

جامعة قاصدي مرباح _ ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تدقيق ومراقبة التسيير
من إعداد الطالبة: باباي هاجر
بعنوان:

دور المراجعة الاجتماعية في تحسين اداء الموارد البشرية

دراسة حالة لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير - تعاونية الحبوب و الحبوب الجافة - الصندوق الوطني
للتأمينات الاجتماعية و العملاء الأجراء - ورقلة -

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ - 2014/06/09

أمام اللجنة المكونة من السادة:

- الأستاذ(عرابة الحاج) / بجامعة قاصدي مرباح ورقلة رئيسا

- الأستاذة(غوالي محمد البشير) /جامعة قاصدي مرباح ورقلة مشرفا

- الأستاذ (مايو عبد الله) /جامعة قاصدي مرباح ورقلة مناقشا

السنة الجامعية: 2014/2013

أهداء

بعد القنوت لله و السجود له شكرا على حسن توفيقه في إتمام هذا العمل
المتواضع الذي أهديه إلى :

أحلى كلمة يردد لها لساني، إلى التي حملتني وهنا على وهن، إلى أجمل كائن عرفت
عيونني، إلى أنقى و أقوى حب أحس به قلبي، إلى التي سهرت الليالي من أجلي، إلى
السند المتين في حياتي، إلى من منحتني و تمنحتني من غير أن تسألني عطاء، إلى
شمعة النور الذي تذوب لتضيء دربي، إلى التي أحيا من أجلها قرة عيني،
الصدر العنون.....

أمي الغالية أدامها الله لي و أطال في عمري و طابها برعايته .
إلى تاج رأسي، إلى القلب الرؤوف الذي يحتمل الصعاب من أجلنا، إلى الذي أهدى
حياته قربانا من أجل أن نعيش بهناء، إلى من كان سندا و عوننا في الدنيا و نحى
روحي بحب الله و رسوله، إلى الذي لو فديته بروحي فلن أوفى قسطا من حقه و لو
ضيقا

أبي العزيز حفظه الله و أطال في عمره و طاب برعايته
إلى الشموع التي أضاءت لي مشواري، إلى الذين كانوا سندا لي، إلى من يشعرتني
وجودهم بقربي أمانا و طمأنينة إخوتي و أخواتي كل واحد باسمه، تاج رأسي وسيلة،
أمل المستقبل رمضاء، و خاتمة المثابر أخي العزيز محمد الأمين و المناظرة
إيمان.....

إلى شمعتنا أملي المضيئتان عبد السلام و عبد المهيمن جعلهم الله من أزهار المستقبل .
إلى أجمل و أحلى ما منحتني الدنيا و أعز ما أحبت في الله توأم روحي وردة بالي
و إلى كل زملائي و زميلاتي و أصدقائي و صديقاتي و الأفاضل، إيمان، سكينه، صبرين

شكر و تقدير

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم
" إن الله و ملائكته و أهل سماواته و أرضه و حتى النملة في جحرها و حتى الحوت في
البحر ليصلون على معلم الناس للخير".
رواه الترمذي.

نحمد الله حمدا كثيرا على نعمه الكثيرة التي أنعمها علينا و على إتمامنا لهذا العمل
المتواضع،

و لهذا نتقدم بأخلص و أسمى عبارات الشكر و التقدير

إلى الأستاذ المشرف: "عوالي محمد البشير"

على تقديمه يد العون و المساعدة.

دون أن أنسى موظفي شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير - بورقلة -

بعد الله عز و جل.

كما أرمي بأرقي و أسمى معاني الشكر لكل من ساهم معي في إتمام هذا العمل من

بعيد أو قريب

إلى من حملتهم ذكرتي و لم تحملهم ذكرتي.

هاجر



ملخص الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى توضيح مدى أهمية المراجعة الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، و تحسين أداء العاملين و هذا من خلال مقابلة بعض المسؤولين في ادارة الموارد البشرية فيما يخص الانشطة الاجتماعية لتحديد الوضعية الاجتماعية،و ذلك باستخدام أسلوب المقابلة الشخصية و التقرير الوصفي و الملاحظة، و هذا وفق المنهج الوصفي في الفصل الأول أما الفصل الثاني تم فيه استخدام المنهج الوصفي بالإضافة إلى المنهج التحليلي.

الكلمات المفتاحية:

المراجعة الاجتماعية، التدقيق، المحاسبة الاجتماعية الموارد البشرية، الاداء،أداء العاملين

R ésumé de l'étude:

Cette recherche vise à illustrer l'importance de l'audit social dans les institutions économiques, et d'améliorer le rendement des employés et ce en interviewant certains des responsables de la gestion des ressources humaines en ce qui concerne les activités sociales pour déterminer le statut social, et que l'utilisation de la méthode de l'entretien personnel et rapport descriptif et d'observation, et ce selon l'approche descriptive au premier trimestre le deuxième chapitre est l'utilisation de la méthode descriptive, en plus de l'approche analytique.

Mots-clés:

L'audit social, audit, ressources humaines, la comptabilité sociale, la performance, le rendement des employés

قائمة المحتويات:

الصفحة	قائمة المحتويات
1	الإهداء.....
1	الشكر.....
1	ملخص.....
1	قائمة المحتويات.....
1	قائمة الجداول.....
1	قائمة الأشكال البيانية.....
1	قائمة الملاحق.....
أ	مقدمة.....
1	الفصل الأول: الجانب النظري للدراسة.....
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية- الإطار المفاهيمي للدراسة -.....
13	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية-الدراسات السابقة للموضوع-.....
20	الفصل الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة.....

22	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات المستعملة.....
33	المبحث الثاني:نتائج و مناقشة الدراسة التطبيقية
38	الخاتمة.....
43	قائمة المصادر و المراجع.....
47	الملاحق.....
	الفهرس.....

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
04	طبيعة التدقيق الاجتماعي	(1-1)
07	المراجعة المالية و الاجتماعية	(2-1)
28	أسئلة النشاط الاجتماعي	(1-2)
29	أسئلة النشاط الاجتماعي	(2-2)
31	أسئلة النشاط الاجتماعي	(3-2)
32	أسئلة النشاط الاجتماعي	(4-2)
32	أسئلة النشاط الاجتماعي	(5-2)
33	أسئلة النشاط الاجتماعي	(6-2)

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	العنوان	الرقم
24	الهيكل التنظيمي لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير	(1-2)
26	أقسام الإدارة العامة	(2-2)

الفهرس

الفهرس:

الصفحة	العنوان
49	الاهداء
49	الشكر
49	ملخص
49	قائمة المحتويات
49	قائمة الجداول
49	قائمة الأشكال البيانية
أ	مقدمة عامة
1	الفصل الاول: الأدبيات النظرية-الإطار المفاهيمي للدراسة
2	تمهيد
3	المبحث الأول: مفاهيم حول المراجعة الاجتماعية
3	المطلب الاول: أساسيات حول المراجعة الاجتماعية
3	الفرع الأول: مفهوم المراجعة الاجتماعية
5	الفرع الثاني: مجالات الأداء الاجتماعي
7	الفرع الثالث: الفرق بين المراجعة الاجتماعية و المالية
8	المطلب الثاني: فحص و مراجعة الأنشطة الاجتماعية
8	الفرع الاول: مراحل تنفيذ المراجعة الاجتماعية
10	الفرع الثاني: منهجية المراجعة
12	الفرع الثالث: مشاكل الاداء الاجتماعي
14	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية-الدراسات السابقة للموضوع-
14	المطلب الاول: الدراسات السابقة
18	المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية
19	خلاصة الفصل الاول
20	الفصل الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة

21	تمهيد:
22	المبحث الاول: الطريقة و الادوات المستعملة
22	المطلب الاول: طريقة جمع المعلومات
22	الفرع الاول: جمع المعلومات
26	المطلب الثاني: الادوات المستعملة
27	المبحث الثاني: نتائج و مناقشة الدراسة التطبيقية
27	المطلب الاول: نتائج الدراسة التطبيقية
27	الفرع الاول: واقع عملية المراجعة لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير
31	الفرع الثاني: واقع عملية المراجعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية
33	الفرع الثالث: واقع عملية المراجعة لتعاونية الحبوب و الخضر الجافة
36	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة
36	الفرع الاول: مراجعة مشاكل تقييم الاداء
36	الفرع الثاني: مراجعة تقييم نتائج العاملين
36	الفرع الثالث: مراجعة و تصحيح الانحرافات
39	خلاصة الفصل الثاني
41	الخاتمة
46	قائمة المصادر و المراجع
49	الفهرس

مقدمة

أ- توطئة

ظلت المحاسبة على مدى قرون عديدة تقوم بالمهمة التقليدية لها والمتعارف عليها من خلال تسجيل وتبويب وقياس الأحداث ذات الأثر المالي، فيما ازداد الاهتمام باحتياجات العديد من الأطراف الأخرى كالمستثمرين والاحتياجات الأخرى ذات العلاقة تزامنا مع التوسع الهائل في نشاطات الشركة على مستوى العالم . الأمر الذي مكن تلك الشركات من السيطرة على الموارد البشرية والبيئية على حد سواء .

ولما أدى استخدام تلك المواد إلى إحداث آثار سلبية على البيئة والإنسان معا كان لا بد للمحاسبة من الخروج عن إطارها التقليدي المتعارف عليه إلى إطار يتصف بالشمولية ويعمل على رصد الأحداث والتقارير عنها في شتى المجالات ومن ضمنها التقرير عن الأداء الاجتماعي ، حيث أصبحت المراجعة الاجتماعية ضرورة حتمية ناتجة عن التطور الذي شهدته المحاسبة. وبغية الإلمام بحثثيات الموضوع نطرح الإشكالية التالية:

1-الإشكالية الرئيسية:

ما مدى تأثير المراجعة الاجتماعية على الأداء الاجتماعي للشركة؟

و عليه تتفرع تحت هذه الإشكالية التساؤلات الجزئية التالية :

- من يطلب المراجع الاجتماعي ؟
- لمن يوجه تقرير المراجع الاجتماعي؟

2-الفرضيات

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث يمكن صياغة الفرضيات كالتالي:

- المراجعة الاجتماعية أداة لقياس الأداء الاجتماعي و تحديد الوضعية الاجتماعية للمنشأة؛
- تعمل المراجعة الاجتماعية على التسيير الجيد لإدارة الموارد البشرية لتحسين الأداء .

3-مبررات اختيار الموضوع:إن اختيار موضوع البحث له أسباب ذاتية و اخرى موضوعية

و هي كالتالي.

- بحكم تخصصي في التدقيق ومراقبة التسيير؛
- النقص الذي تعانيه المؤسسات الجزائرية في هذا المجال.

4-أهداف الدراسة:

بناء على تحديد مشكلة موضوع البحث وصياغة فرضياته الأساسية فإننا نسعى في حقيقة الأمر لمحاولة تخطيط الأهداف التالية:

- إظهار الأعمال التي تقوم بها وظيفة إدارة الموارد البشرية و مدى مساهمتها في خلق قيمة مضافة لها؛
- توضيح مدى تأثير المراجعة الاجتماعية على تحسين الاداء و بيان كفاءة المورد البشري؛
- محاولة تسليط الضوء على وظيفة أساسية من وظائف المؤسسة الحديثة لإدارة الموارد البشرية.

5-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع في:

- ✓ المراجعة الاجتماعية تعتبر اداة رقابية فعالة لا يمكن الاستغناء عنها على مستوى إدارة الموارد البشرية؛
- ✓ تطوير مهنة المراجعة لتتبيه المراجع إلى ضرورة الحصول على أدلة إثبات كافية وملائمة وفقا لمبادئ المراجعة.
- ✓ بروز الحاجة إلى المراجعة الاجتماعية جاء لظهور المحاسبة الاجتماعية التي تعتبر كأداة لقياس الأداء الاجتماعي للمنشأة واهتمامها بإعداد تقارير وقوائم اجتماعية .

6- حدود الدراسة:

أ- الحدود المكانية: شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير، تعاونية الحبوب و الخضر الجافة، الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء.

ب- الحدود الزمانية: 2013

7- المنهج البحث و الادوات المستخدمة:

للإجابة عن الأسئلة المقترحة ضمن مشكلة البحث، ومحاولة اختبار صحة الفرضيات المقدمة تم الاعتماد في الفصل الأول (القسم النظري) على المنهج الوصفي و أسلوب التحليل، وذلك بغية استقراء الجانب النظري للموضوع، أما الفصل الثاني (القسم التطبيقي) الاعتماد على منهج دراسة الحالة بهدف اسقاط الدراسة النظرية على واقع المؤسسة متخذة في ذلك شركة البناء للجنوب والجنوب الكبير وحدة ورقلة، تعاونية الحبوب و الخضر الجافة، الصندوق الوطني للتأمين الاجتماعي للعمال الأجراء نموذجاً لذلك.

8- صعوبات الدراسة:

- عدم تطبيق و الفهم الجيد وفق طريقة $100\% \text{ imrad}$ ؛

- قلة المراجع.

