49	2,63	63,3	36,7	0	النسبة	أقوم بالتشاور والتحاور مع زملائي في أي شيء يهدف لمصلحة المؤسسة .	
			29	1	0	التكرار		10
8	0,183	2,97	96,7	3,3	0	النسبة	أفنى بمهارة في تنظيم عمالي وكذلك المكان الذي اعمل به .	
			26	3	1	التكرار		11
15	0,461	2,83	86,7	10	3,3	النسبة	أسعى دائما الى رفع مستوى كفاءاتي من خلال زيادة مهاراتي واستخدام التقنيات الحديثة داخل المؤسسة وخارجها .	
			28	2	0	التكرار		

12	0,254	2,93	93,3	6,7	0	النسبة	اتحلى بالقدرة على التركيز وأتحمل ضغط العمل .	12
			25	4	1	التكرار		13
16	0,484	2,8	83,3	13,3	3,3	النسبة	امتلك مجموعة من المهارات التي تساعدني على القيام بعملية في أسرع وقت .	
			30	0	0	التكرار		14
3	0	3	100	0	0	النسبة	اتحلى بسلوك جيد مع زملائي ومع رئيسي .	
			30	0	0	التكرار		15
4	0	3	100	0	0	النسبة	أحرص على الالتزام بالسلوك الأخلاقي والمهني أثناء العمل .	
			24	5	1	التكرار		16
17	0,504	2,77	80	16,7	3,3	النسبة	أعتمد على الموضوعية في حل النازعات داخل المؤسسة .	
			30	0	0	التكرار		17
5	0	3	100	0	0	النسبة	اقوم بعملية في الوقت المناسب بدون تقصير .	
			30	0	0	التكرار		18
6	0	3	100	0	0	النسبة	اقوم بإحترام قوانين العمل في المؤسسة .	

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على مخرجات برنامج spss .

ننفرع الى كل عبارة وتحليلها الخاص :

1. احتلت العبارة (استعمل كل طاقتي المعرفية لقيام بعلمي بأكمل وجه) ،الرتبة الاولى من حيث الأهمية المتوسط الحسابي يبلغ 3 الذي ينتمي الى مجال موافق بإنحراف معياري 00 ،والذي يدل على تمركز إجابات أفراد العينة وعدم تشتتها ،وان العمال يقومون ببذل كل طاقتهم المعرفية للوصول الى هدف المؤسسة .

2. احتلت العبارة (أقوم بالتشاور والتحاور مع زملائي في أي شيء يهدف لمصلحة المؤسسة) ،المرتبة الثامن عشر من حيث المتوسط الحسابي الذي يبلغ 2,63 ،الذي ينتمي الى مجال الموافق بإنحراف معياري 0,49 ،والذي يدل على تمركز الاجابات أفراد العينة وعدم تشتتها ،والذي يبين ان هناك تحاور وعلاقات جيدة بين العمل للوصول الى هدف المؤسسة .

نوضح من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري من خلال العبارة التي احتلت المرتبة الاول ان هناك موارد بشرية ذات كفاءة ومعرفة ودارية عالية بالعمل المطلوب منهم ومن خلال العبارة ان أقوم بالتشاور والتحاور مع زملائي في أي شيء يهدف لمصلحة المؤسسة التي احتلت المرتبة الاخيرة .

المطلب الثالث: إختبار صحة الفرضيات.

أولاً: إختبار صحة الفرضية الأولى والثانية والثالثة :

لاختبار صحة الفرضيات نعتمد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري في قياس نسبة تشتت الإجابات لدى أفراد العينة مع حساب معامل الارتباط لقياس شدة الارتباط بين محاور الدراسة و نوعية العلاقة فيما بينهما ، وكل النتائج مبينة في الجدولالتالي:
الفرضية الاول: H1: هناك مستوى عالي لتدقيق الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز ورقلة .

جدول رقم [2_14]: يبين المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري للعبارة الاولى التي تؤكد صحة الفرضية الاولى.

المحاور	البيان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	التدقيق الاجتماعي	2.57	0.43
2	كفاءة الموارد البشرية	2,91	0.108

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS و excel

الفرضية الأولى:

كان المتوسط الحسابي بالنسبة للمتغير المستقل وهو تدقيق الاجتماعي يساوي إلى 2.57 وبالعودة إلى مقياس "ليكرت الثلاثي نجده ينتمي إلى المجال " موافق " بمعنى أن تدقيق الاجتماعي في " مؤسسة سونلغاز ورقلة مطبق بنسبة كبيرة وواضحة وكذلك قيمة

الفصل الرابع مناقشة النتائج

الانحراف المعياري هي 0.43 يدل على تركز إجابات أفراد العينة و ثبات الاجابات وعدم تشتتها لدى يتم تأكيد الفرضية الاولى الى مفادها أن مؤسسة سونلغاز ورقلة يجرى فيها التدقيق الاجتماعي وعلى الخدمات والنشاطات الاجتماعية المقدمة فيها وكذلك استنتاج من المقابلة والملحق رقم [3_2] و[4_2] و[5_2] الذي يبين وجود خدمات خدمات وكذلك الملحق يوضح تقرير المدقق الذي يؤكد بوجود مستوى عالي لتدقيق الاجتماعي في مؤسسة سونلغاز ورقلة .

الفرضية الثانية: H1: توجد كفاءة الموارد البشرية بمستوى عالي في المؤسسة سونلغاز ورقلة .

الفرضية الثانية :

أما المتوسط الحسابي الخاص بالمتغير التابع وهو كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الإقتصادية سونلغاز ورقلة فقد كان مساوي للقيمة 2,91 والذي ينتمي إلى المجال "موافق" في مقياس ليكرت الثلاثي بمعنى أنه مؤسسة تمتلك كفاءة موارد البشرية بإنحراف معياري قدره 0.108 والذي يدل على تركز إجابات أفراد العينة وعدم تشتتها وهذا يوضح من خلال الاجابات والابعاد (المعرفة والمهارة والسلوك) ان المؤسسة تحتوي على كفاءة مختلفة وهي تقوم بتوظيف العمال ذات كفاءة ولذا يتم تأكيد الفرضية الثانية التي مفادها أن مؤسسة سونلغاز تمتلك كفاءة بشرية جيدة .

ثالثا :إختبار فرضية تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع:

الفرضية الثالثة: H1: نعم ان التدقيق الاجتماعي يؤثر في رفع الكفاءة المورد البشري في المؤسسة.

الجدول رقم [15_2] : يبين معامل الارتباط و التحديد

معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	النموذج
0,064	0,736	1

لمصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS و excel

يوضح من خلال الجدول [16_2] أن معامل الارتباط يساوي الى 0,064 أن معامل التحديد يقدر ب73,6% ويوضح انه يوجد ارتباط بين المحور الاول التدقيق الاجتماعي والمحور الثاني كفاءة الموارد البشرية ولكن بشكل ضعيف وأن الباقي 26,4% ترجع الى عوامل أخرى.