9- هيكل البحث:

لمعالجة الإشكالية قسم البحث كما يلي:

الفصل الأول بعنوان "الجانب النظري للدراسة" تم تقسيمه إلى مبحثين، يتناول المبحث الأول الأدبيات النظرية- والإطار المفاهيمي للدراسة -و الذي تناول مفاهيم حول المراجعة الاجتماعية، أما المبحث الثاني و المعنون بالأدبيات التطبيقية- الدراسات السابقة للموضوع- تم التطرق فيه لمختلف الدراسات التي تناولت الموضوع.

أما الفصل الثاني فكان بعنوان "الجانب التطبيقي للدراسة- تم تخصصه لدراسة الحالة فقسم إلى مبحثين، الأول تم فيه تحديد الطريقة و تحديد الادوات المستعملة أما المبحث الثاني قد خصص لتحديد نتائج الدراسة و مناقشتها

تمهيد:

لقد زادت الحاجة إلى وظيفة المحاسبة لخدمة طوائف أخرى، حيث لم تعد المحاسبة تلك الوظيفة التي تخدم فقط اصحاب المشروع، و إنما تطورت و أصبحت أداة لخدمة المجتمع و معيارا لمدى كفاية الإدارة لتحقيق الأهداف المرجوة من قيام المشروع، و من هنا ظهرت المسؤولية الإجتماعية التي تعبر على أن المراجعة الإجتماعية وسيلة تقييم لمدى تنافسية الموارد البشرية، هذا العامل الذي يعتبر مفتاحا لتهيئة إمكانيات و قدرات المؤسسات في خلق قيمة مضافة و أداة إستراتيجية تساهم و تناسب السياسات الاجتماعية للمؤسسة مع أهداف الاطراف ذات المصلحة، و لذلك سوف نتناول في هذا الفصل ما يلي:

المبحث الأول: مفاهيم حول المراجعة الاجتماعية.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

المبحث الأول مفاهيم حول المراجعة الاجتماعية

تدخل المراجعة الاجتماعية ضمن مجال تسيير الموارد البشرية، ولقد ظهرت الحاجة إلى المراجعة الاجتماعية بعد ظهور المحاسبة الاجتماعية¹ و لهذا سنعرض في هذا المبحث أساسيات حول المراجعة الاجتماعية

المطلب الأول: أساسيات حول المراجعة الاجتماعية

الفرع الأول مفهوم المراجعة الاجتماعية.

أولاً: تعريف المراجعة الاجتماعية.

تعددت التعارف للمراجعة الاجتماعية بتعداد الآراء والأفكار و فيما يلي سيتم ذكر بعضا منها:

1- تعريف p.canadau تعتبر المراجعة عملية مستمرة و دائمة لمعاينة الوضعيات داخل المؤسسات للكشف عن نقاط القوة و الضعف باستعمال منهجية و تشخيص عام للمؤسسة لتقديم التوصيات، لتصحيح الوضعيات المشخصة و يعرفه على انه "ذلك المسعى الموضوعي و الإستقرائي من خلال الملاحظة، تحليل، التقييم و تقديم التوصيات بالاعتماد على منهجية و باستعمال تقنيات تسمح بالكشف عن نقاط القوة و 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 إدارة².

2- تعريف jean-marie على أنه: "عملية الفحص الإحترافي لإبداء رأي حول مشاركة العنصر البشري في تحقيق الأهداف المسطرة بالإعتماد على المرجعيات المتعلقة بالموضوع و تقديم التوصيات اللازمة لتحسين نوعية تسيير المورد البشري³.

و عليه سيوضح الجدول التالي طبيعة التدقيق في المجال الاجتماعي: جدول(1-1)

¹ -دكتور أحمد حلمي جمعة، مجلة المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، مسؤولية المدقق بشأن الاجراءات التحليلية عند تطبيق معايير التدقيق الدولي، تموز 2002 العدد (8).

² candau, **audit social méthodes et techniques pour un management**, paris p51,52.

³ jean-mariey, ressources humaines et gestion du personnel educapole gestion, p208.

الهدف	نوع التدقيق
-ضمان كمية المعلومات الاجتماعية -تأكيد تطبيق ثقافة إدارية	المطابقة
-بلوغ أهداف المر دودية المبنية على تسيير الموارد البشرية	الفعالية
-تحقيق إقتصاد متوسط في تحصيل النتائج	الكفاءة
-تقدير كمية و صلاحية وظيفه الموارد البشرية	استراتيجي أو إداري

Source: amokrane abdellaziz p 143.

ثانيا: تطور المراجعة الإجتماعية.

ظهرت المراجعة الاجتماعية بظهور أول كتاب متخصص في مجال دراسة التدقيق الإجتماعي سنة 1975 باللغة الفرنسية، ثم ترجم إلى الإنجليزية بعنوان "audit social au service d'un management" حيث شهد تطورا كبيرا سنوات السبعينات فألف فرانسو دال كتاب بعنوانه "عندما تستيقظ المؤسسة على الضمير الاجتماعي" حيث أوضع من خلاله مفهوم و تطور المسؤولية الاجتماعية ثم جاء كتاب جون ماري بيرتي¹.

- إن ظهور المدققين الاجتماعيين داخل المنشأة كان سنة 1979 في الشركة الأوروبية، و نظرا للتطور الذي بدأ يظهر و ينمو داخل المنشأة للمراجعة الاجتماعية، إختص بعض الأشخاص في عملية المراجعة و منها الجمعيات، ففي فرنسا ظهر المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي سنة 1982، كما برزت مجموعة الدراسات و البحوث التحليلية الاجتماعية في نهاية سنة 1983، و الجمعية المهنية للخبراء الاجتماعيين سنة 1984، أما سنوات تسعينات زاد الإهتمام بالتدقيق الاجتماعي من خلال كثرة إجراء الملتقيات المنظمة من طرف المعاهد و المدارس².

و أصبح الجانب الاجتماعي يلعب دورا مهما في تحديد الإختيارات الإستراتيجية للمؤسسة، حيث أصبحت الوثائق و الجداول الخاصة بالأفراد تخضع للإشهاد القانوني من طرف المدققين الاجتماعيين و من أهمها الميزانية الاجتماعية³.

¹ -مراد سكاك، فارس هباش، دور التدقيق الاجتماعي في اطار حوكمة المسؤولية اجتماعيا في ضل الانفتاح الخارجي، الملتقى الوطني العلمي حول الازمة المالية و الاقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية 20، 21 أكتوبر 2009 ص 5.

² - jean-marie peretti, audit social, editions dorgznisation p30-

³ - canadau pretti, audit social, editoin vuibert 1986 p30-

الفرع الثاني: مجالات الأداء الاجتماعي :

هناك مجالات وأنشطة متعددة منها:

1. تدريب العاملين :

تعمل الوحدات الاقتصادية على رفع الكفاية الأفراد بوضع برامج التدريب اللازمة لتزويدهم بالمهارات لأداء أعمالهم بنجاح، و يمكن إجراء القياس النقدي للتأثيرات الاجتماعية لبرامج تدريب العاملين عن طريق الاعتماد على تكلفة تلك البرامج كأساس لتحديد قيمة مساهمة الوحدة الاقتصادية في هذا الصدد

2. توفير خدمات الانتقال للعاملين :

لا يعتبر توفير خدمات الانتقال للعاملين بالوحدة الاقتصادية ضرورة اجتماعية فحسب لضمان رفاهيتهم و الاحتفاظ بقدرتهم على العمل بل أنها تمثل ضرورة اقتصادية ، إذ يترتب على صعوبة الانتقال التعب و الإجهاد للعامل مما يؤثر على إنتاجه، و بالتالي يمكن القول إن تسهيل مهمة الانتقال من و إلى مقر العمل يساعد على زيادة الإنتاج، و قد يتم توفير وسائل الانتقال للعاملين بصفة إلزامية أي طبقا لنص القانون أو بصفة اختيارية¹.

3. توفير خدمات الإسكان للعاملين :

قد تقوم الوحدة الاقتصادية بتوفير الوحدات السكنية للعاملين بصفة اختيارية كما قد ينص القانون على إلزام الوحدة الاقتصادية بتوفير الوحدات السكنية للعاملين بها . و يمكن إجراء القياس الكمي غير المالي للتأثيرات الاجتماعية لتوفير خدمات الإسكان للعاملين عن طريق تحديد عدد الوحدات السكنية التي وفرتها الوحدة الاقتصادية ونسبة عدد العاملين المستفيدين منها إلى متوسط عدد العاملين بالوحدة الاقتصادية .

4. توفير الرعاية الطبية للعاملين :

يعتبر توفير الرعاية الطبية للعاملين من الأنشطة الاجتماعية الإلزامية في الحالات التي ينص عليها القانون و فيما عدا ذلك فإنها تعتبر من الأنشطة الاجتماعية الاختيارية، و توفير الرعاية

¹ -محمد محمود عبد المجيد و آخرون، المراجعة المتقدمة، البيان للطباعة و النشر، جامعة عين تموشنت ص39.

الطبية للعاملين يؤثر على الحالة النفسية لهؤلاء العاملين بالوحدة الاقتصادية مما يؤثر على الإنتاجية .

بالإضافة الى التأثير على علاقات العاملين بزملائهم في الوحدة الاقتصادية و مساهمة الوحدة الاقتصادية في هذا الصدد قد تشمل الى توفير الرعاية الطبية للعاملين، و توفير الرعاية الطبية لأسر العاملين و الأفراد في البيئة المحيطة بالوحدة الاقتصادية مما يندرج ضمن نطاق المساهمة الاجتماعية الاختيارية و ذلك ضمن مجالات الأداء الاجتماعي الخارجي .

5. توفير الخدمات الرياضية و الاجتماعية للعاملين :

تهدف تلك الخدمات إلى توفير الوسائل التي تتيح للعامل مزاوله الأنشطة الرياضية و الانتفاع بوقت فراغه بطريقة ترفع من مستواه الصحي و الثقافي و الاجتماعي، نظرا لأن العامل يكتسب المهارات و الاتجاهات التي تجعله قادرا على الموازنة بين احتياجاته النفسية و العقلية و الاجتماعية.

و قد تشمل أنشطة الوحدة الاقتصادية في هذا الصدد ما يلي:

أ-الاهتمام بالنشاط الرياضي ؛

ب-وجود نادي رياضي للعاملين؛

ج-وجود نادي للرحلات و المصايف؛

د-خدمات اجتماعية أخرى مثل توزيع بعض المواد الغذائية بمناسبة شهر رمضان¹.

6.توفير الخدمات الغذائية للعاملين:

يعتبر توفير الخدمات الغذائية للعاملين من الأنشطة الاجتماعية الإلزامية للوحدة الاقتصادية في الحالات التي ينص عليها القانون، و فيما عدا ذلك فإنها تعتبر من الأنشطة الاجتماعية الاختيارية.

7-توفير دار حضانة:

¹ - محمد محمود عبد المجيد، الاتجاهات الحديثة في المراجعة، القاهرة عين، 1983، ص44.

قد يعتبر توفير دار حضانة من الأنشطة الاجتماعية الالزامية للوحدة الاقتصادية أي التي تم طبقا لنص القانون أو قد يكون من الأنشطة الاجتماعية الاختيارية و يمكن إجراء القياس النقدي لتأثيرات الاجتماعية لتوفير دار حضانة على أساسا صافي التكاليف الفعلية التي تحملتها الوحدة الاقتصادية، أيضا إجراء القياس الكمي الغير المالي لتأثيرات الاجتماعية لتوفير دار حضانة إلى متوسط عدد العملات بالوحدة الاقتصادية¹.

الفرع الثالث: المراجعة الاجتماعية و المراجعة المالية²

الجدول(2-2):المقارنة بين المراجعة المالية و المراجعة الاجتماعية

وجه المقارنة	المراجعة الاجتماعية	المراجعة المالية
المفهوم	فحص فني محايد للمعلومات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية ذات مضمون اجتماعي التي تزولها الوحدة الاقتصادية	فحص فني محايد لأنظمة الرقابة الداخلية و الدفاتر و السجلات و القوائم المالية بهدف إبداء رأي في مدى تعبير القوائم المالية للوحدة الاقتصادية
الاهداف	-التأكد من صحة و دقة المعلومات المتعلقة بالأنشطة ذات المضمون الاجتماعي التي تزولها الوحدة الاقتصادية -التأكد من أن المعلومات تعطي الصورة الصادقة عن الأداء الاجتماعي للوحدة الاقتصادية	التأكد من صحة و دقة البيانات المحاسبية المثبتة في الدفاتر و القوائم المالية -إبداء رأي فني محايد عن مدى تعبير قوائم مالية عن نتيجة نشاط الوحدة الاقتصادية
النطاق	فحص المستندات و الدفاتر و السجلات و القوائم المالية مع التركيز على البيانات الخاصة بالأنشطة و المسؤولية الاجتماعية للوحدة الاقتصادية و كذا التقارير الخاصة بالبرامج الاجتماعية المتوقع تنفيذها مستقبلا	فحص أنظمة الرقابة الداخلية و الدفاتر و السجلات و القوائم المالية للتأكد من صحة البيانات المثبتة بها من الناحية المستندية و الحسابية
الاساليب	يستخدم المراجع الاجتماعي مجموعة من الأساليب أهمها: -المعاينة و الجرد الفعلي	يستخدم المراجع المالي مجموعة من الاساليب أهمها: -المعاينة و الجرد الفعلي

¹ - محمد نبيل علام، المسؤولية الاجتماعية إطار فكري لمراجعة الاداء الاجتماعي لمنظمات الاعمال العدد72 ، 191،ص:23.
² - هيثم ممدوح العبادي،محمد ذا النون عصفور،المراجعة الاجتماعية في ضل التشريعات المنظمة للمهنة،الأردن،العدد71،2008،ص:20.