خلاصة الفصل

سنحاول من خلال هذا الفصل القيام بتحليل البيانات المحصل عليها بطريقة إحصائية والمتعلقة بالمستجوبين (البيانات الشخصية للمستجوب) ، و المتمثلة في الوظيفة و الجنس و السن بالإضافة إلى المستوى التعليمي و الخبرة المهنية ، كما سنعرّج أيضاً إلى البيانات المتعلقة بمحاوّر الدراسة ، و التي هي التدقيق الاجتماعي ومدى تأثيره على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة ذات الطابع الإقتصادي ، و إثبات صحة الفرضيات من عدمها من خلال تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية التي تناسب و موضوع الدراسة تمّ التوصل إلى النتائج التالية :

- ✳ ان مؤسسة تخضع لتدقيق الاجتماعي لتدقيق على الخدمات والنشاطات الاجتماعية من طرف مدقق خارجي ويهدف التدقيق الى اكتشاف الاخطاء و اعطاء توصيات على تلك الاخطاء .
- ✳ تبين ان التدقيق يؤثر في كفاءة الموارد البشرية وذلك يؤدي الى راحة العامل ،ومن خلاله ترفع من معارف العامل ويكون هناك واحترام وسلوك جيد متبادل ويركز العامل على عمله فقط .
- ✳ ان مؤسسة سونلغاز تقوم بالأنشطة الخاصة بالكفاءة البشرية وتكون في مصلحة التكوين والتنمية البشرية وكذلك انها تقدم مجموعة من الخدمات الاجتماعية لعمالها لسعي الى زيادة تحفيزهم لتزيد كفاءة .
- ✳ أنّ مؤسسة سونلغاز ورقلة ومديرية الخدمات الاجتماعية تباشر عملية فحص و تدقيق وظائف و أنشطة مصلحة التكوين والتنمية البشرية والخدمات الاجتماعية المقدمة قصد اكتشاف نقاط القوة و الضعف في النشاطات والخدمات التي يقدمونها في المؤسسة ككل وقصد الوصول الى الاهداف المرغوبة بأقل الاخطاء .
- ✳ وتبين من الدراسة انه توجد في مؤسسة سونلغاز عمال ذات كفاءة ومهارة ومعرفة وسلوك عالي يخوله الوصول الى الأهداف الحالية والمستقبلية وسمعة جيدة بين المؤسسات المنافسة لها .
- ✳ إن تدقيق وفحص وظائف ونشاطات مصلحة التكوين والتنمية البشرية و الخدمات الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز ورقلة يساهم في ارضاء عملها والوصول الى الاهداف المرغوبة وبكل سهولة و يتم تقليل الاخطاء ,تشير الدراسة كذلك الى أن المتغير المستقل و المتمثل في تدقيق الاجتماعي يحمل توجهها إيجابيا لكن لنسبة ضعيفة للتأثير على كفاءة الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز ورقلة .

الخاتمة

خاتمة العامة :

جاءت هذه الدراسة للبحث عن مدى تطبيق المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لتدقيق الاجتماعي و اثره على كفاءة الموارد البشرية من خلال إسقاط هذين المفهومين على مؤسسة سونلغاز ورقلة محاولا بذلك تبيان معنى التدقيق الاجتماعي وكذلك كفاءة الموارد البشرية بعض الأساليب و الطّرق التي يعتمد عليها المدقّق أثناء مباشرة مهامه و إضافة إلى توضيح مفهوم كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية و اهدافها و ابعدها لدى المؤسسة محل الدراسة.

و انطلاقا من هنا يمكن القول أن المؤسسة التي تهتم بجانب الاجتماعي و الخدماتي و تحترم الأعراف السائدة في المجتمع الذي تباشر مهامها بداخله و لا تركز على مبدأ تعظيم الأرباح دون الإكتراث للتّأجج التي تنعكس على عمالها هي التي يمكن لها الإستقرار و الإستمرارية في النشاط هذا و يعكس تطبيق التدقيق الاجتماعي على الخدمات و الانشطة الموارد البشرية انه يصبح هناك قدره للعامل على الاعطاء أكثر والاهتمام والتركيز بجانب العمل فقط ويؤدي هذا الى تحقيق الازياح والوصول الى الاهداف المرغوبة من المؤسسة بطريقة متحضرة انما تحقق اهدافها وأيضا تكسب عمال بإعطائهم حقوقهم الكاملة من حيث الخدمات الاجتماعية وغيرها .

أولا: إختيار فرضيات الدراسة:

وبعد الدراسة الميدانية التي قادتنا إلى مؤسسة سونلغاز ورقلة و جمع المعلومات المتعلقة بدراسة متغيّري البحث تمت معالجتهم بإستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة تمّ التّوصل إلى ما يلي:

الفرضية الأولى: .

هناك مستوى عالي لتدقيق الاجتماعية في مؤسسة سونلغاز ورقلة فرضية صحيحة وفق لنتيجة الإختبار حساب المتوسط الحسابي والذي يبلغ ما قيمته إلى 2.57 والتي تنتمي الى مجال موافق وكذلك قيمة الانحراف المعياري هي 0.43 يدل على تركز إجابات أفراد العينة ثبات الاجابات وعدم تشتتها بمعنى ان مؤسسة سونلغاز تخضع لعملية التدقيق في الانشطة والخدمات الاجتماعية بمستوى عالي .

الفرضية الثانية :

توجد كفاءة الموارد البشرية بمستوى عالي في المؤسسة سونلغاز ورقلة،وهي فرضية صحيحة وفقا لنتيجة المتوسط الحسابي الذي يبلغ 2,91 والذي ينتمي الى مجال موافق وكذلك قيمة الانحراف المعياري هي 0.108 يدل على تركز إجابات أفراد العينة ثبات الاجابات وعدم تشتتها والذي يوضح ان المؤسسة بما كفاءة وهي توظف العمل ذات كفاءة ومهارة ومعرفة وسلوك جيد الذي يزيد من سمعة المؤسسة والوصول الى الهدف المرغوب في اسرع وقت .

الفرضية الثالثة :

يؤثر التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية ولكن بشكل ضعيف لأن معامل الارتباط يساوي الى 0,064 و أن معامل التحديد يقدر ب73,6% ويوضح انه يوجد ارتباط بين المحور الاول التدقيق الاجتماعي والمحور الثاني كفاءة الموارد البشرية ولكن بشكل ضعيف وأن الباقي 26,4%. ترجع الى عوامل أخرى.