<p>-الشهادات و القرارات -المراجعة الحسابية و المستندية -المقارنات</p>	<p>-الشهادات و القرارات -المراجعة الحسابية و المستندية -قائمة استقصاء -الفحص الفني -المقارنات -الاستفسارات الشفوية</p>	
<p>مراجع قانوني</p>	<p>فريق من الخبراء الفنيين المتخصصين على أن يرأسه مراجع قانوني</p>	<p>القائم بها</p>
<p>التأهيل العلمي و العملي طبقا لأحكام القانون رقم 133 لسنة 1951 الخاص بمزاولة مهنة المحاسبة و المراجعة</p>	<p>التأهيل العلمي و العملي طبقا لأحكام القانون رقم 133 لسنة 1951 الخاص بمزاولة مهنة المحاسبة و المراجعة بالإضافة إلى حصول المراجع على قدر مناسب من المعرفة في المجالات المرتبطة بالأنشطة الاجتماعية للوحدة الاقتصادية</p>	<p>التأهيل</p>
<p>يستفيد منه بصفة أساسية : ملاك</p>	<p>يستفيد منه بصفة أساسية: العاملون، العملاء الجهات الحكومية، المستثمرون جماعات الضغط الاجتماعي الجمهور بصفة عامة</p>	<p>المستفيد منه</p>

المصدر: من إعداد الطالبة.

المطلب الثاني: فحص و مراجعة الأنشطة الاجتماعية:

الفرع الأول: مراحل تنفيذ المراجعة الاجتماعية

أولاً: المرحلة التحضيرية والتمهيدية: تهدف هذه المرحلة إلى إعطاء المراجع الاجتماعي فكرة وتصور واضح عن المنظمة محل المراجعة والفحص خاصة إذا كانت مراجعة القوائم والتقارير الاجتماعية تتم للمرة الأولى وتشمل هذه المرحلة:

1- تحديد نطاق ومجالات المراجعة الاجتماعية للمنظمة:

إذ يتوجب على المراجع أن يحدد نطاق ومجال المراجعة التي سيمارسها في المنظمة منذ البداية حتى يتمكن من وضع برنامج المراجعة المشتمل على كافة الأنشطة المكونة لمجالات المسؤولية الاجتماعية.

2- فحص وتقييم البرامج الاجتماعية التي تعدها المنظمة:

بما أنه من الضروري وجود تكامل بين أهداف المنظمة وأهداف المجتمع فإن البرامج الاجتماعية التي تعدها المنظمة تتمتع بأهمية كبرى وعليها قد يتوقف عليها نشاط المراجعة الاجتماعية.

3- فحص ودراسة النظام المحاسبي الاجتماعي للمنظمة:

إن أهم المراحل التمهيديّة بالنسبة لعملية المراجعة الاجتماعية أن يقوم المراجع بفحص ودراسة النظام المحاسبي الاجتماعي المتبع والمطبق في المنظمة محل المراجعة، وذلك من عدة نواحي من حيث مشتملاته كالمجموعة المستندية والمجموعة الدفترية والإجراءات المحاسبية الخاصة بالقيود والترحيل وضبط الحسابات واستخراج النتائج وإعداد القوائم الاجتماعية لبيان نتيجة النشاط الاجتماعي والمركز الاجتماعي في نهاية الفترة المحاسبية¹.

ثانياً: مرحلة إعداد برنامج المراجعة: بعد انتهاء المراجع من المرحلة التمهيديّة يقوم بإعداد برنامج المراجعة حيث يمثل هذا البرنامج خطة عمل يسير عليها فريق المراجعة بأكمله ولذلك يجب أن يوضح البرنامج ما يلي:

- 1- الأهداف التي يسعى هذا البرنامج إلى تحقيقها من عملية المراجعة الاجتماعية؛
- 2- الإجراءات والخطوات التنفيذية التي يجب الالتزام بها حتى يمكن تحقيق هذه الأهداف؛
- 3- البرنامج الزمني المتوقع لكل مرحلة من مراحل المراجعة؛
- 4- المسؤولية التي تقع على عاتق كل عضو من أعضاء فريق المراجعة خلال عملية الفحص والتحقق وتقييم الأداء الاجتماعي؛
- 5- يجب أن يعكس البرنامج نطاق وأبعاد عملية المراجعة الاجتماعية وحدودها من خلال مجالات المسؤولية الاجتماعية والأنشطة التي تمارسها المنظمة داخل كل مجال منها؛
- 6- يجب أن يوضح برنامج المراجعة الأساليب الفنية التي تتماشى مع طبيعة الأنشطة الاجتماعية محل المراجعة والتي تمثل وسيلة الإثبات في المراجعة الاجتماعية².

¹ - أمين السيد أحمد لطفي، مراجعات مختلفة لأغراض مختلفة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص300

² - سكاك مراد، التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي و استراتيجي في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التدبير، دراسة حالة بالمديرية الجهوية بسطيف، سنة 2001 ص5-6.

الفرع الثاني: منهجية المراجعة

بعد تحديد الأنشطة الاجتماعية للوحدة الاقتصادية يتم فحصها و مراجعتها و الاطلاع على كل ما يتعلق بها من مستندات و تقارير للحصول على معلومات وافية عن نتائج و تأثيرات تلك الأنشطة و تقييم تلك النتائج و التأثيرات في ضوء الأهداف المحددة، و نظرا للطبيعة المميزة للأنشطة الاجتماعية فإن المراجعة الاجتماعية تنفذ بواسطة فريق من الخبراء الفنيين المتخصصين على أن يرأسه مراجع قانوني مستقلا استقلالا تاما عن الوحدة الاقتصادية، و تم اختيار هذا الفريق عن بواسطة مراجع قانوني يراعي بقدر الامكان شموله على كفاءات و تخصصات في مختلف المجالات مثل الاقتصاد و الهندسة.

حيث يقدم المراجع الاجتماعي تقريره بصفة أصلية للجهة التي فوضته لتنفيذ عملية المراجعة و هي الوحدة الاقتصادية، على أن ترسل نسخة منه إلى الجهاز المركزي للمحاسبات، لدراسته و تقييم ما جاء به ثم يرسل بعد ذلك إلى مجلس الشعب باعتباره ممثلا اراعية مصالح المجتمع بصفة عامة، ليقوم بتقييم مدى وفاء الوحدات الاقتصادية بمسئولياتها الاجتماعية الالزامية و الاختيارية و ذلك بواسطة لجنة متخصصة، و لذلك سوف يستخدم المراجع الاجتماعي عند تنفيذ المراجعة الاجتماعية بعض الاساليب التي يستخدمها المراجع المالي،بالاضافة إلى استخدام بعض الاساليب الأخرى التي تتماشى مع طبيعة الأنشطة الاجتماعية و أهم الاساليب هي¹:

1- **المعاينة و الجرد الفعلي**: يستخدم المراجع هذا الاسلوب كلما كان تطبيقه ممكنا و مقبولا، ذلك أنه يمثل أهم إثبات يمكن الحصول عليه حيث أن المشاهدة تولد الاطمئنان و الثقة، و ذلك كما في حالة تحقق من الوجود الفعلي للأصول المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية للوحدة الاقتصادية مثل أجهزة منع التلويث أو المتعلقة بزيادة درجة أمان المنتج.

2- **الشهادات و الاقتراحات**: يتمثل هذا الاسلوب في الحصول على قرار كتابي من داخل او

خارج الوحدة الاقتصادية، يؤكد بعض النواحي المحاسبية أو يزيل الغموض عنها سواء كان الاقرار داخليا أو خارجيا و مما هو جدير بالإشارة أن أي إقرار كتابي من الجهات الخارجية له أهمية أكبر و يمثل إثباتا أقوى من الاقرار الصادر عن إدارة المنشأة².

¹ - رأفت سلامة محمد، و آخرون، علم تدقيق الحسابات، المسير للنشر و التوزيع، 2011، عمان، الطبعة الأولى، ص: 251.
² - محمد نبيل علام، حدود المسؤولية الاجتماعية الاجتماعية، إطار فكري لمراجعة الاداء الاجتماعية لمنظمات الاعمال، مجلة الادارة العامة، دورية علمية محكمة معهد الادارة العامة الرياض المملكة العربية السعودية، العدد: 72، 1991.

3- **المراجعة المحاسبية و المستندية:** يقصد بالمراجعة المستندية مراجعة المستندات و الدفاتر و السجلات و التقارير الاجتماعية و القوائم المالية للتأكد من صحة و دقة البيانات من الناحية المحاسبية، أما مراجعة المستندية التأكيد من وجود مستند لكل عملية و أنه يتضمن كافة الشروط التي يجب توفرها فيه وقد تكون المستندات داخلية أو خارجية.

4- **اعداد قائمة استقصاء:** تعتبر قائمة استقصاء من الاساليب الهامة للحصول على المعلومات من الفئات الاجتماعية المتأثرة بالأنشطة الاجتماعية و عند تطبيق هذا الاسلوب يجب مراعاة ما يلي:

- أ- أن يكون لدى الفرد المتأثر تقدير واضح عن الاثر الواقع عليه من العنصر موضع السؤال.
- ب- أن يكون من الممكن ربط هذا الاثر بالوحدات النقدية بطريقة مباشرة أو عن طريق التقييم البديل.
- ت- يجب أن يكون الفرد المتأثر راغبا في اعطاء اجابة صادقة¹.

5- **الفحص الفني:** قد تستلزم مراجعة التأثيرات المترتبة على بعض الانشطة مثل التلوث أو المواصلات القياسية لجودة المنتجات لحصول على معلومات عن النسب الفعلية للتلوث أو المواصلات و مقارنتها بالنسب المسموح بها و المحددة بواسطة القانون و تحديد الانحرافات حتى يمكن اتخاذ القرارات المصححة، و يتم الفحص بواسطة فنيون متخصصون في تلك المجالات.

6- **المقارنات:** يعتبر هذا الاسلوب من اساليب المراجعة الاجتماعية الهامة عدا انه من الضروري الاعتماد على هذا الاسلوب و الاهتمام بالمؤشرات عن طريق²:

- المقارنة بين المحقق خلال السنة و المستهدف يعتبر مؤشر عن مدى الفعالية في تحقيق أهداف الاداء الاجتماعي؛

¹ - أمين السيد أحمد لطفي، مراجعات مختلفة لأغراض مختلفة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص300

² - mounir benhizia, les contrats de travail, société national de comptabilité-

-المقارنة بين المحقق خلال سنة و الفعلي لسنوات سابقة يعتبر مؤشر عن تطور الاداء الاجتماعي عبر سنوات مختلفة؛

-المقارنة بين المحقق لسنة و المؤشرات المتعلقة بالصناعة يعتبر مؤشر عن الاداء الاجتماعي للوحدة الاقتصادية بالنسبة لغيرها من الوحدات الاقتصادية التي تنتمي لنفس القطاع.

7-الاستفسارات الشفوية:يقصد بها اجراء مقابلات و مناقشات مع المسؤولين عن تنفيذ الانشطة و البرامج الاجتماعية في الوحدة الاقتصادية، و غالبا لا يوجد مستندات كتابية تؤيد استفسارات الشفوية وبالتالي فهو اقل اساليب المراجعة الاجتماعية من حيث مدى امكانية الاعتماد عليه و رغم ذلك فهو يستخدم على نطاق واسع عند تنفيذ المراجعة الاجتماعية كونه يكشف عن بعض النواحي التي توضحها المستندات و الدفاتر و السجلات و بتالي يناسب طبيعة الانشطة الاجتماعية.

الفرع الثالث : مشاكل الاداء الاجتماعي

مازال الاطار العام للمراجعة الاجتماعية لم يتشكل بعد، لذا توجد العديد من المشكلات التي تواجه أداء المراجعة الاجتماعية و من أبرزها

- أن المفاهيم و المتغيرات الاساسية للمسؤولية الاجتماعية لم تحدد بشكل قاطع:

لم تتحدد أو تتبلور المفاهيم و المتغيرات الاساسية التي تشكل أبعاد الاطار الفكري للمسؤولية الاجتماعية و بتالي المراجعة الاجتماعية، ولا شك ان عدم القدرة على الوصول إلى اتفاق محدد حول ماهية المسؤولية الاجتماعية و حقيقة أبعادها إنما يعني عدم القدرة على تحديدها بشكل دقيق.

- أن المشكلات الاجتماعية تتسم بالحركية:

إن التوقعات و المشكلات ليس لها صيغة الثبات او الجهود حيث تتسم بالحركية أي عدم قدرة منظمات الاعمال على التعامل معها،حيث كلما كانت الانشطة الاجتماعية متغيرة،أصبحت عملية مراجعة الاداء الاجتماعي لتلك الانشطة أكثر تعقيدا¹.

- مشاكل تحديد القائمين بعملية المراجعة الاجتماعية تمتعهم بمهارات متخصصة:

إن الممارس لعملية المراجعة الاجتماعية يجب أن يكون ملما بنواحي معرفة عديدة تتصل بمختلف مجالات المسؤولية الاجتماعية و تتفق مع طبيعة الميزة للانشطة الاجتماعية.

¹ - http://www.waccapa.com.uk/acca/stwdy.asp

- مشاكل قياس التكاليف و العوائد الاجتماعية:

فضلا عن مشكلة وجود معايير اجتماعية تلائم القياس المحاسبي بالاضافة الى مشاكل تقرير المحاسبي

عن النشاط الاجتماعي ينبغي التوصل الى ما يلي:

قياس تكلفة و منافع برامج الاداء الاجتماعي؛

قياس مدخلات و مخرجات برامج العمل الاجتماعي؛

تصميم تقرير معيار عن الاداء الاجتماعي؛

تقييم الاداء بتحديد كفاءة و فعالية تنفيذ المنظمة للبرامج الاجتماعية.

- أن المشكلات و القيم و التدفقات تختلف من مجتمع لآخر:

وإن الاختلاف في صيغ قيم و مفاهيم مشكلات و توقعات كل مجتمع بذاته انما يولد اختلافا مباشرا في

المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال في كل مجتمع، و بتالي تختلف حتما بضرورة مجالات المراجعة

الاجتماعية في كل مجتمع بذاته

- تحديد الجهة التي تعين القائم بالمراجعة الاجتماعية و تدفع اتعابه و يقدم اليه تقريره:

عادة ما يتم تنفيذ المراجعة الاجتماعية عن طريق فريق عمل يتضمن عدد من الخبراء على أن يرأسه

مراجع قانوني، و يتميز الفريق بالاستقلالية عن المؤسسة مع مراعاة ان يكون ذو تأهيل و تخصص كافي

في مختلف المجالات¹.

المبحث الثاني: الادبيات التطبيقية-الدراسات السابقة للموضوع-

حيث تم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين فخصص المطلب الاول للدراسات اما المطلب الثاني الى

مقارنة بين الدراسات السابقة و دراستنا الحالية.

المطلب الاول: الدراسات السابقة

¹ - 3. P. 1993, Dalloz, paris. j-p: Autona

إن الجهود المبذولة من طرف الباحثين في مختلف العلوم تزيد من ثقافتنا ومستوانا العلمي والعملية ولهذا سنعرض بعض الدراسات التي تناولت مثل هذا الموضوع سابقا وهو دور المراجعة الاجتماعية في تحسين أداء الموارد البشرية.

دراسة الطاهر زوييري:

دراسة الطاهر زوييري، بعنوان المراجعة الداخلية في تحسين الأداء، دراسة ميدانية لمخبر

الأشغال العمومية للجنوب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الماستر في علوم التسيير - ورقة -

سنة 2010

الهدف من هذه الدراسة هو محاولة إبراز أهمية تقييم نظام الرقابة الداخلية و مساهمتها في إدارة طريق المراجع الداخلي، و محاولة اعطاء صورة جديدة لوظيفة المراجعة الداخلية لابرار مساهمتها كاداة فعالة في عملية التقييم و رفع و تحسين الاداء و كذا ابرار مساهمة المراجعة في كشف الانحرافات، التلاعبات اعمال الغش و تزوير على المستوى الداخلي للمؤسسة و اعطاء فرصة للقوة المسيرة، و للاجابة على إشكالية الموضوع تم الاعتماد على المنهج التاريخي التحليلي، بما يتناسب مع سرد الحقائق التاريخية التي كان لها فضل في تطوير المراجعة، و اسباب تطورها و كذا المنهج الوصفي للاطار العلمي للمراجعة الداخلية لاعطاء فرصة تتضح فيها قوة المراجع الداخلي و دوره في تحسين الاداء في المؤسسة و محاولة اجراء دراسة حالة للتعرف على وظيفة المراجعة الداخلية داخل التنظم و على أثر هذا تم التوصل إلى النتائج التالية ومن أهمها :

المراجعة الداخلية تساعد المؤسسة في ايجاد الثغرات، واقتراح الحلول الممكنة كما تساعد على تنفيذ القرارات المتخذة بما يضمن فعاليتها، وأن المراجعة الداخلية تراعي مجموعة من الشروط الموضوعية من أجل الوصول إلى كفاءة و فعالية كبيرة لهذه الوظيفة.

و رغم الدراسة التي قام بها الباحث و حسب النتائج المتوصل إليها لم يبين العلاقة بين المراجعة الداخلية و الرقابة الداخلية و كذا دور المراجع في ذلك و لم يبين أداء المورد البشري في هذه العملية لكونه عنصر مهم فيها.

دراسة علي مسعودي:

دراسة علي مسعودي، بعنوان دور التدقيق الداخلي في تقييم نظام الرقابة الداخلية بالمؤسسة، دراسة حالة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة- ورقلة- مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير سنة 2012/

حيث كان الهدف من هذه الدراسة هو إظهار دور المراجعة الخارجية في المؤسسة الاقتصادية و محاولة تقديم التوصيات للمراجع و التي من شأنها زيادة درجة إعتقاد كل من المراجع الداخلي و الخارجي على عمل آخر مما يحقق الفعالية و فائدة للطرفين حيث تم الإعتقاد على المنهج الوصفي و تحليلي في الفصل الأول، أما الفصل الثاني تم الإعتقاد على منهج دراسة الحالة و تم الوصول إلى النتائج التالية:

أن هناك تداخل في الوظائف و أن توثيق و ترتيب الوثائق الخاصة بالمبيعات لاتسمح بالحصول على المعلومات بطريقة سريعة، حيث تم التوصل إلى أن التدقيق الخارجي أداة رقابة فعالة في المؤسسات و أن للمراجع دور في تفعيل رقابة الموظفين، و يعاب على هذه الدراسة أنه لم يتم التطرق إلى المراجعة الخارجية، و لا المراجعة الاجتماعية، كونها مهمة في هذه العملية و تعلقها بالموارد البشري.

دراسة الزغود محمد السائح:

الزغود محمد السائح، دراسة بعنوان مراجعة إدارة الموارد البشرية و دورها في تحسين أداء المؤسسة الإقتصادية، دراسة ميدانية لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب -غرداية- مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير سنة 2011 / 2012

والهدف من هذه الدراسة هو محاولة إبراز أهمية مراجعة وظيفية إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة و كذا تأثيرها في تحسين الأداء، بالإعتقاد على المنهج التاريخي لتطور مراجعة الموارد البشرية و منهج دراسة الحالة بإستخدام المقابلة و الإستبيان.

إذ تم اتوصل إلى أن مراجعة وظيفية الموارد البشرية تعمل على إكتشاف نقاط القوة و الضعف لإدارة الموارد البشرية كونها إدارة رقابية لأنشطة المؤسسة و أن ظهور مثل هذه المراجعة كان نتيجة تطور الذي شهدته مهنة المراجعة و أن هذه المؤسسة تحاول إتخاذ إجراءات تحسين الأداء بناء على تقرير مراجع الموارد البشرية.

و ما يعاب على هذه الدراسة أنه لم يتم التعرض للعمليات التي يقوم بها المورد البشري و مدى تأثيرها على عملية المراجعة، من توظيف و تكوين وغيره، كونها هي أساس العملية.

دراسة جمال الدين لغيش:

دراسة جمال الدين لغيش بعنوان "محاولة تدقيق وتقييم نظام المعلومات" دراسة حالة المؤسسة الوطنية سونا طراك قسم الانتاج حاسي مسعود خلال 2013 ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص تدقيق و مراقبة تسيير سنة 2012 /2013.

الهدف من هذه الدراسة هو دراسة امكانية القيام بتقييم بنية نظام معلومات المؤتمنة من قبل الادارة العليا، و كذا معرفة معايير الرقابة على نظام المعلومات، بما يتناسب مع التطور الحاصل في مجال استخدام تقنية المعلومات من حيث الدقة و السرعة و الكفاءة

و النتائج المتوصل اليها هي استخدام المراجع الاطار المقترح للمراجعة، تؤكد بدرجة كبيرة ان عند تنفيذ مهام عملية المراجعة في ضل بيئة نظم المعلومات الالكترونية، و خاصتا في المشاكل التي تنتج عن هذه البيئة، و كذا تبني نظام معلومات بالمؤسسة بغرض تحقيق جملة من الاهداف الجوهرية.

و ما يعاب على هذه الدراسة عدم التطرق و لو بجزء صغير للمراجعة الاجتماعية كون ان المعلومات مصدرها المورد البشري.

دراسة رجم خالد:

دراسة رجم خالد بعنوان "اثر نظام المعلومات الموارد البشرية على اداء العاملين" دراسة حالة المؤسسة شي علي، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص انظمة معلومات و مراقبة تسيير، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة- سنة 2011

حيث تهدف الدراسة الى ابراز اهمية مخرجات عملية تقييم الاداء في استخدامها في تفعيل القرارات المتخذة على مستوى الموارد البشرية من تدريبات و ترفقيات و ابراز علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بعملية تقييم اداء العاملين في المؤسسة و دوره في تحسين ادائهم كما تهدف الى محاولة الاطلاع على واقع نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية و مدى تأثيره على اداء العاملين

حيث خلصت هذه الدراسة الى سعي المؤسسة لأى رفع اداء للتكيف مع المتغيرات البيئية بالاضافة الى تعزيز مكانتها التنافسية و إستخدام نظام المورد البشري يؤدي الى تسيير الفعال له في المؤسسة

وما يعاب على هذه الدراسة أنها لم تتطرق الى اثر نظام المعلومات الموارد البشرية على التدقيق الداخلي او التدقيق الاجتماعي.

دراسة سارة بن عثمان:

دراسة سارة بن عثمان بعنوان "دور المراجعة الداخلية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية" دراسة حالة المؤسسة الوطنية للاشغال في الآبار بحاسي مسعود 2013 سنة 2012/2013

الهدف من هذه الدراسة هو توضيح دور المراجعة الداخلية في تفعيل نظام الرقابة الداخلية و هذا للوصول الى النتائج المتمثلة في ان عملية المراجعة الداخلية في المؤسسة مصلحة مستقلة، تقوم بفحص الدوري لقوائمها المالية و كذا نشاطها من اجل وضع تقرير يحكم فيه على حالة المؤسسة و كذا كشف المراجعة الداخلية على نقاط القوة و الضعف لتحديد مخاطر و تقييم هذا النظام و ما يعاب على هذه الدراسة هو عدم التطرق الى المراجعة الخارجية ولا المراجعة الاجتماعية و خاصتا ان هناك تكامل بينهما.

دراسة بوحفص رواني:

بوحفص رواني، بعنوان "الوراجعة البيئية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية"، دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للأنايب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد و تسيير البيئة، سنة 2006/2007.

الهدف من هذه الدراسة هو ابراز أهمية المراجعة البيئية لتحسين الأداء البيئي للمؤسسة، و ضرورة الاعتماد على النظام البيئي الداخلي لديها من خلال الاعتماد على نظام الرعاية الصحية و السلامة البيئية، بالإضافة إلى تسهيل عمل المراجعين البيئيين الخارجيين. و النتائج المتوصل إليها هي أن المراجعة البيئية الخارجية للمؤسسة تفصح عن مدى اهتمامها بالبيئة و الاجراءات و السياسات المتبعة، و ذلك لتقييم الاداء و ادارة المخاطر الصحية و الوقاية البيئية.

بالرغم من أن الدراسة أكدت على ضرورة المراجعة البيئية سواء الداخلية منها أو الخارجية للمؤسسة، إلا إنها أهملت للمراجعة الاجتماعية التي تكمل بين هذه الاخيرة و المراجعة البيئية.

المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية

بعد استعراضنا للدراسات السابقة التي تم اجرائها في مجال الدراسة نجد انه هناك اوجه تشابه و اوجه اختلاف في عدة جوانب بين هذه الدراسات و درستنا اهمها ما يلي:

- 1- من حيث الهدف لقد اشتركت جل الدراسات حول هدف رئيسي واحد و هو بيان عملية التدقيق او المراجعة للموارد البشرية، او كيفية تسيير هذا المورد و كذا نظام معلوماته، لكن لكل دراسة طريقة خاصة في صياغة هدفه، واسلوب معالجته للعملية، او الموضوع حيث تهدف دراستنا إلى بيان عملية المراجعة الاجتماعية و من يستعملها.
- 2- من ناحية موضوع الدراسة هناك دراسات استخدمت الاستبيان في الجانب الميداني للوصول الى النتائج لمناقشتها، وهناك من استعمل منهج دراسة الحالة للموارد البشرية لبيان كيفية سيرها كما قامت دراستنا.
- 3- بالنسبة لطريقة المعالجة فهناك اوجه تشابه وأوجه اختلاف بين الدراسات السابقة يمكن تلخيصها في أن كل الدراسات تطرقت للمراجعة أو التدقيق إلا دراسة واحدة بينت أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على أداء العاملين و لم تتطرق للمراجعة أما في دراستنا تم ذلك.

خلاصة الفصل الاول:

لقد سلطنا الضوء من خلال هذا الفصل على الادبيات النظرية، فتم التطرق الى مفاهيم حول المراجعة الاجتماعية ،تطورها أهدافها،مجالاتها،بالإضافة الى مراحلها و متطلباتها و يمكن تلخيص لأهم النقاط و النتائج التي تم التوصل لها من خلال هذا المبحث كما يلي:

- تعتبر المراجعة الاجتماعية من احد المراجعات التي يقوم بها المراجع لتوفير البيانات اللازمة للأداء الاجتماعي.