ثانياً: نتائج الدراسة :

من خلال مآتم طرحه في الجانب النظري و إسقاطه في الدراسة الميدانية على عينة من موظفي و إدارات مؤسسة سونلغاز وحدة الجهوية لصندوق الخدمات الاجتماعية وبعد تحليل البيانات المتحصّل عليها بالأساليب الإحصائية والمقابلة والوثائق التي تحصل عليها من مصلحة التكوين والتنمية البشرية في مؤسسة سونلغاز ووحدة صندوق الخدمات الاجتماعية، خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ✓ هناك مدقق خاص بالخدمات الاجتماعية يدقق في الخدمات المقدمة للعمال من خلال لوحة القيادة الشهرية ويقدم التوصيات اللازمة لذلك . من اهم الخدمات التي يدقق عليها مدى توفير المؤسسة لسائل نقل وتسهيلات للحصول على سكن وتقديم اعانات للعمال عند الوفاة أو العجز وتوفير دور حضانة لأبناء العمال والسعي للمحافظة على الراحة النفسية والمعنوية والجسدية للعامل .
- ✓ توجد في المؤسسة سونلغاز عمال ذات كفاءة ومهارة عالية ويتميزون بجدية في العمل ويستعملون مهارتهم في التفنن في تنظيم العامل ومكان العمل ويسعون الى زيادة مهارتهم داخل وخارج المؤسسة .
- ✓ توجد في المؤسسة سونلغاز عمال ذات سلوك جيد ويحلون بسلوك الجيد مع زملائهم وإرسائهم ويحترمون قانون العمل ويعتمدون على الموضوعية في حل مشاكلهم داخل المؤسسة .
- ✓ استنتج ان هناك تأثر من قبل التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية ولكن بشكل ضعيف .
- ✓ ان المؤسسة تقوم بمجموعة من الانشطة للموارد البشرية تقوم بعملية التكوين والتدريب الدوري لعمالها لزيادة من كفاءتهم ومعارفهم للوصول الى عمال ذات كفاءة ومهارة عالية وان هناك مدقق خارجي من المديرية العامة لمؤسسة سونلغاز، يقوم بتدقيق على هذه الانشطة بشكل سنوي ويكون بتدقيق على لوحة القيادة الشهرية التي تتم في مصلحة التكوين والتنمية البشرية .
- ✓ استقطاب مؤسسة سونلغاز لأفراد يتميّزون بالكفاءة العالية نتيجةً للتدقيق على وكيفية تسيير عملية التوظيف ودراسة الشروط الواجب توفّرها في شاغل أية وظيفة في المؤسسة وهناك تنظيم في سير الكفاءة وان العامل المناسب في المكان المناسب .
- ✓ يقوم المدقق بتدقيق على الخدمات الاجتماعية من نشاطات الثقافية والرياضية المقدمة للعمل وذويهم لترفيه العمل من ضغط العمل وكسب الراحة النفسية والمعنوية للعمال .

- ✓ يقوم المدقق بالتأكد من مدى توفير المؤسسة سونلغاز الخدمات الاجتماعية لعمالها من فحوصات طبية مجانية وكذا تأمينهم لدى مصالح التأمين الاجتماعي أثناء مباشرتهم لنشاطهم في المؤسسة علاوة عن تعويضهم بشكل مادي في حالة تعرضهم لحادث مهني.
- ✓ تسعى مؤسسة سونلغاز لتعزيز العمل المشترك والحياة الاسرية ليقوم العامل بعمله بكل أريحية وهناك دليل اخلاقي معلن للمحافظة على سمعة المؤسسة وعدم وجود خلافات بين العمال وتتم بزرع الاحترام المتبادل بين العمال ويقوم المدقق بالتأكد من النظام الساري في المؤسسة من ناحية الخلافات وغيرها للمحافظة على استمرارية المؤسسة .
- ✓ يدقق المدقق الاجتماعي على بيئة العمل مناسبة ويتأكد بأنها تتسم بكل إجراءات الأمن و السلامة من تكييف و إضاءة .. ويتم التدقيق على مدى وجود إجراءات العمل و السلامة المهنية في المؤسسة .
- ✓ إن مؤسسة تسعى إلى تنمية و تطوير مواردها البشرية من خلال تدقيق نظام تقييم الأداء و البرامج التدريبية للتأكد من مدى فعاليتها وكذا متابعة أثر البرامج التدريبية على عمالها .
- ✓ توجد في مؤسسة سونلغاز موارد وكفاءة ذات معارف مختلفة الذين يسعون الى الزيادة من معارفهم في مجال تخصصهم ويستعملوا كل طاقتهم المعرفية للقيام بعملهم ويبدون رأيهم بكل مصداقية ويستعملون معارفهم في ذلك لتحقيق اهداف المؤسسة

ثالثا: التوصيات

من خلال عرض أتم النتائج التي خلصت إليها الدراسة سنقوم بصياغة جملة من التوصيات كما يلي:

- ✓ ضرورة توفير مدقق داخلي على الجانب الاجتماعي يدقق بشكل دوري .
- ✓ ضرورة تفعيل عملية تدقيق الاجتماعي والتدقيق الخدمات الأنشطة الاجتماعية من خلال تدقيق كل مجالاته.
- ✓ عقد دورات تدريبية و ندوات فكرية يتم من خلال تكوين الأفراد في تدقيق الاجتماعي وتدقيق أنشطة الموارد البشرية .
- ✓ ضرورة تركيز المدقق الاجتماعي على الجانب البيئي للمؤسسة .
- ✓ لاستفادة من تجارب بعض الدول ذات الواقع الاقتصادي و الاجتماعي المشابه للجزائر في كيفية التوعية لأهمية التدقيق الاجتماعي و اثره على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة .
- ✓ يجب ان يكون التدقيق الاجتماعي تدقيق بشكل ملموس وعلى ارض الواقع .

رابعا: أفاق الدراسة:

- ✓ اثر التدقيق الاجتماعي على اداء الموارد البشرية .
- ✓ مساهمة تدقيق الاجتماعي وأنشطة الموارد البشرية في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسات.
- ✓ دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء الموارد البشرية .
- ✓ مساهمة تدقيق الاجتماعي وظيفية التدريب في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

كتاب :

1. محمد الصريفي، قياس وتقييم اداء العاملين ، الاسكندرية ، مؤسسة حورس الدولية ، الطبعة الاولى ، سنة 2008 .

ملتقيات :

- 1- احمد قايد نور الدين ، عنوان المداخلة دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات، الملتقى الوطني ،نحو حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي الاداري ، بسكرة ،سنة 2012.
2. احمد مصنوعة ، المداخلة بعنوان، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني ، الملتقى الدولي السابع ،بجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف ،سنة 2012.
3. حاج مداح عرابي، عنون المداخلة، البعد الاستراتيجي للموارد والكفاءة البشرية في استراتيجية المؤسسة ،جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف ،14 ديسمبر 2011.
4. مراد سكاك وفارس هباش،عنوان المداخلة دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي ، الملتقى العلمي الدولي، حول الازمة المالية والاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية ، سنة 2009.