- ان المراجعة الاجتماعية هي منهج لتأكيد صحة المعلومات المتاحة لاستخدامات المتعددة من عملية تقييم الاداء.
- تعتبر المراجعة الاجتماعية نشاط مستقل تابع لإدارة الموارد البشرية للتعرف على مدى قوة او ضعف المشاريع و المشاكل الاجتماعية المتعلقة بالظروف الخارجية و الداخلية للشركة.
- تعمل على مقارنة الاداء الفعلي بما هو مخطط الى جانب معرفة مدى التقدم في تنفيذ السياسات التي تعطيها القدرة على تصميم استراتيجية تسييرها و ذلك باستعمال مجموعة من الوسائل و الادوات و تقديم توصيات حول العمليات التي تمت مراجعتها

الفصل الثاني

الجانب التطبيقي للدراسة

تمهيد:

بعد تطرقنا في الفصل الأول إلى مفاهيم المراجعة الاجتماعية و مبادئ و المعايير المتبعة في ذلك بالاضافة إلى الدراسات السابقة للموضوع، سنحاول في هذا الفصل إختبار مدى تطابق الجانب النظري على الواقع العملي، و المقارنة بين نتائج الدراسات السابقة و نتائج دراستنا.

و للإلمام أكثر بالجانب التطبيقي للدراسة ارتأينا أن نتناول من خلال هذا الفصل كل من مجتمع عينة الدراسة و طريقة جمع و تلخيص المعطيات، و التعريف بمتغيرات الدراسة و كذا الطريقة و الأدوات المتبعة، كما سيتم عرض و مناقشة نتائج الدراسة

لذا تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول:الطريقة و الادوات

المبحث الثاني:المناقشات و نتائج الدراسة

المبحث الاول: الطريقة و الادوات المستعملة

قبل الشروع في دراسة دور المراجعة الاجتماعية (مراجعة الموارد البشرية) نوضح بعض جوانب الدراسة المتمثلة في جمع المعلومات، و كذا الادوات المستعملة في ذلك و كل هذا سيتم التطرق إليه من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الاول: الطريقة المستعملة في جمع المعلومات

يحتوي هذا المطلب على فرع واحد و هو جمع المعلومات.

- الفرع الاول: جمع المعلومات: و يتضمن ما يلي

أولاً- تحديد المنهج : نظرا لطبيعة الدراسة في الجانب التطبيقي تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي يعتبر أسلوب متبع للوصول إلى الاهداف المسطرة، كما أن موضوع بحثنا يدور حول المراجعة الاجتماعية و يقوم على جمع الحقائق و تحليلها ومقارنتها للوصول إلى نتائج المرجوة، كما يحوي هذا المنهج على عدة آليات منها البحث المكتبي، الوثائقي، دراسة الحالة.

و ذلك سعيا للإجابة على الإشكالية المطروحة و المتمثلة في ما مدى تأثير المراجعة الاجتماعية في تحسين اداء الموارد البشرية؟

ثانياً- الزيارة الميدانية : و ذلك للمعاينة و للوقوف على الصور الحقيقية للمؤسسات، عن طريق التنقل بين مختلف الادارات و المصالح رفقة مديري و مرمؤوسي المصالح للتمكن من القيام بجمع البيانات و المعلومات.

- تعد مصلحة المستخدمين المصلحة الرئيسية في الشركات و المؤسسات نظرا لتتبعها لسير العمال، حيث تسعى هذه الشركات إلى التسيير الأنجع لغرض تحقيق الاهداف، و من أبرز مجالات التسيير في المؤسسة تسيير الموارد البشرية التي تتولى القيام به هذه المصلحة و فيما يلي سوف يتم عرض نموذجا حيا وهي شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير بورقلة و هيكلها التنظيمي :

أولاً- تعريف شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير

تعتبر شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير شركة ذات أسهم (spa) تخضع لنصوص القانون التجاري و القوانين الأساسية للشركة، نشاطها الأساسي يتمثل في إنجاز مشاريع، تقع في المنطقة الخاصة بالنشاط شرق ورقلة إلى حي سكرة و تتربع على مساحة تقدر بـ 1697,7م و تتضمن مساحة مبنية تقدر بـ 738,65م³.

وفي 18 ديسمبر 1997م تأسست شركة بإسم شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير برأس مال يقدر بـ 100 مليون دينار جزائري و بدأت نشاطها في 15 ديسمبر 1998م أين تم تدعيمها من طرف الدولة الجزائرية فأرتفع رأسمالها إلى غاية 870 مليون دينار جزائري و بعمالة تقدر بـ 262 عامل ذوي الإختصاصات المختلفة و حسب طبيعة نشاط الشركة فهو يرتفع و ينخفض حسب المشروع.

ثانيا- مهام الشركة

بعد التعريف بشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير نستنتج أن الوظيفة الأساسية للشركة هي أشغال تكميلية و تقديم خدمات خاصة بالبناء، و تتميز الوظائف التي تقوم بها المؤسسة بما يلي:

1- التموين: و هي وظيفة من إختصاص قسم وسائل الإنتاج حيث انها توفر المواد اللازمة و العتاد و كذا توفير جميع مستلزمات المشروع.

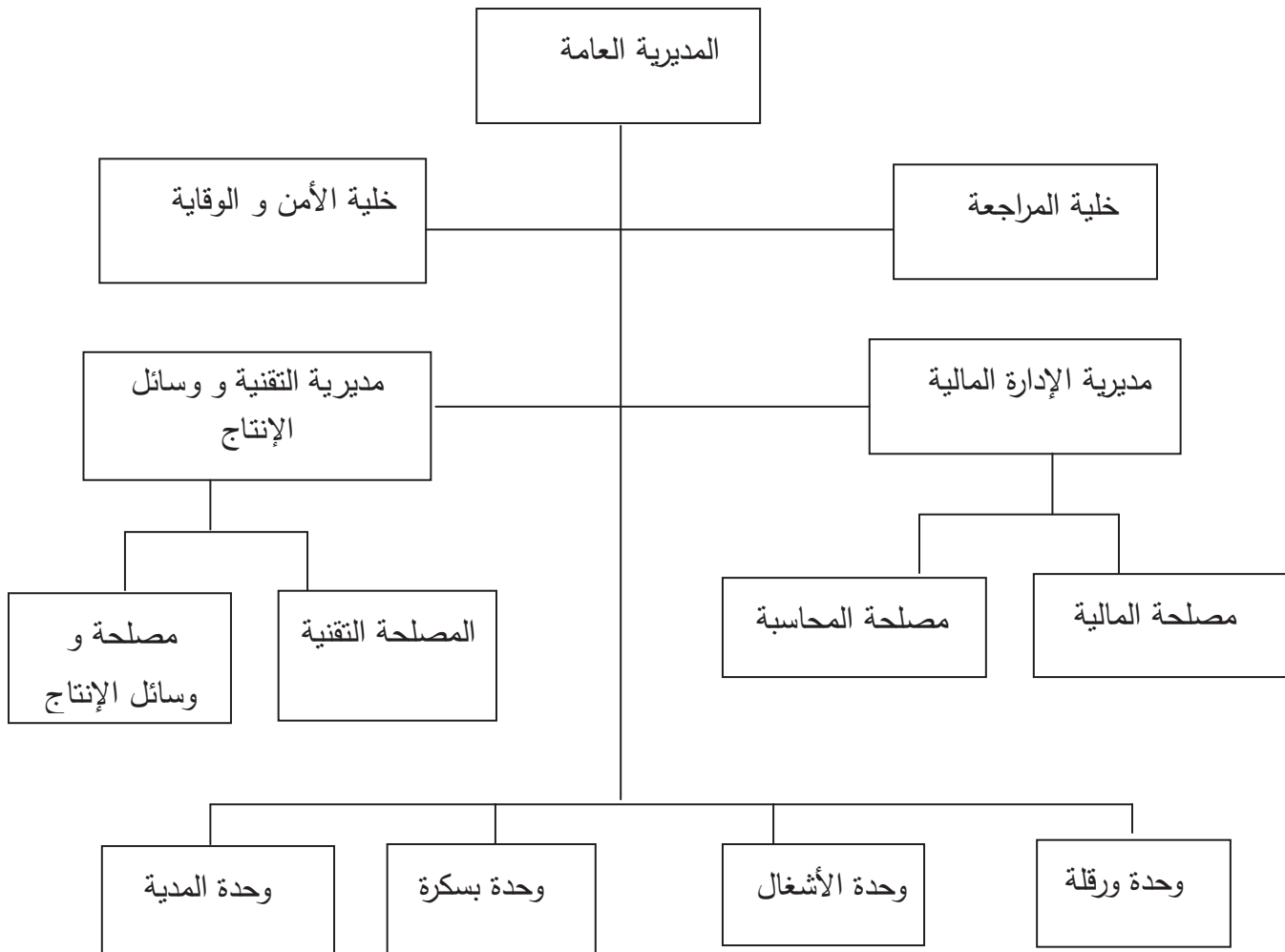
2- التسويق: و هذه الوظيفة من إختصاص المديرية التقنية ووسائل الإنتاج، حيث تقوم بإعداد دراسة شاملة للسوق كما يتم اختيار المشاريع و متابعتها.

3- الإنتاج: يعتبر من المهام الغير أساسية في المؤسسة، إذ أن وظيفتها الأساسية خدمية و بتالي تقوم المؤسسة بعملية إنتاج بعض المواد الخاصة بقطاع البناء و هذا لتوفير السيولة.

ثالثا- الهيكل التنظيمي للشركة

تعتمد المؤسسة هيكل ذات طبيعة خطية استشارية تتشكل من ثلاث مستويات تنظيمية، كما تعتمد تقسيما وظيفيا يقوم على وظيفتين أساسيتين هما مديرية الإدارة و المالية و مديرية التقنية ووسائل الإنتاج، و هو كما يلي:

الشكل : (1-2) الهيكل التنظيمي لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة

1- **خلية المراجعة:** هي خلية تابعة لمدير العام مباشرة و هدفها هو المراقبة و التقييم بإستعمال تقنيات و معايير المراجعة للأعمال مصالح الشركات بهدف التسيير الأحسن و تنقسم إلى مصلحتين المراجعة و المالية فالأولى تقوم بمراقبة مصلحة المحاسبة و المالية و الثانية تقوم بمراقبة طرق المعالجة المحاسبية و التأكيد من إحترام قواعد المحاسبة المتفق عليها.

2- **خلية الأمن و الوقاية:** و هي بمثابة همزة وصل بين المتعاملين و مختلف مديريات الشركة إذ تهدف إلى السهر على أمن الشركة و حمايتها من المخاطر و ذلك بالتدخل و الاتصال بالمصالح المعنية في الوقت المناسب.

3- **المديرية التقنية و وسائل الإنتاج:** و تنقسم إلى قسمين هما القسم التقني و قسم الوسائل و الإنتاج

كما يلي:

القسم التقني:يسير من طرف المكلف بالأسعار و المكلف بالصفقات و هدفه يتمثل في:

-إعداد دراسة شاملة للسوق؛

-إختيار المشاريع المناسبة و تولي عملية متابعتها؛

-البحث عن المناقصات الخاصة بالبناء في امكنة النشاط و الحرص على المشاركة فيها بإحضار دفتر الشروط وجميع المعلومات التقنية و المالية؛

- قسم الوسائل و الإنتاج:كان يسمى قسم الإمدادات و هدفه هو تموين بالمواد و العتاد و توفير جميع مستلزمات المشروع و ينقسم إلى دائرتي العتاد و دائرة التموين بالمواد.

4- مديرية الإدارة و المالية:تنقسم إلى قسم المحاسبة و المالية و قسم الموارد البشرية هدفها تمويل الشركة بالعمال ذوي الاختصاصات المناسبة و تسجيل جميع المعاملات المالية للشركة،فهي قائمة على التنسيق بين جميع المديريات و استقبال أعمالهم اليومية و من أهمها:

- القيام بالتسجيلات المحاسبية مهما كان نوعها من أجل الحصول على الميزانية الختامية؛

- القيام بإعداد القوائم الأساسية إلى جميع الملاحق بعد المرور بأعمال نهاية الدورة؛

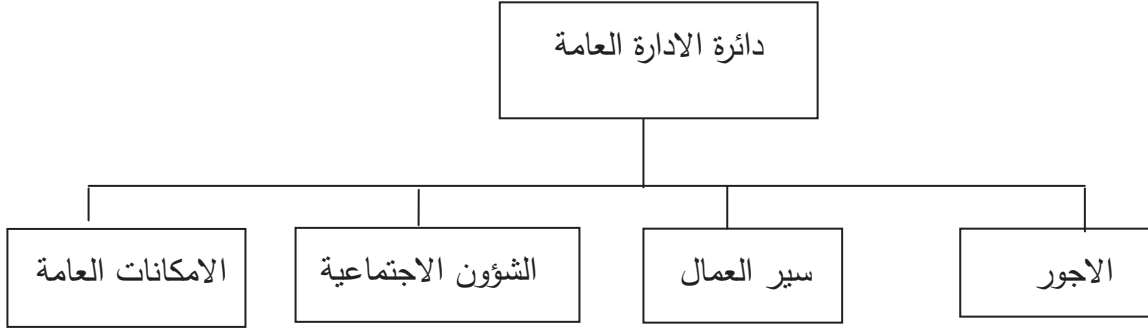
- مراقبة الخزينة المالية للمؤسسة؛

- تحضير المراسلات بين المؤسسة و المتعاملين الخارجيين(البنوك،الأدارة الجبائية)؛

- التأكد من صحة المعلومات القادمة من طرف مختلف المديريات بالشركة؛

- الدفع للموردين و التكفل بإجراءات التأمين المختلفة و العمليات.

- الشكل: (2-2) أقسام هذه المصلحة الادارة العامة:



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة

المطلب الثاني: الادوات المستعملة

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة و إختبار فرضياتها تم إستخدام مجموعة من ادوات البحث المستعملة بعد إستخدامنا المنهج الوصفي في جمع المعلومات و البيانات، و هي أسلوب المقابلة الشخصية و الملاحظة و تقرير الوصفي.

أولاً: المقابلة الشخصية

لقد إختارنا أسلوب المقابلة الشخصية حسب أفراد المجتمع المدروس وذلك من خلال مقابلة بعض الرؤساء المصالح بمختلف مستوياتهم (مسؤول مصلحة الموارد البشرية، مسؤول المحاسبة و المالية، المدقق الداخلي) و هذا قصد الحصول على المعلومات المباشرة حول نشاط المؤسسة بصفة عامة، ونشاط أساليب تقييم الموارد البشرية بصفة خاصة و التي تعبر عن مصلحة المستخدمين للعينة المقصودة للدراسة.

حيث ضمننا المقابلة طرح بعض الاسئلة لمسؤولي المصلحة حول نشاط عملهم و كيفية سيره، و كذا سير العمال لتحسين أدائهم و زيادة كفاءتهم و خبرتهم المهنية، و عن كيفية رؤيتهم لظروف العمل و العلاقة بينهم، و من جهة أخرى مدى عنايتهم و إحساسهم بالمسؤولية تجاهه و وفائهم له لتنمية رغباتهم من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة.

ثانياً: الملاحظة

كما إستخدمنا في بحثنا هذا الملاحظة بغرض التأكد من فرضيات، و تشخيص وضعية المؤسسة محل الدراسة، و كذا الحصول على معلومات تقييم عمل الافراد، حيث تم التعرف على عمل إدارة

الموارد البشرية، و كيفية سير عملها من توظيف وتكوين و غيره إلى غاية ترقية العامل، و كذا سلوك الافراد الداخلية و مختلف الادارات(المحاسبية، المالية)

ثالثا:التقرير الوصفي

حيث تم وصف كل ما يتعلق بمصلحة المستخدمين، و كيفية سير العمل و كيفية إختيار المورد البشري من البداية التكوين إلى التقاعد و كذا البيئة الداخلية لها و مختلف وضائفها.

المبحث الثاني:النتائج و مناقشات الدراسة التطبيقية.

المطلب الاول: نتائج الدراسة التطبيقية.

حيث تم الاعتماد على ثلاثة مؤسسات نموذجاً ذلك

- الفرع الاول: واقع عملية المراجعة لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير

تتم عملية المراجعة الاجتماعية من خلال بعض المؤشرات التي تساعد المدققين الاجتماعيين على عملية المراجعة و ذلك للتسيير الجيد للموارد البشرية و تكمن في المجالات التالية كما يلي:

✓ بالنسبة للاجور:تتضمن على

- أجور العمال

- التقسيط الشهري(الوارد من الورشات)

- حقوق العمال و التحفيزات

- العلاوات

✓ بالنسبة لسير العمال:

اولا: الخاصة بعملية التوظيف و تتضمن ما يلي:

-ملف التوظيف

-إختبار التوظيف

-نتيجة إختبار التوظيف

إذا كانت جيدة يتم ما يلي:

-إنجاز عقد العمل محدد المدة حيث يتم تعيين فترة التدريب لمدة ثلاثة أشهر، بعد إنتهاء فترة التدريب يعين المعني في منصبه عن طريق محضر تنصيب، و يعاد هذا الاخير إلى الادارة العامة من أجل إدخال المعني في قائمة العمال، حيث يتم تصريحه من طرف المصلحة الشؤون الاجتماعية،ثم يرسل نسخة من العقد إلى مصلحة الاجور من أجل أجرة المعني.

أولاً: الخاصة بعملية التكوين و تتم كما ما يلي:

يتم تعيين العمال عن طريق التكوين المهني أو المعاهد التكوين الخاصة بمجال عمله كالبناء، سائق آلة، الموارد البشرية.

ثانياً: الخاصة بعملية الترقية

حيث تتم ترقية العمال حسب قدرته المهنية و إنضباطه، و يجب أن تكون خبرته المهنية 10 سنوات عمل و ذلك بموافقة المسؤول مباشرة بطلب منه وكذا حسب الإتفاقية الجماعية و القانون الداخلي للشركة .

ثالثاً: الخاصة بعملية الإختيار و الاستقطاب

ويتم ذلك بناء على الطلبات الواردة من المؤسسة من قبل وكالة النشاط الاجتماعي للمواطنين الراغبين في العمل ليتم الإختيار بناء على بعض المعايير منها المؤهلات، الظروف الشخصية، القدرات و المهارات، الإهتمامات و غيرها.....

✓ بالنسبة للشؤون الاجتماعية و التي تعمل على:

-تصريح العمال

-تقديم العطل المرضية

-تنظيم المنح العائلية

-حوادث العمل

و عليه تقوم مصلحة المستخدمين بإنجاز عقود العمل وكذا التتقيط والعقوبات و العطل أي كل ما يخص العمال، بالإضافة إلى تحضر تقرير شهري لهم و ذلك من حيث:

- عدد الاطارات: إطارات المسير

- عدد التحكم: رئيس الورشات أو الفرق

- عدد التنفيذ: العمال البسطاء

☒ توزيع التوظيف داخل تعاونية الحبوب و الخضر الجافة:

يشكل الافراد العنصر الحي و الاكبر في المؤسسة لذا فانه لا بد من التأكد من صلاحية العاملين و

تأهيلهم و من كونهم في اماكنهم المناسبة، حيث تشمل المؤسسة على 80 عاملا منهم 57 مرسمين و 23

مؤقتين و موزعين داخل المؤسسة حسب المستوى الثقافي و العلمي بالإضافة الى الخبرة المكتسبة كما يلي

في الجدول التالي:

الجدول: (1-2) عدد العمال حسب الرتبة

البيان	عون تنفيذ	عون ادارة	اطارات متوسطة	اطارات عليا	المجموع
عدد العمال	44	30	02	04	80
النسبة من العدد الاجمالي	%55	%37,5	%2,5	%5	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة

أولا: بالنسبة لعملية الاختيار

تخضع التعاونية الحبوب و الخضر الجافة في تحديد شروط التشغيل و العمل في الاتفاقية الجماعية المسجلة تحت رقم 11 بتاريخ 1996/12/13 بمكتب مفتشية العمل، حيث يمكن لاتفاقية المعرفة و المنصوص عليها و على قواعدها في المواد 114/115/116/117 من الفصل الاول للباب السادس من قانون الوظيف العمومي للجريدة الرسمية الجزائرية العدد 17 و التي يمكن أن تعالج حسب المادة 20 من الفصل الثاني.

حيث تعتمد تعاونية الحبوب و الخضر الجافة في هذه العملية على مجموعة من المعايير أهمها:

- المؤهلات: و تشمل المؤهلات العليا و التدريب، مستوى المهارة، سنوات الخبرة؛
- الظروف الشخصية: و تشمل إلتزامات العائلة، و الظروف الشخصية الخاصة؛
- القدرات المهارات: و تضم كل القدرات الفنية و البدوية؛
- الإهتمامات: العلمية، التطبيقية، الذهنية، الاجتماعية.
- عملية الاستقطاب:

تهدف هذه العملية داخل التعاونية الى التقليل من عدد الافراد المتقدمين الذين سوف يوضعون تحت الاختيار و هذا يقلل من تكلفة و مدة الاختيار طبقا للشروط و المعايير الموضوعه لهذه العملية، كما أنها تجعل المتقدمين لهذه الوظيفة من التأكد المسبق بما يتناسب و مؤهلاتهم البدنية و الفكرية

ثانيا: عملية التوظيف:

و يتم على اساس الشروط المطلوبة لتشغيل الوظيفة و الواجب توفرها في الشخص كالاخبرة المهنية و المستوى الثقافي

و بعد تحديد المرشحين المقبولين يتم تسليم نماذج و استمارات لملئها بالمعلومات الخاصة بهم للتقدم لإجراءات المسابقة حيث تتم على مرحلتين شفوية و كتابية و هذه الاخيرة تتمثل في الجانب الثقافي او المعرفي و بعد ذلك يتم اختيار أنسب المترشحين بعد ظهور نتائج المسابقة ثم يتم استدعاء لاجراء مقابلة مع اعضاء لجنة المسابقة قصد التعرف عليهم اكثر و اعطائهم بعض الاسئلة الشفوية, كما يمكن أن تكون المقابلة شرطا لاستكمال عملية الانتقاء النهائي لافراد الذين سيتم توظيفهم، ثم يقوم المؤهل للتوظيف بإتمام وثائقه واتجاه المؤسسة و الضمان الاجتماعي ليتم امضاء عقد العمل محدد المدة بعد انقضاء هذه المدة تدرس المؤسسة سير الموظف و نشاطه و امكانيته في العمل فيما إذا كانت سلبية يفصل عن المؤسسة ،و إذا كانت إيجابية يتم تحديد العقد لترسيم العامل.

ويتم كذلك التوظيف عبر وسائل الاعلام في حالة عدم وجود شخص تتوفر فيه الشروط المطلوبة و ذلك من اجل مشاركة أكبر عدد ممكن من المرشحين للمسابقة لكي يتسنى للمؤسسة الاختيار الافضل لمن قدموا ملفاتهم.

- و يكون التوظيف بتعاونية الحبوب و الخضر الجافة ضئيلا نظرا لطبيعة نشاطها و حجمها، و هذه النسبة تتعكس بدورها على معدل الإقبال من الأفراد إتجاه المؤسسة، لذا تلجأ إلى إبرام عقد عمل محدد المدة و خاصة في الأشغال و الوظائف الموسمية كونها تعتمد على المهارات اليدوية المتعلقة بموسم الحرث و البذر و كذا موسم الحصاد و التي تحتاج إلى موزعين و مراقبين و أعوان صيانة.

- **ثالثا: بالنسبة لعملية التربص**

- - حيث تعين تعاونية الحبوب و الخضر الجافة الفترة التي يقضيها العامل لاثبات كفاءته و استحقاقه لمنصب العمل المعين فيه و التي تختلف من صنف الى آخر حسب المادة 19 من الفصل الثاني من الاتفاقية الجماعية كما يلي:

الجدول: (2-2) أصناف العمال و مدة عملهم

الصنف	المدة	إمكانية التمديد
عون تنفيذ	3 أشهر	6 أشهر
عون مهارة	3 أشهر	6 أشهر
إطارات متوسطة	4 أشهر	6 أشهر
إطارات عليا	9 أشهر	12 أشهر

رابعاً: بالنسبة لعملية التكوين

إن عملية التكوين لا تشكل سوى نسبة ضئيلة من إهتمامات تعاونية الحبوب و الخضر الجافة و هذا يعود لبساطة التنظيم الداخلي اهل، و كذا التخطيط المركزي، غير أن الديوان الجزائري المهني للحبوب يشرف على عملية التكوين و ذلك بإبلاغ جميع التعاونيات الفرعية عن تنظيم دورة تكوينية محددة الاختصاص و الفئة و ذلك حسب الاولوية و المواصفات المطلوبة، و يكون إما عن طريق التدريب التطبيقي أو طريقة الندوات و المحاضرات العامة

الفرع الثاني: واقع عملية المراجعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء

- كل مصلحة من مصالح المؤسسة لها رئيس خاص بها يقوم بمراجعة عمليات و يتابع سير عملها، و تقييم مهامها من حضور و غيابات وكذا العلاقات مع الجمهور و روح المبادرة، و ذلك عن طريق و وثيقة متابعة تسمى التتقيط الشهري للأعوان و ذلك حسب نوعية العمل.
- و تتم عملية المراجعة المورد البشري عبر مصلحة تسمى مصلحة المستخدمين و يتم فيها ما يلي:

أولاً: بالنسبة عملية التوظيف

يتم التوظيف في الصندوق الوطني للظمان الاجتماعي للعمال الاجراء عن طريق إرسال طلب إلى المديرية العامة بالعاصمة و إبلاغها عن وجود أماكن شاغرة للتوظيف و ذلك لتوفير المنصب المالي، و ذلك بتحديد العدد و نوعية العمل (عون إداري، مسير.....) أو غير ذلك و إنتظار الرد من المديرية بالموافقة.

و بعد تحديد العامل المناسب في مكانه المناسب يتم إعداد ما يلي:

- إعداد محضر تنصيب
- تحرير قرار التعيين موقع من طرف المعني
- مباشرة الموظف عمله
- مرحلة التثبيت ليتم التأهيل.