مجلات :

1. الحاج عرابية ،تقييم كفاءة استخدام الموارد البشرية الصحية في المستشفيات العمومية (دراسة تطبيقية على عينة من المستشفيات) ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ،السنة 2012.
2. إبراهيم اللحيان واخرون ،واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية ،سنة 2000.
3. الشيخ الداوي ،تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء ،مجلة الباحث ، عدد 07 / 2009 – 2010.
4. خليل الرفاعي واخرون ،قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة ، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات ، العدد السابع والعشرون ،سنة حزيران 2012.
5. صالح ابراهيم يونس واخرون ،ملامح تطبيق التدقيق الاستراتيجي في العراق، دراسة لعينة من الشركات الصناعية ،في محافظة نينوى جامعة الموصل ،سنة 2012 .
6. عبد المالك مزهودة ، الاداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم الاداء والتقييم ،مجلة العلوم الانسانية ،جامعة محمد الاخيضر ،بسكرة ،سنة نوفمبر 2001.
7. كمال منصوري واخرون ،تسيير الكفاءات الإطار المفاهيمي والمجالات الكبرى أبحاث اقتصادية وإدارية ، العدد السابع جامعة بسكرة ،سنة جوان 2010 .

8. محمد عبد الحفيظ قطب، دليل ادارة المورد البشري، يناير 2014.
9. ميلاد رجب اشئيلة ،إدراك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية ودراسة الاستطلاعية للمراجعين الخارجيين في المنطقة الشرقية لليبيا، مجلة الجامعة الاسمية الاسلامية ،سنة 2014.
10. هوارى معراج ، قياس ادارك و اتجاه مراجعي الحسابات نحو تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي ،دراسة عينة من مراجعي الحسابات بالجزائر، سنة 2000 .

11. مذكرات :

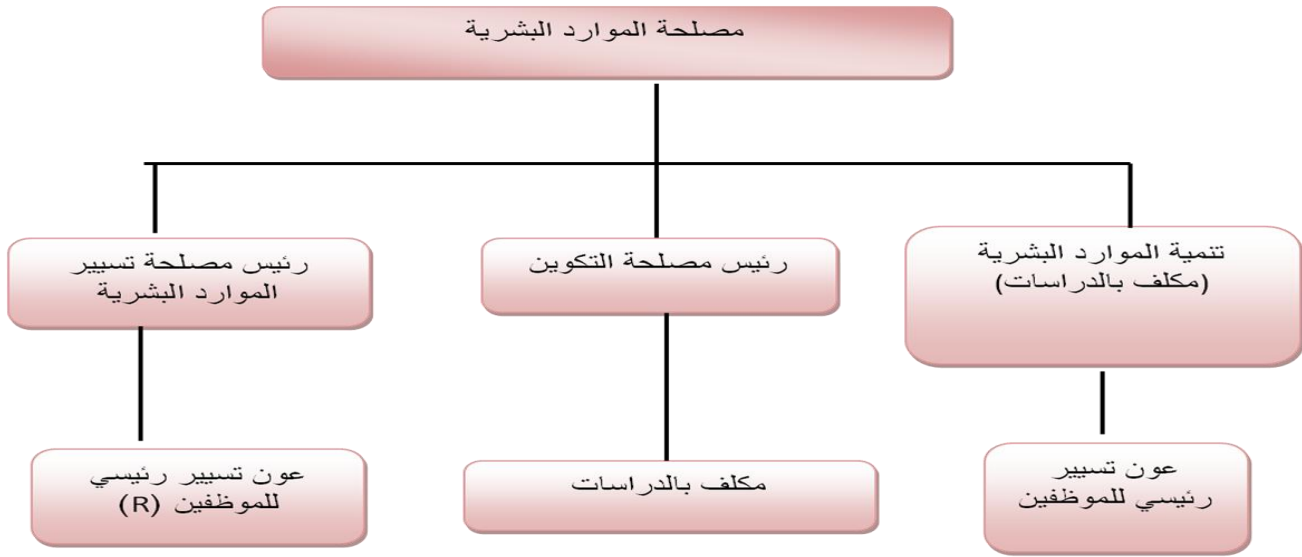
1. اماني خضر شلتوت ،تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار فى العنصر البشري ،دراسة على موظفي وكالة في قطاع غزة ،قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، سنة ٢٠٠٩ .
2. خان أحلام، تسيير الموارد البشرية ودوره في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة نيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2004.
3. محمد عبد الغفور كاهي ، ادارة الموارد البشرية وتأثيرها على اداء العاملين في الشركات النفطية ، مذكرة ماستر تخصص اقتصاد وتسيير بترولي جامعة ورقلة ، 2015.
4. هاملي عبد القادر ،وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة ،رسالة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير ،جامعة أبو بكر بلقايد، السنة الجامعية 2010.
5. هشام بوكفوس ،اساليب تنمية الموارد البشرية ، فى المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية ،رسالة مكملة لشهادة الماجستير جامعة الإخوة منتوري ،قسنطينة سنة 2006 .

مراجع بالفرنسية :

1. Andre caroline. " **l'audit social de reprise un jeu pour la transmission d'entreprise** ،
2013
2. Rodolphe COLLE et Soufyane FRIMOUSS," **la diversité international des enjeux de L'audit social**", Centre D'études et de recherche sur les Organisations et la Gestion, France, 2006
3. Candau , **l'audit social méthodes et technique pour un management efficace** , Vuibert , paris.1985,p51

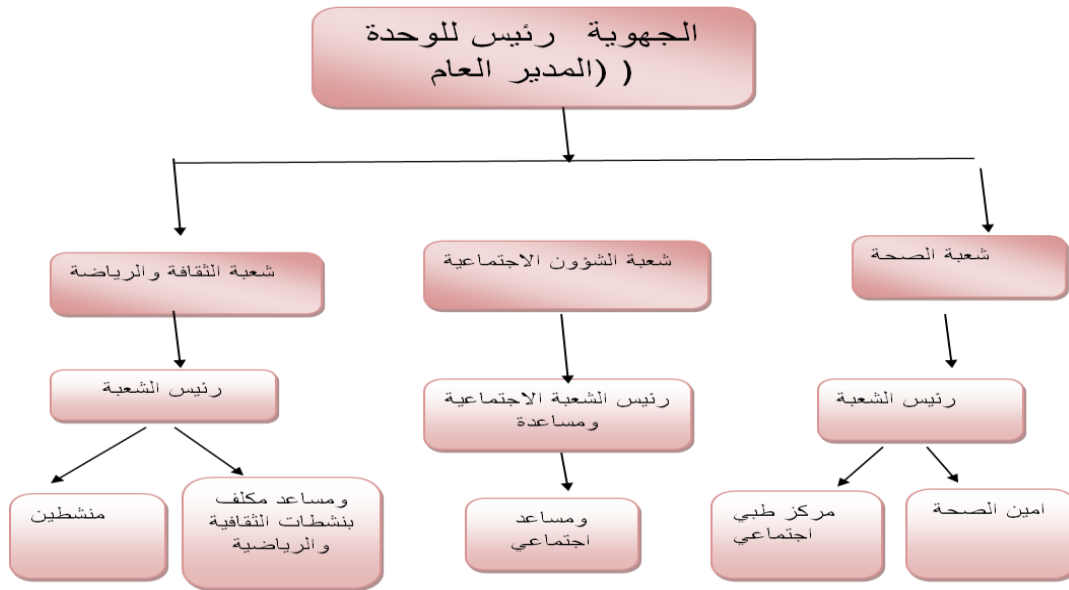
الملاحق

الملحق رقم [1-2] : الهيكل التنظيمي الخاص بمصلحة التكوين والتنمية البشرية



➤ تعريف صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية FOSC : وهي وحدة جهوية مكلفة بقطاع الخدمات الاجتماعية لفائدة عمال جميع فروع مجمع سونلغاز، و التي تقوم بتوفير جميع الخدمات والنشاطات الصحية والخدمات الاجتماعية والنشاطات الثقافية والرياضة للعمال وذويهم وهي تتمتع بميزانية خاصة بها للقيام بهذه الخدمات .

➤ ملحق رقم [2_2] : الهيكل التنظيمي الخاص بالوحدة الجهوية لصندوق الخدمات الاجتماعية .



الملحق رقم [2_3]: تقرير خارجي خاص بمراجعة أنشطة الموارد البشرية (الترقية والتعويضات ، الميداليات) و اتفاقية التسيير .

DIRECTION RESSOURCES HUMAINES
Service Assistance et Contrôle

RAPPORT DE CONTROLE
DIRECTION DISTRIBUTION de Ouargla Rural
Decembre 2015

I. Médailles de travail et de mérite :

Nom & Prénoms	Matricule	Anomalies constatées	Actions du gestionnaire
ABIA Sayah	038687	Attribution à tort de la médaille de bronze, marquée 08 jours pour 15 ans d'ancienneté	Annuler les décisions et les reprendre pour la campagne 2016
LALAM Abdemacer	039774	Attribution à tort de la médaille de bronze, marquée 02 jours pour 15 ans d'ancienneté	
GHANEM Fouzia	039356	Attribution à tort de la médaille d'argent, période de la mise en disponibilité non décomptée.	Faire le nécessaire
HADJOUKI Mohamed	040645	Période emploi antérieur non mentionnée sur la fiche NOVA	

II. Indemnité de nuisances :

Liste des agents n'ouvrant pas droit à l'indemnité de nuisances

Matricule	Nom	Prénom	Emploi	Lib Emploi	IN	Montant	Action du gestionnaire
041027	MEHANI	Mohamed	FMA1	AGT GEST STOCKS RIC	VT	4280,0	Supprimer l'indemnité de nuisances
040538	SIBOUKOUR	Nordine	HEB3	TECH TRAVAIL INFRASTR PAL	VT	2136,0	

شركة توزيع الكهرباء و الغاز لولوسط
Société de Distribution de l'Electricité et du Gaz du Centre

DIRECTION RESSOURCES HUMAINES
Service Contrôle et assistance
N° 02_2_3 : DRH

23 DEC 2015

NOTE BOUR : La Direction de distribution de Ouargla Rural

Objet : Compte rendu de mission d'assistance et contrôle

Nous vous transmettons ci-joint, pour exploitation et prise en charge le compte rendu de contrôle, réalisé à distance à partir du système NOVA et concernant l'activité ressources humaines.

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

C/C :
- Mr le PDC/ SDC
- Mr BELMAGNE
- Direction de l'Audit de Gestion

Dans le cadre du programme d'assistance et de contrôle de l'exercice 2015, un contrôle à distance a été effectué à partir du logiciel NOVA et concerne la Direction de Distribution de Ouargla Rural.

Les principaux chapitres contrôlés sont les suivants :

- Médailles de travail et de mérite, promotion 2015
- Promotions avancement au 01-01-2014
- Consolidation du rapport de l'exercice précédent
- Prime de relève et prime de caisse
- Indemnité de nuisances

1- Médailles de travail et de mérite :

Le contrôle de l'attribution des médailles de travail et de mérite relatives à la promotion 2015, nous a permis de constater les anomalies suivantes, dont le détail est donné en annexe :

- Attribution à tort de la médaille de travail à trois agents
- Mauvaise information sur les fiches NOVA des agents concernés par la médaille à savoir Emploi antérieur et service national, informations nécessaires pour le calcul de nombre d'années de service (02 ans)

2- Promotions avancement au 01-01-2014 :

La vérification des promotions avancement de la campagne 2014, nous a permis de constater une bonne prise en charge de ce dossier.

3- Consolidation du rapport de l'exercice précédent :

Les anomalies constatées lors de notre dernière mission ont été prises en charge à l'exception de certaines anomalies qui restent en instance (voir détail en annexe)

4- Prime de relève et prime de caisse :

En application des dispositions réglementaires relatives à la prime de relève et prime de caisse (cf. Note de service n°566/DRH du 20-05-2014), un contrôle a été effectué à ce sujet afin de vérifier selon les postes de travail des agents ayant perçu ces primes ainsi que les montants correspondants.

Ce contrôle nous a permis de constater une bonne prise en charge de ce thème.

5- Indemnité de nuisances :

En application des dispositions réglementaires relatives à l'indemnité de nuisances (cf. Note de service n°566/DRH du 20-05-2014), un contrôle a été effectué à ce sujet afin de vérifier selon les postes de travail des agents ayant perçu cette indemnité ainsi que les montants correspondants.

Ce contrôle nous a permis de constater l'attribution à tort de ladite indemnité à deux (02) agents, dont le détail est donné en annexe.

Recommandations

- Prendre en charge les anomalies signalées dans le rapport de l'exercice précédent.
- Mettre à jour les fiches NOVA notamment pour les cas des médailles et prendre en charge les anomalies relatives au thème médailles
- Annuler les décisions de médailles attribuées à tort, et les reprendre à la campagne 2016
- Veiller à l'application stricte de la note de service n°66/DRH du 20-05-2014, relative à l'indemnité de nuisances.

Emargement du Directeur de la Distribution avec Observations et commentaire

Emargement du DRH/SDC

املحق رقم [2_4]: المادة المتعلقة خدمات الاجتماعية حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة (الشركة).

اتفاقية الجماعية لشركة صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية و الغازية

الفصل 5 : الخدمات الاجتماعية.

المادة 226 : تصمم سياسات الخدمات الاجتماعية وفقا للتشريع والتنظيم الساريين المعمول وكذا وفقا للقانون الاساسي للخدمات الاجتماعية والثقافية، تشكل الخدمات الاجتماعية للشركة مكملا لسياسة الموارد البشرية.

الخدمات الاجتماعية للشركة تصمم من طرف شركة مدنية تدعى صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية لعمال الصناعات الكهربائية و الغازية (صندوق) لها نمة مالية خاصة بها.