و يشترط على الموظف القيام بواجباته ليضمن حقوقه نذكر منه:

واجبات الموظف:

- ممارسة العمل بكفاءة
- الالتزام بالسر المهنيو كذا النظام الداخلي للمؤسسة

حقوق الموظف:

- تقاضي الراتب بعد أداء الخدمة.
- الاستفادة من الحماية و الخدمات الاجتماعية.

ثانيا: بالنسبة لعملية الإختيار

- يقوم الصندوق الوطني للظمان الاجتماعي بإرسال طلبية لوكالة التشغيل بتحديد إحتياجاته للتوظيف و ذلك حسب الاولوية من مستوى دراسي و شهادات الكل حسب تخصصه، بعد ذلك تبعث الوكالة للصندوق قائمة من الافراد ليتم إختيار المترشحين الذين توفرت فيهم الشروط للقيام بالمسابقة قد تكون شفاهية أو كتابية مع بطاقات الترشح و عندها يتعين المترشحون الذين نجحوا في المسابقة ليصبحو موظفين و تقديم ملفاتهم للصندوق للقيام بإجراءاته الخاصة.

ثالثا: بالنسبة لعملية التدريب

و تتم هذه العملية عن طريق إعداد الموظف للمهنة عن طريق تقديم برامج تدريبية مختلفة سواء كان ذلك قبل أو أثناء ممارسة المهنة و تتحدد كما في الجدول التالي:

الجدول: (2-3) أصناف العمال و مدة عملهم للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

المدّة	الصنف
ثلاثة أشهر	عون تنفيذ
ثلاثة أشهر	عون تحكم
سنة أشهر	إطارات متوسطة
تسعة أشهر	إطارات سامية

رابعا: بالنسبة لعملية الترسيم

يتم ترسيم العامل بعد إجتيازه فترة التربص بنجاح حسب تصنيف الوظيفة، و الفترة التدريبية مباشرة ليتم تحديد للموظف عقد غير محدد المدّة.

خامسا: بالنسبة لعملية الترقية

تتم الترقية على حسب المدة التي وظف فيها العامل، إذ تحدد عند الصندوق الوطني للظمان الاجتماعي للموظفين ذو المستوى العالي من الخبرة و الكفاءة المهنية، بعد توفر شرطين أساسيين هما:

-استحداث منصب.

-شغور منصب.

كما تكون على حسب المدة التي يفرضها المنصب المشغور و تكون الاولوية للحائزين على مناصب عالية.

التقاعد: تحدد مدته خلال 32 سنة عمل، لموظفي الصندوق الوطني للظمان الاجتماعي للعمال الاجراء إلا إذا كانت هناك حالة وفاة أو ما شابه ذلك، أما العمر المحدد للتقاعد 60 سنة لأغلب المؤسسات.

الفرع الثالث: واقع عملية المراجعة لتعاونية الحبوب و الخضر الجافة

-توزيع التوظيف داخل المؤسسة:

يشكل الافراد العنصر الحي و الاكبر في المؤسسة لذا فانه لا بد من التأكد من صلاحية العاملين و تأهيلهم و من كونهم في اماكنهم المناسبة، حيث تشمل المؤسسة على 80 عاملا منهم 57مرسمين و 23 مؤقتين و موزعين داخل المؤسسة حسب المستوى الثقافي و العلمي بالإضافة الى الخبرة المكتسبة كما يلي في الجدول التالي:

الجدول: (2-4) أصناف العمال لتعاونية الحبوب و الخضر الجافة

البيان	عون تنفيذ	عون ادارة	اطارات متوسطة	اطارات عليا	المجموع
عدد العمال	44	30	02	04	80
النسبة من العدد الاجمالي	%55	%37,5	%2,5	%5	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة

أولاً: بالنسبة لعملية الاختيار

تخضع التعاونية الحبوب و الخضر الجافة في تحديد شروط التشغيل و العمل في الاتفاقية الجماعية المسجلة تحت رقم 11 بتاريخ 1996/12/13 بمكتب مفتشية العمل، حيث يمكن لاتفاقية المعرفة و المنصوص عليها و على قواعدها في المواد 114/115/116/117 من الفصل الاول للباب السادس من قانون الو ضيف العمومي للجريدة الرسمية الجزائرية العدد 17 و التي يمكن أن تعالج حسب المادة 20 من الفصل الثاني.

حيث تعتمد تعاونية الحبوب و الخضر الجافة في هذه العملية على مجموعة من المعايير أهمها:

- المؤهلات: و تشمل المؤهلات العليا و التدريب، مستوى المهارة، سنوات الخبرة؛
- الظروف الشخصية: و تشمل إلتزامات العائلة، و الظروف الشخصية الخاصة؛
- القدرات المهارات: و تضم كل القدرات الفنية و البدوية؛
- الإهتمامات العلمية، التطبيقية، الذهنية، الاجتماعية.
- ثانياً: النسبة عملية الاستقطاب

تهدف هذه العملية داخل التعاونية الى التقليل من عدد الافراد المتقدمين الذين سوف يوضعون تحت الاختيار و هذا يقلل من تكلفة و مدة الاختيار طبقا للشروط و المعايير الموضوعه لهذه العملية، كما أنها تجعل المتقدمين لهذه الوظيفة من التأكد المسبق بما يتناسب و مؤهلاتهم البدنية و الفكرية

ثالثاً: بالنسبة لعملية التوظيف

و يتم على اساس الشروط المطلوبة لتشغيل الوظيفة و الواجب توفرها في الشخص كالاخبرة المهنية و المستوى الثقافي

و بعد تحديد المرشحين المقبولين يتم تسليم نماذج و استمارات لملئها بالمعلومات الخاصة بهم للتقدم لإجراءات المسابقة حيث تتم على مرحلتين شفوية و كتابية و هذه الاخيرة تتمثل في الجانب الثقافي او المعرفي و بعد ذلك يتم اختيار أنسب المترشحين بعد ظهور نتائج المسابقة ثم يتم استدعاء لاجراء مقابلة مع اعضاء لجنة المسابقة قصد التعرف عليهم اكثر و اعطائهم بعض الاسئلة الشفوية، كما يمكن أن تكون المقابلة شرطا لاستكمال عملية الانتقاء النهائي لافراد الذين سيتم توظيفهم، ثم يقوم المؤهل

للتوظيف بإتمام وثائقه اتجاه المؤسسة و الضمان الاجتماعي ليتم امضاء عقد العمل محدد المدة بعد انقضاء هذه المدة تدرس المؤسسة سير الموظف و نشاطه و امكانيته في العمل فيما إذا كانت سلبية يفصل عن المؤسسة ، و إذا كانت إيجابية يتم تحديد العقد لترسيم العامل.

ويتم كذلك التوظيف عبر وسائل الاعلام في حالة عدم وجود شخص تتوفر فيه الشروط المطلوبة و ذلك من اجل مشاركة أكبر عدد ممكن من المرشحين للمسابقة لكي يتسنى للمؤسسة الاختيار الافضل لمن قدموا ملفاتهم.

- و يكون التوظيف بتعاونية الحبوب و الخضر الجافة ضئيلا نظرا لطبيعة نشاطها و حجمها، و هذه النسبة تنعكس بدورها على معدل الإقبال من الأفراد إتجاه المؤسسة، لذا تلجأ إلى إبرام عقد عمل محدد المدة و خاصة في الأشغال و الوظائف الموسمية كونها تعتمد على المهارات اليدوية المتعلقة بموسم الحرث و البذر و كذا موسم الحصاد و التي تحتاج إلى موزعين و مراقبين و أعوان صيانة.

رابعاً: بالنسبة لعملية التريص

- حيث تعين تعاونية الحبوب و الخضر الجافة الفترة التي يقضيها العامل لاثبات كفاءته و استحقاقه لمنصب العمل المعين فيه و التي تختلف من صنف الى آخر حسب المادة 19 من الفصل الثاني من الاتفاقية الجماعية كما يلي:

الجدول: (2-5) مدة عمل العمال لتعاونية الحبوب و الخضر الجافة

الصنف	المدة	إمكانية التمديد
عون تنفيذ	3 أشهر	6 أشهر
عون مهارة	3 أشهر	6 أشهر
إطارات متوسطة	4 أشهر	6 أشهر
إطارات عليا	9 أشهر	12 أشهر

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة

خامساً: بالنسبة لعملية التكوين

إن عملية التكوين لا تشكل سوى نسبة ضئيلة من إهتمامات تعاونية الحبوب و الخضر الجافة و هذا يعود لبساطة التنظيم الداخلي اهل، و كذا التخطيط المركزي، غير أن الديوان الجزائري المهني للحبوب يشرف

على عملية التكوين و ذلك بإبلاغ جميع التعاونيات الفرعية عن تنظيم دورة تكوينية محددة الاختصاص و الفئة و ذلك حسب الاولوية و المواصفات المطلوبة، و يكون إما عن طريق التدريب التطبيقي أو طريقة الندوات و المحاضرات العامة

المطلب الثاني: مناقشة النتائج الدراسة

الفرع الاول: مراجعة مشاكل تقييم الاداء

هناك عدة مشاكل تعيق التوصل إلى تحقيق تقييم الأداء الجيد للعاملين داخل المؤسسة، وأغلبها تتمثل في التأييد غير الكافي من جانب الإدارة وكذا للقائمين بعملية التقييم و عدم التحديد الكافي من هاذا الجانب.

الفرع الثاني : مراجعة تقييم نتائج العاملين

تعتبر هذه الخطوة من أهم خطوات التقييم وقياس الأداء، ذلك لأنها تتعلق برد فعل المرؤوسين تجاه التقارير وكفاءة أدائهم، كما تقييم الأداء ليس هدف في حد ذاته، بل وسيلة للبحث عن أفضل السبل لرفع كفاءة أداء العاملين، كما أن التقييم الموضوعي لكفاءة الأداء يزود الإدارة بالكثير من المعلومات الهامة، التي تحدد جوانب القوة والضعف في الأداء والتحليل الموضوعي للبيانات والتقارير لتقييم كفاءة الأداء تستطيع المؤسسة أن تتخذ قراراتها على أسس موضوعية وان تحسس المهارات الواجب تنميتها وترقيتها لدى العاملين من ذوي الكفاءة المرتفعة او المنخفضة.

الفرع الثالث: مراجعة وتصحيح الانحرافات

عند تطبيق المؤسسة لواجباتها تجاه العاملين قمنا بإعداد بعض الأسئلة والتابعة للمقابلة الشخصية للمساعدة على تحليل و المناقشة و أخذنا شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير، تعاونية الحبوب و الخضر الجافة، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء نموذجاً لذلك.

السؤال الاول: هل يتم القيام بتدريب العاملين؟

بالنسبة لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، و تعاونية الحبوب و الخضر الجافة كانت الاجابة "بنعم" و هذا دليل على إهتمام أغلب المؤسسات الجزائرية بهذا الجانب نظرا لأهمية التدريب فيها.

السؤال الثاني: هل يتم توفير خدمات النقل للعاملين؟

بالنسبة لشركة البناء للجنوب و الصندوق الوطني للتأمينات كانت الاجابة "لا" و هذا دليل على عدم توفر الخدمة نظرا لعدم الاهتمام بالعمال تتقلهم، أما في التعاونية كانت الاجابة "نعم" و عليه هذه الاخيرة تلي اهتمام لعمالها و تحرص على راحتهم.

السؤال الثالث: هل يتم توفير خدمات الاسكان للعاملين؟

بالنسبة للتعاونية كانت الاجابة "نعم" يوجد بعض العمال إن لم نقل كلهم سكنات خاصة تابعة لعمالهم أما بالنسبة لشركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير و الصندوق الوطني للتأمينات فلا تتوفر لديهم الخدمة.

السؤال الرابع: هل يتم توفير الرعاية الطبية للعاملين؟

حيث تتوفر كلا من شركة البناء للجنوب و الجنوب الكبير و تعاونية الحبوب والخضر الجافة والصندوق الوطني للتأمين على الرعاية الطبية للعاملين وهذا مايدل على حرس المؤسسات على صحة عمالها

السؤال الخامس: هل يتم توفير خدمات رياضية واجتماعية للعاملين؟

بالنسبة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية كانت الإجابة "بنعم" أي تتوفر هذه الخدمة

أما تعاونية الحبوب للخضر الجافة فلا تتوفر لديها الخدمة

السؤال السادس: هل يتم توفير الخدمات الخدائية للعاملين؟

بالنسبة لتعاونية الحبوب والخضر الجافة كانت الاجابة "نعم"

اما شركة البناء للجنوب والجنوب الكبير والصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لا تتوفر لديه الخدمة

السؤال السابع: هل يتم توفير دار حضانة؟

بالنسبة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية كانت الاجابة "نعم" اي يهتمون بالجانب الاجتماعي للعائلة

اما بالنسبة لتعاونية الحبوب والخضر الجافة وكذا شركة البناء للجنوب والجنوب الكبير كانت الاجابة "لا" وهذا دليل على عدم الاهتمام بالبعد النفسي للعاملين

السؤال الثامن: هل يتم فرض أعباء العمالة على الوحدة الاقتصادية؟

كانت الاجابة "لا" بالنسبة لكل المؤسسات السابقة محل الدراسة

السؤال التاسع: هل يتم الاهتمام بالنشاط الرياضي؟

بالنسبة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية كانت الاجابة "نعم"، أما بالنسبة لتعاونية الحبوب والخضر الجافة وكذا شركة البناء للجنوب والجنوب الكبير كانت الاجابة "لا" وهذا دليل على عدم الاهتمام بهذا المجال.