المادة 227 : يتم تطوير الخدمات الاجتماعية خاصة في الهياكل التالية:

- * المساعدة الاجتماعية
- * توفير الخدمات في مجال الصحة
- * روضة الأطفال، دار الحضانة
- * الرياضة الجماعية
- * النشاطات الترفيهية والثقافية
- * تعاونيات الاستهلاك
- * نشاطات الترقية العقارية
- * المساهمة في دعم الطائفة...

المادة 228 : يحدد القانون مساهمة الشركة في صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية، فهي واجبة في جميع الحالات ولا يجوز إسقاط الحق فيها أو اعتبارها منتهية.

لا يجوز صرف صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية عن مهمته، بالإضافة إلى المساهمات القانونية تدفع الشركة مساهمات تكميلية.

المادة 229 : يستفيد من الخدمات الاجتماعية للشركة كل العمال الذين لا زالوا يؤدون نشاطا و المتقاعدين وعائلاتهم وكذا ذوي الحقوق من العمال أو المتقاعدين المتوفين.

الفصل السادس: النظام الداخلي

المادة 230 : النظام الداخلي هو عبارة عن وثيقة تحد الفروع المرتبطة بالتنظيم التقني للعمل و النظافة و الصحة و الانضباط.

المادة 231 : يعرض التنظيم الداخلي على لجنة المشاركة لإبداء رأيها، تسلم نسخة منه لمتن العمل المختص إقليميا للمصادقة و المطابقة، يصير نافذا بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة.

المادة 232 : تعد باللغة و عدمة الأثر كل بنود التنظيم الداخلي التي تحد أو تحذف حقوق العمال، كما جاءت هذه الاتفاقية الجماعية المعمول به.

الفصل 7 : الخلافات الجماعية المصالحة.

المادة 1 : الوفاقية من الخلافات الجماعية

المادة 1 : الاجتماعات الدورية لدراسة المسائل الاجتماعية المهمة.

المادة 233 : في إطار الوفاقية من الخلافات الجماعية يتم عقد اجتماعات كل شهرين تضم الرئيس المدير العام أو من يمثله بحضور مساعديه و الممثلين النقابيين بعرض تحليل و دراسة المسائل الاجتماعية المهمة.

ملحق رقم [2_5]: تقرير المدقق الخاص بصندوق الخدمات الاجتماعية .



SOMMAIRE		
N°	Designation	Page
	► Introduction.	03
SYNTHESE		
	Santé	
	Action Sociale	
	Sport, Culture et Loisirs	
	Vacances	
	Ressources humaines	
	Affaires générales	
	FINANCE, COMPTABILITE ET RECouvreMENT	
	CF-ZELFANA	
ANNEXES 01: Détails		
01	Annexe 01: Santé	
02	Annexe 02: Action Sociale	
03	Annexe 03: Sport, Culture et loisirs	
04	Annexe 04: Finances et Comptabilité	
05	Annexe 05: CF-ZELFANA	
ANNEXES 02: Documents		

النشاط: الصحة طب
Annexe I

الإجراءات من قبل المادية الفرع: REALISATIONS PHYSIQUES PAR FILIALE

I- Actes Médicaux : إجراءات الطبية :

libellé	QRT1	QRT2	QRT3	QRT4	CARTE	MPV	SKK	BE	FOJC	SRT	SOC	NUFO	KOU	OS	FEQ	CEQ	Revisa	TOTAL 1*	TOTAL	
Med Genr																				
Gynécologue																				
Stomato																				
Radio																				
E-C-G																				
TOTAL 1																				
MEDECINS CONVENTIONNES																				
Med Genr																				
Med Spec																				
Stomato																				
Radio																				
Anal Medico																				
TOTAL 2																				
TOTAL 1+2																				

libellé	réalisé 4ème Trimestre 2012	réalisé du 01/01 au 31/12/2012	réalisé 4ème Trimestre 2013	réalisé du 01/01 au 31/12/2013	Objectif 2013	% taux de 2013/2012	Taux de réal %
Med Genr							
Gynécologue							
Stomato							
Radio							
E-C-G							
TOTAL 1							
MEDECINS CONVENTIONNES							
Med Genr							
Med Spec							
Stomato							
Radio							
Anal Medico							
TOTAL 2							
TOTAL 1+2							

II- SOINS MEDICAUX : الرعاية الطبية :

libellé	QRT1	QRT2	QRT3	QRT4	CARTE	MPV	SKK	BE	FOJC	SRT	SOC	NUFO	KOU	OS	FEQ	CEQ	Revisa	TOTAL 1*	TOTAL	
Soins généraux																				
Soins dentaires																				
TOTAL																				

libellé	réalisé 4ème Trimestre 2012	réalisé du 01/01 au 31/12/2012	réalisé 4ème Trimestre 2013	réalisé du 01/01 au 31/12/2013	Objectif 2013	% taux de 2013/2012	Taux de réal %
Soins généraux							
Soins dentaires							
TOTAL							

**REALISATIONS PHYSIQUES PAR FILIALE : Annexe
ACTION SOCIALE**

الإجازات من قبل المديرية الفرعية: الملحق العمل الاجتماعي
1/ الجانب الاجتماعي / Les démarches

Démarches libelle	Prévu 2012	réalisé "deux Trimestre" 2012														TOTAL réalisé "deux Trimestre" 2012	Réalisation 2012	
		ILE	ILED	SE	SEF	SE	SEF	AP	APF	SE	SEF	SA	SAF	SE	SEF			
Dem.Médicale																		
Dem.sociale																		
Dem.administrative																		
Permanences																		
TOTAL 1	2000																	
Autres Actions																		
Circonscriptions																		
Aide sociale Handicapé																		
Jeunes Nationales handicapés																		
Prise en charge des malades+accomp																		
Secours Déces																		
Divers																		
TOTAL 2																		
TOTAL 1+2																		

المصاريف / Dépenses :

LIBELLE	PREVISIONS 2012	Avances perçues 2012	réalisé "deux Trimestre" 2012	réalisé au 31/12/2012	réalisé "deux Trimestre" 2012	réalisé au 31/12/2012	DA	
							% Exec	% Exec
- Circonscriptions								
- Aides Sociales Trousseau scolaire enfant d'agent retraité								
- Jeunes Nationales de l'handicapé								
- Prise en charge des malades+accomp (déplacement)								
- Secours Déces								
- Aide sociale (divers)								
- Frais Hébergement de malades								
TOTAL GENERAL								

1- Ecoles Culturelle : المدارس الثقافية :

REALISATION 2012 (NBRE DE Participants)													
TOURNOIS	GRTE	GRTG	SPE	SDC	SPAS	CAMEG	MPV	CMT	MEI	OS	FOSC	RET	TOTAL
Nbr d'Inscrit													
TOTAL													

2- Plein air et Sorties Aérées:

REALISATION 2012 (NBRE DE Participants)													
	GRTE	GRTG	SPE	SDC	SPAS	CAMEG	MPV	SKMK	FOSC	RET	TOTAL		
Sorties Aérées													
Excursions													
Journées Enfants SONELGAZ													
TOTAL													

Annexe 3
ACTIVITES : SPORT, CULTURE ET LOISIRS
الإشغلة ثقافية وتسلية ورياضية

I. ASSOCIATIONS SUBVENTIONNEES

Dénomination	Subvention en KDA		Taux de rétal %
	Réalisé au	Prévu	
	31.12.12	2012	
ASSOCIATION SPORTIVE TAMRASSET			
ASSOCIATION SPORTIVE D.R. OUARGLA 1			
ASSOCIATION SPORTIVE LAGHOUAT			
ASSOCIATION SPORTIVE HASSI K'MEL			
ASSOCIATION SPORTIVE D.R. OUARGLA 1			
ASSOCIATION SPORTIVE GHARDAJA			
ASSOCIATION SPORTIVE TOUGBOURT			
ASSOCIATION SPORTIVE HASSI MEHAOUD			
ASSOCIATION SPORTIVE EL OUED			
ASSOCIATION SPORTIVE ELIZI			
Total Global			

3- Tournois Sportifs: البطولات الرياضية :

REALISATION DU 01.01 AU 31.12.2012 (NBRE DE Participants)													
TOURNOIS	CRTE	CRTG	SPE	SDC	SPAS	CAMEG	MPV	CMT	MEI	OS	FOSC	RET	TOTAL
REGIONALE													
ZONALE													
NATIONALE													
TOTAL													

I. Récompenses Bacheliers: أولاد جوائز البكالوريوس :

REALISATION 2012 (Bacheliers)													
TOURNOIS	GRTE	GRTG	SPE	SDC	SPAS	CAMEG	MPV	CMT	MEI	OS	FOSC	RET	TOTAL
T. Bien													
Bien													
A Bien													
TOTAL													

الاستبيان ملحق رقم [2_6]:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استبيان

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في تدقيق ومراقبة التسيير

بعنوان



اثر التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية دراسة سونالغاز فرع_ ورقلة_

تحت اشراف الاستاذ:

بن
شويحة بشير

من اعداد الطلبة:

ليلي مقراني

سيدي / سادتي

في اطار التحضير لمذكرة الماستر الموسومة بعنوان : اثر التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية نرجو من سيادتكم المساهمة في اثراء موضوع بحث من خلال الاجابة على أسئلة الاستبيان حيث يهدف هذا الاستبيان الى معرفة آراء كافة عمال المؤسسة حول اثر التدقيق الاجتماعي على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة , و لأنكم اتم الذين تستطعون اعطاءنا صورة صحيحة عما سبق فإننا نلتبس منكم الاجابة على الاسئلة الواردة في هذا الاستبيان بكل دقة وصرحة .

في المكان المناسب ضع العلامة (x)

وتعهد من جهتنا بسرية هذه المعلومات واستخدامها للغرض العلمي فقط.

نشكر لكم حسن تعاونكم معنا

➤ لجزء الاول : يتحدث على مدى تأثير التدقيق الاجتماعي ومساهمته في رفع كفاءة (معرفة ,مهارة ,سلوك) اليد العاملة في المؤسسة .

✓ تعريف عن التدقيق الاجتماعي : أنه فحص قني محايد للبيانات و المعلومات و القوائم المتعلقة بالأنشطة الإجتماعية للمؤسسة بهدف التأكد من تلك البيانات و المعلومات بأنها صحيحة و دقيقة و أن تقرير الأداء الإجتماعي يعطي صورة صادقة وواضحة عن النشاط الإجتماعي للمؤسسة و هذا للتأكد

من مدى مساهمة المؤسسة في الاهتمام بالشؤون الاجتماعية و تحقيق الرفاهية الاجتماعية للعامل و تقدم خدمات اجتماعية من وسائل نقل وتقدم تحفيزات مختلفة والمحافظة على الجانب الصحي والنفسي للعامل والهدف منه رفع فاعلية وكفاءة الأفراد في المؤسسة .

➤ المحور الأول: العبارات المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي

الرقم	العبرة	موافق	محايد	غير موافق
	المدقق يتأكد من جانب الاداري في المؤسسة.			
01	يتواجد في المؤسسة مدقق يقوم بتدقيق على الجانب الاجتماعي للعامل وغيره من الجوانب .			
02	يتأكد المدقق من طريقة التوظيف ومن كيفية تسيير عملية التوظيف .			
03	يساعد التدقيق الاجتماعي في تنظيم سير الكفاءة في المؤسسة .			
04	يتأكد المدقق من عملية الترقية والترسيم في الوقت المناسب .			
05	ويتأكد المدقق من عملية التدريب والتكوين للعامل .			
06	يتأكد المدقق بان العامل المناسب في المكان المناسب .			
07	يتأكد المدقق من ان المؤسسة تقدم الاجور العمال في الوقت المناسب وأعطاء المردودية لكل عامل يستحقها.			
	المدقق ويتأكد من الجانب الانساني (خدمات الاجتماعية) في المؤسسة.			
08	يتأكد المدقق من أن المؤسسة تهتم بالراحة النفسية والمعنوية والجسدية للعامل .			
09	يقوم المدقق بتأكد من ان المؤسسة تحترم الجانب الانساني لعملها وتوفر له خدمات اجتماعية متعددة .			
10	يهتم المدقق بالتأكد من ان المؤسسة تسعى للحفاظ على الجانب الصحي لعمالها.			
11	يهتم ويستفسر المدقق الاجتماعي عن اذا كانت المؤسسة توفر دار حضانة لأبناء العمال.			
12	يتأكد المدقق من أن المؤسسة توفر حقوق العمل من خدمات اجتماعية كوسائل النقل وتقديم تسهيلات للحصول على سكن .			
13	يتأكد المدقق من أن المؤسسة تقدم مبالغ رمزية لعمالها لزيادة من التحفيز في العمل .			
	المدقق يتأكد من الجانب الأخلاقي في المؤسسة.			
12	يتأكد المدقق من ان المؤسسة تسعى لتعزيز العمل المشترك والحياة الاسرية في المؤسسة .			
13	يتأكد المدقق من ان المؤسسة تمتلك دليل اخلاقي واضح ومعلن لجميع العاملين.			
14	يقوم المدقق بالتأكد من مدى اهتمام المؤسسة بزرع الاحترام بين العمال وكذلك تقوم باحترام تقاليد المجتمع عاملين .			
15	يتأكد المدقق من ان المؤسسة تمتلك نظام صارما لمحاربة الفساد الاداري بشتى انواعه .			
16	يتأكد المدقق من عدم وجود خلافات بين العمال والمؤسسة .			

✓ تعريف عن كفاءة الموارد البشرية : تتمثل الكفاءات في السمات الشخصية وما يتمتع به الأفراد من مهارات تمكنهم

من

العمر : اقل من 30 من 31-40 سنة من 41-50 سنة اكبر من 50 سنة

اسم المحكم	درجة العلمية	الجهة
محمد قوجيل	استاذ محاضر (أ)	قاصدى مرباح ورقلة .
اسماء يوسف	استاذ محاضر (أ)	قاصدى مرباح ورقلة .
مناصرية رشيد	استاذ محاضر (أ)	قاصدى مرباح ورقلة .