السؤال العاشر: هل يتم وجود نادي رياضي للعاملين؟

كل المؤسسات السابقة الذكر لا تحتوي على نادي رياضي للعاملين وهذا دليل على اهتمامها بالجانب العلمي أكثر منها بالنسبة للجانب العملي.

السؤال الحادي عشر: هل يتم تقديم خدمات اجتماعية اخرى؟

كل الاجابات كانت "نعم" بالنسبة للمؤسسات السابقة وهذا يدل على تشجيع العامل للقيام بعمله واطهار كفاءته وخبرته المهنية ومثال كهذا خدمة حج أو عمرة أو توزيع بعض الاجهزة الالكترونية.

خلاصة الفصل الثاني:

لقد خصص هذا الفصل للجانب التطبيقي من دراستنا، و كان الهدف منه تطبيق ما تم التوصل له في الجانب النظري و اختبار مدى تطبيقه مع الواقع العملي و اختبار صحة فرضيات الدراسة لتي تم وضعها و من جهة أخرى المقارنة بين نتائج دراستنا و الدراسات السابقة.

فبدأنا أولاً بوضع الجوانب الأساسية للدراسة و المتمثلة في كل من طريقة ادوات و جمع البيانات، التي يمكن من خلالها التوصل للمعطيات و تلخيصها و معالجتها، و بعد هذه الخطوة قمنا بعرض و تحليل و تفسير النتائج التي تم التوصل اليها في دراستنا، و من ثم اختبار فرضيات الدراسة و يمكن تلخيص اهم النتائج المتوصل لها في هذا الفصل كالتالي:

1-المراجعة الاجتماعية تحسن من أداء العاملين و تحد من الوقوع في الخطأ.

2-أهمية المدققين الاجتماعيين و دورهم في اعداد التقارير الاجتماعية.

الخاتمة

تمنح المؤسسات أهمية كبيرة لحماية ممتلكاتها وحقوقها، وخصوصا مع كبر حجمها وتشعبها، وذلك حفاظا على بقائها واستمراريتها، هذا ما أدى بالمسؤولين إلى ضرورة وضع نظام للرقابة فعال، وكفيل بحماية حقوق هذه المؤسسات وموجوداتها من شتى أعمال التلاعب والإهمال، ويضمن سير عملياتها وسلامة العمليات المحاسبية والوثائق المالية، من حالات الأخطاء والغش والتزوير ، وتقسيم بناء لمختلف الوظائف وتحديد المسؤوليات.

وتظهر أهمية المراجعة الاجتماعية في المؤسسات ، نظرا لما لها من اثر في السير الحسن للموارد البشرية، وأداة للمراجعة التي تستعين بخدماتها والتي بدورها تعمل على مد الإدارة بالمعلومات المستمرة فيما يتعلق بدقة أنظمة والكفاءة التي يتم بها التنفيذ الفعلي للمهام، وأخيرا كيفية وكفاءة الطريقة التي يتم بها النظام.

إن التحدث عن المراجعة الاجتماعية يفهم منه مباشرة مراجعة الموارد البشرية، ومن خلال هذا البحث حاولنا ازالة اللبس ومن ثم الإجابة على إشكالية مدى تأثير المراجعة الاجتماعية على الأداء الاجتماعي للشركة ككل وليس على مصلحة من مصالح الشركة ألام وهي مصلحة الموارد البشرية، وقد أظهرت الدراسة الميدانية للمؤسسات الثلاث أن المراجعة الاجتماعية بمفهومها الصحيح غير متوفرة وليس لديهم من يقوم بها، وأن الشكل الوحيد من هذه المراجعات تقوم به المفتشية العامة للعمل وهي مؤسسة تابعة للدولة وذات طابع ردي.

ومن خلال ما سبق ونظرا لطبيعة الأنشطة الاجتماعية وتعددتها فان المراجعة الاجتماعية هي مهنة لا تمارس من طرف شخص واحد وإنما هي عمل جماعي متعدد الاختصاصات، الأمر الذي يجعل ممارسة هذه المهنة غاية في الصعوبة خاصة وانه غير محدد كذلك لمن يوجه التقرير ومن يقوم بتعيين هذا النوع من المراجعين.

وفي الأخير يمكن القول أن المراجعة الاجتماعية تلعب دور في تنمية و تطوير أداء الموارد البشرية، و يمكن أن تشكل بديل شاملا في عمليات القياس، التحكم والتنبؤ كونها عمل استراتيجي متكامل بين أيدي المسيرين، حيث تعتمد أساسا على منهج صارم للوصول إلى تشخيص أسباب الظواهر و الكشف عنها، لتدعيم نقاط القوة و انتهاز الفرص كما تساهم كذلك في وضع الخطط و رسم الاهداف في ميدان تسيير الموارد البشرية في المدى القصير المتوسط و الطويل لتستجيب لنظام المعلومات السليم لتزويد الادارة و في الوقت المناسب بالمعلومات الصادقة حول الوضعية الاجتماعية للمؤسسة لاتخاذ القرارات والإجراءات التصحيحية.

ومن خلال هذه الدراسة توصلنا إلى الاستنتاجات التالية:

- ✓ يعمل التدقيق على منع وتقليل حدوث الأخطاء.
- ✓ تقوم المراجعة الاجتماعية على اكتشاف نقاط القوة والضعف للمؤسسة.
- ✓ إعطاء تقرير حول وضعية الاجتماعية المؤسسة ومختلف المتعاملين معها .
- ✓ أن الرقابة هي مجموعة من الاجراءات و التعليمات و القوانين الموضوعة .

اختبار الفرضيات:

لقد قامت دراستنا على ثلاث فرضيات والتي في مايلي سيتم اختبارها:

الفرضية الأولى:

التي تنص على أن المراجعة الاجتماعية تساهم في تطوير الأداء الإجتماعي للمؤسسة أي تحديد الوضعية الاجتماعية لها، و ذلك لما للمراجعة من أهمية في المؤسسة ومدى تأثيرها المباشر على السير الحسن لأنظمة الرقابة المتعلقة بها، وأداة في الإدارة العليا حيث تعمل المراجع الاجتماعية على مد هذه الاخيرة بالمعلومات المستمرة فيما يتعلق بفحص النظام المتبع، إذ أن هناك خريطة تنظيمية بين المستويات الادارية،توضح خطوط السلطة والمسؤولية،وكذا وجود نظام من المراجع الاجتماعية ولعملياتها المالية(الاجور)،للكشف عن المشاكل والانحرافات لتصحيحها وهذا ماينبت هذه الفرضية.

الفرضية الثانية:

بخصوص هذه الفرضية والتي تنص على ان المراجعة الاجتماعية تساهم في تطوير المردودية الاقتصادية للمؤسسة، و ذلك لتحسين أدائها،فهنا يظهر دورها في اختيار اشخاص مؤهلين للقيام بالعمليات الاجتماعية والوصول الى النتائج المرجوة،حيث يظهر دور الترقية بتزويد الادارة بالمراجعين الاجتماعيين الاكفاء ذو الخبرات العالية،ونشير إلى ان الترقية في شركة البناء أفقية،حيث يتم فيها التركيز على زيادة الاجور،وعلى العموم يعتبر التخطيط للمراجع الاجتماعية ملائم للأهداف وكذا تقييم فئات العمال المختلفة،ومن خلال كل هذا فإن في هذه الشركة يتم تحسين الأدائها و زيادة مردوديتها بناء على تقرير المراجع،والذي من شأنه يساهم في تحقيق نتائجها وهذا ماينبت هذه الفرضية.

الفرضية الثالثة:

أم فيما يخص هذه الفرضية و التي تنص على أن قيمة المنافع الاجتماعية تتناسب طرذا مع جودة المراجعة الاجتماعية و هذا يتم طبقا لأداء المراجع الاجتماعيين، مما يسمح بتقديم المعلومات تصحيحية وتعديليه لمتخذي القرار وبالتالي تحقيق الأهداف المسطرة التي تكون خدمة الهدف العام، وقد تحققت صحتها وهذا من خلال إبراز أعمال الرقابة والفحص المستمرة على جميع أنشطة وعمليات المؤسسة، حيث يقوم المراجع الاجتماعي بإبداء ورأيه الفني المحايد الذي يصدره في مدى عدالة وصحة وشفافية القوائم المالية للمؤسسة التي تعبر عن المركز المالي ونتائج العمليات لها، فمن خلال التقارير التي يصدرها كل طرف بنتائج أعمال مراجعته وما توصل إليه من ملاحظات إيجابية وسلبية وتوصياته بشأنها، يقوم مجلس إدارة المؤسسة والجمعية العامة للمساهمين باتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة، التي من شأنها تحقيق أهداف المؤسسة وحماية أموالها وممتلكاتها.

نتائج البحث:

1. تبين أن نتائج التقييم والقرارات المتعلقة بمراجعة سياسات شؤون العمال المختلفة في الشركة مختلف سواء تعلق الامر بنقطة تقييمية تكون معرفتها من خلال كشف الرواتب.
2. كشفت نتائج الدراسة عن مجموعة من النتائج والاختفاء، أغلبها تتعلق بالقائمين على عملية التقييم وكذا النظام الداخلي السائد، كل هذه حالت دون الوصول إلى تقرير عادل وموضوعي لمستوى أداء العامل.
3. المراجع الاجتماعية تعمل على كشف وإبراز نقاط قوة ونقاط ضعف وبالتالي تحقيق النتائج المرجوة والوصول إلى الهدف.
4. يعمل النظام الداخلي على التقييم الجيد إلى الموارد، كما يقوم على مقابلات الأداء والإعلان عن العاملين بنتائج تقييم أدائهم، وعدم الاكتفاء في إدراجها في كشف الرواتب كما تثبت ذلك ميدانيا.

التوصيات:

- ❖ ضرورة توفير الموارد المالية و البشرية كافية لوضيفة المراجعة في المؤسسات الاقتصادية و الحرص على تزويد المراجعين بالمهارات و الخبرات لادارة المخاطر .
- ❖ القيام بقسم للمراجعة بوضع خطط تدقيق تعتمد على درجة الخطر .
- ❖ العمل على ايجاد خط اتصال بين جميع وضاائف المؤسسة و بين المراجعين .
- ❖ يجب مراقبة تدفق البيانات و المعلومات عبر هيكلها التنظيمي .

آفاق البحث:

- دور المراجعة الاجتماعية في تعزيز الثقة و المصادقية في التقارير المالية .
- مساهمة المراجعة الاجتماعية في تقييم و تحسين الاداء .
- دور المراجعة الاجتماعية في تحسين سياسة التكوين .

-المصادر و المراجع

✓ الكتب باللغة العربية:

- 1- أمين السيد أحمد لطفي، مراجعات مختلفة لأغراض مختلفة، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2005، ص3006
 - 2- جورج دانيال غالي، تطوير مهنة المراجعة لمواجهة مشكلات الالفية الثالثة، الدار الجامعية، 2003، ص423.
 - 3- محمد محمود عبد المجيد و آخرون، المراجعة المتقدمة، البيان للطباعة و النشر، جامعة عين تموشنت ص39.
 - 4- محمد محمود عبد المجيد، الاتجاهات الحديثة في المراجعة، القاهرة عين، 1983، ص44.
 - 5- رأفت سلامة محمد، و آخرون، علم تدقيق الحسابات، المسير للنشر و التوزيع، 2011، عمان، الطبعة الاولى، ص:251.
- ✓ المجالات:
- 6- محمد نبيل علام، حدود المسؤولية الاجتماعية، إطار فكري لمراجعة الاداء الاجتماعي لمنظمات الاعمال، مجلة الادارة العامة، دورية علمية محكمة معهد الادارة العامة الرياض المملكة العربية السعودية، العدد: 72، 1991
 - 7- هيثم ممدوح العبادي، محمد ذا النون عصفور، المراجعة الاجتماعية في ظل التشريعات المنظمة للمهنة، الاردن، العدد 71، 2008: ص20.

✓ مذكرات:

8-سكاك مراد، التدقيق الإجتماعي كمنهج علمي تطبيقي و استراتيجي في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير،دراسة حالة بالمديرية الجهوية بسطيف،سنة2001ص5-6.

✓ الكتب بالغة الاجنبية:

09-Autona j-p: audit social et conformité, Dalloz, paris.1993.

10-candau,laudit social nethodes et techniques pour un managment
,paris.

11-canadau pretti, audit social,editoin vuibert 1986.

12-Elisabeth,berthin,audit interne,edition organisatio 2007.

13-jean-marie, ressources humaines et gestion du personnel
educapole gestion.

14-jean-marie peretti,audit social,editions dorgznisation.

15-Joelle imbert ,les tableaux de bord rh ,edition organization 2007.

16-mounir benhizia,les contrats de travail, société national de comptabilit.

17- Pauline -perrin-joel, le contrat de travail edition marabot 2003.

18-Tahar hadj sedok ,le commissaire aux comptes, édition dahleb 2007.

✓ ملتقيات:

19-مراد سكاك، فارس هباش ،دور التدقيق الاجتماعي في اطار حوكمة المسؤولية اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي،الملتقى الوطني العلمي حول الازمة المالية و الاقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية 21،20 أكتوبر 2005.