المستوى التعليمي : اقل من ثانوية ثانوي جامعة شهادات اخرى

الاقدمية : اقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات اكثر من 10

الملحق رقم [7_2] : المحكمين.

الملحق رقم [8_2] : spss

الثبات الفا كرومباخ المحور الاول التدقيق الاجتماعي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,935	19

صدق المقارنة الطرفية التدقيق الاجتماعي

Statistiques de groupe

	VAR00055	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00054	1,00	8	38,6250	9,44060	3,33776
	2,00	8	55,1250	,64087	,22658

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test d'échantillons indépendants				
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bil)
VAR00054	Hypothèse de variances égales	12,361	,003	-4,932	14	

Hypothèse de variances inégales				-4,932	7,065
------------------------------------	--	--	--	--------	-------

Test-صدق المقارنة الطرفية الكفاءة الموارد

Statistiques de groupe

	VAR00055	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
VAR00057	1,00	8	50,1250	2,35660	,83318
	2,00	8	54,0000	,00000	,00000

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		t	ddl	Sig. (bil.)
	F	Sig.			
Hypothèse de variances égales	16,299	,001	-4,651	14	
VAR00057 Hypothèse de variances inégales			-4,651	7,000	

الثبات الفا كرومباخ لكفاءة

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,576	18

تثبا الاختبار ككل الفا كرومباخ الكلية

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,895	37

وصف البيانات الشخصية

Tableau de fréquences

Tableau de fréquences

CATG

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
age-exe	2	6,7	6,7	6,7
Valide age	13	43,3	43,3	50,0
cad	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

sex

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
m	23	76,7	76,7	76,7
Valide f	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

age

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
moin 30	6	20,0	20,0	20,0
31 au 40	19	63,3	63,3	83,3
Valide 41 au 50	4	13,3	13,3	96,7
50+	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

niv

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
moin lcy	4	13,3	13,3	13,3
Valide lcy	10	33,3	33,3	46,7
uiv	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

exp

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
moin 5	6	20,0	20,0	20,0
Valide 5 au 10	19	63,3	63,3	83,3

10+	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

ملحق رقم [9_2]:

الاسئلة التي تم طرحها

في الجانب أنشطة المورد البشرية الادارية

تم اجراء مقابلة مع مصلحة التكوين والتنمية البشرية وقد تم طرح الاسئلة التالية للوصول الى الاجابة والهدف المرغوب فيه وهي كالتالي:

هل يتم التدقيق على هذه الوثائق ومن هو مدقق؟

اضافة الى المقابلة التي تمت في على مستوى مصلحة التكوين والتنمية البشرية قمنا بالمقابلة على مستوى الوحدة الجهوية

صندوق الخدمات الاجتماعية لمؤسسة سونلغاز وقد طرحنا الأسئلة التالي :

- ماهى نوعية الخدمات الاجتماعية المقدمة للعامل؟

- كيف يتم التدقيق على هذه الخدمات المقدمة؟

الفهرس

الصفحة	الفهرس
III	الاهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال البيانية
X	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
1	القسم الاول : الدراسات النظرية و التطبيقية فى التدقيق الاجتماعى وكفاءة الموارد البشرية.
2	الفصل الاول : التدقيق الاجتماعى و كفاءة الموارد البشرية.
3	تمهيد الفصل .
4	المبحث الاول : عموميات حول التدقيق الاجتماعى
4	المطلب الاول : تطور و تعريف التدقيق الاجتماعى.
4	الفرع الاول :تطور التدقيق الاجتماعى .
7	الفرع الثانى : تعريف التدقيق الاجتماعى .
8	المطلب الثانى : متطلبات واهداف ومزايا التدقيق الاجتماعى.
8	الفرع الاول : متطلبات التدقيق الاجتماعى .
8	الفرع الثانى : اهداف ومزايا التدقيق الاجتماعى .
9	المطلب الثالث : اساليب معايير تدقيق الاجتماعى .
9	الفرع الاول :اساليب التدقيق الاجتماعى .
9	الفرع الثانى :معايير التدقيق الاجتماعى .
10	المطلب الرابع : مبادئ وخطوات تدقيق الاجتماعى.
10	الفرع الاول :مبادئ التدقيق الاجتماعى .
11	الفرع الثانى :خطوات التدقيق الاجتماعى .
13	المبحث الثانى : الاطار المفاهيمى لكفاءة الموارد البشرية.
13	المطلب الاول : تعريف و خصائص المورد البشرى.
13	الفرع الاول :تعريف المورد البشرية .
13	الفرع الثانى : خصائص المورد البشرية .

14	المطلب الثاني : تطور وتعريف كفاءة المورد البشري .
14	الفرع الاول :تطور كفاءة الموارد البشرية .
14	الفرع الثاني : تعريف كفاءة الموارد البشرية .
15	المطلب الثالث : الفرق بين الكفاءة والفعالية و خصائص كفاءة الموارد البشرية .
15	الفرع الاول : الفرق بين الكفاءة والفعالية.
17	الفرع الثاني : خصائص كفاءة الموارد البشرية .
18	المطلب الرابع : عناصر وابعاد كفاءة الموارد البشرية.
18	الفرع الاول :عناصر كفاءة الموارد البشرية.
19	الفرع الثاني : ابعاد كفاءة الموارد البشرية.
20	خلاصة الفصل .
21	الفصل الثاني : الدراسات السابقة .
22	تمهيد الفصل .
23	المبحث الأول : الدراسات السابقة وتكون حسب المتغيرات .
23	المطلب الاول : المتغير التابع التدقيق الاجتماعي .
26	المطلب الثاني:المتغير المستقل كفاءة الموارد البشرية .
28	المبحث الثاني : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة .
28	المطلب الاول : مقارنة الدراسة الحالية ودراسات التدقيق الاجتماعي .
31	المطلب الثاني : مقارنة الدراسة الحالية ودراسات كفاءة الموارد البشرية .
33	خلاصة .
34	القسم الثاني :الدراسة الميدانية لمؤسسة سونالغاز ورقلة .
35	الفصل الثالث : الطريقة والأدوات.
36	تمهيد
37	المبحث الاول : الطريقة والأدوات.
37	المطلب الاول : الطريقة المستخدمة في الدراسة الميدانية.
37	المطلب الثاني : مجتمع الدراسة
39	المطلب الثالث :أدوات الدراسة الميدانية
45	خلاصة الفصل .
46	الفصل الرابع : مناقشة النتائج .
47	تمهيد الفصل .
48	المبحث الاول : عرض و مناقشة النتائج.

48	المطلب الأول :عرض النتائج .
54	المطلب الثاني: مناقشة النتائج .
61	المطلب الثالث : اختبار صحة الفرضيات
63	خلاصة الفصل .
65	الخاتمة
69	المراجع
72	الملاحق
87	الفهرس