

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed KHIDHER-Biskra
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et des Sciences de Gestion
Département des Sciences Economiques



جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

الموضوع

العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات

المسؤولية الاجتماعية

– دراسة حالة مجموعة من المؤسسات –

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث في العلوم الاقتصادية

تخصص: إقتصاد وتسيير المؤسسات

إشراف:

أ. د / دبله فاتح

إعداد الطالب:

– براهيم عثمان

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
جامعة محمد خيضر بسكرة	رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ حبة نجوة
جامعة محمد خيضر بسكرة	مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ دبله فاتح
جامعة محمد خيضر بسكرة	مناقشا	أستاذ محاضر أ	د/ عديسة شهرة
جامعة محمد خيضر بسكرة	مناقشا	أستاذ محاضر أ	د/ بن فرحات عبد المنعم
جامعة حمى لخضر الوادي	مناقشا	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ بوقصبة الشريف
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميللة	مناقشا	أستاذ محاضر أ	أ.د/ برني ميلود

السنة الجامعية: 2022 - 2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed KHIDHER-Biskra
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et des Sciences de Gestion
Département des Sciences Economiques



جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

الموضوع

العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية - دراسة حالة مجموعة من المؤسسات -

رسالة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في الطور الثالث في العلوم الاقتصادية
تخصص: إقتصاد وتسيير المؤسسات

إشراف:

أ. د / دبله فاتح

إعداد الطالب:

- براهيم عثمان

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
جامعة محمد خيضر بسكرة	رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ حبة نجوة
جامعة محمد خيضر بسكرة	مشرفا ومقررا	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ دبله فاتح
جامعة محمد خيضر بسكرة	مناقشا	أستاذ محاضر أ	د/ عديسة شهرة
جامعة محمد خيضر بسكرة	مناقشا	أستاذ محاضر أ	د/ بن فرحات عبد المنعم
جامعة حمى لخضر الوادي	مناقشا	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ بوقصبة الشريف
المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميللة	مناقشا	أستاذ محاضر أ	أ.د/ برني ميلود

السنة الجامعية: 2022 - 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى:

« يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ »

صدق الله العظيم

سورة المجادلة: (11)

إهداء

يا رب لك الحمد على عطائك الذي فاض، يا رب لك الحمد على الخير الذي جاد، يا رب لك الحمد على

الفضل الذي ساد.

يا الله إنك بعثت فينا محمداً لنبليغنا الرسالة ويؤدي الأمانة فكان خير مبلغ فينا فالحمد لله على

نعمة الاسلام.

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

أبي الغالي

إلى القلب الحنون إلى مدرستنا في النجاح إلى من علمتنا حب العلم منذ الصغر

أمي الحبيبة

إلى الإخلاص والوفاء زوجتي الغالية

إلى ذكريات طفولتي وسندي في الحياة اخوتي الأحباء

إلى القلوب الطاهرة إلى الأمل والحياة أولادي جوري ومحمد أمين

إلى كل من يقرأ هذا الإهداء

عثمان

شكر و عرفان

الحمد لله سبحانه وتعالى الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى ونعمة الاسلام والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا ونبينا محمد صلى الله عليه وسلم
أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير الكبير إلى الأستاذ الفاضل المشرف أ. د/ دبله فاتح على قبوله الإشراف على هذا العمل وتقديمه النصح والتوجيه المتواصل لمعالجة أفكار هذا البحث فكان خير عون لي، وقد أمدني بخبرته وأنفق من وقته الكثير في متابعة هذا البحث ، سدد الله خطاه وتمنياتني له بالنجاح في الدارين الدنيا والآخرة

كما أتقدم بالشكر للأساتذة المحكمين لما كان لهم من نصح وتوجيه
كما تتقدم بالشكر إلى كل أساتذة وموظفي كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة

كما أتقدم بالشكر إلى كل عمال المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة وأخص بالذكر السادة:
جلال بوظفودة، طير رياض، برجوح لزهري، قسوم عبد القادر، معطاء الله محمد، غيدي حمزة،
شكر خاص لكل من رياض زديك، جمال زديك

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأخ والصديق الدكتور نجيب سبع
إلى كل أستاذتي من التعليم الابتدائي إلى التعليم الجامعي

إلى كل أصدقائي ورفقاء دربي

وإلى كل من ساعدنا في إتمام هذا العمل ، سواء بالفعل أو القول أو الإبتسامة

كل الشكر والتقدير والعرفان

عثمان

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي بأبعاده الثلاثة (تدقيق المطابقة الاجتماعية، تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي) وممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجالاتها الأربعة حسب نموذج Esteo والذي يقسم أنشطة المسؤولية الاجتماعية إلى أربعة مجالات (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة)، وهل العلاقة ازدواجية تفاعلية أم لا؟، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات باستخدام ثلاث أدوات هي الاستبيان، المقابلة والملاحظة، وتم التركيز على أداة الاستبيان وتم توزيع 262 استبانة، استرجع منها 242 بعد فحصها ألغيت 36 استبانة و بقية 206 استبانة قابلة للتحليل، وتم توزيعها على خمسة مؤسسات اقتصادية خاصة وعامة وهم مؤسسة سيفيتال Cevital Agro-industrie، مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM وحدة المغرب-، مؤسسة SARL Multicatering Algeria، المؤسسة الوطنية للأملاح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغرب؛ مؤسسة قنوعة للآجور SARL BRIQUETERIE GANOUBA بتقرت.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه توجد علاقة تفاعلية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن ممارسات التدقيق تسمح باكتشاف الانحرافات الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسؤوليتها الاجتماعية وبالتالي تشكل تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها باستثناء أن المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة ومجال الموارد البشرية لا يفعلان تطبيق التدقيق الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: تدقيق اجتماعي، مسؤولية اجتماعية، تدقيق المطابقة الاجتماعية، تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، تدقيق استراتيجي اجتماعي، مجالات المسؤولية الاجتماعية .

Abstract:

This study aimed to identify the correlation between the application of social auditing with its three dimensions (social compliance auditing, social effectiveness and efficiency auditing, social strategic auditing) and the practices of social responsibility in its four domains according to the Esteo model, which divides social responsibility activities into four domains (the field of natural resources and environmental contributions, the field of public contributions, the field of human resources, the field of product or service contributions), and is there an interactive dual correlation or not? To achieve the objectives of this study, the analytical descriptive approach was relied on, Where the data was collected using three tools are, namely the questionnaire, the interview and the observation. The focus was on the questionnaire tool, and 262 questionnaires were distributed, of which 242 were retrieved after examining them. 36 questionnaires were canceled and the remaining 206 questionnaires were valid for study. They were distributed to five private and public economic institutions, namely, the Cevital Agro-industry, the BATICIM Fabricated Metal Structures Building Corporation and the El M'Ghair Unit. SARL Multicatering Algeria, the National Salts Corporation Enasel, the Maraouane Ancigha Saltine Unit, the wilaya of El M'Ghair; Qanouba Foundation for Wages SARL BRIQUETERIE GANOUBA in Touggourt.

and the study found a set of results, the most important of which is that there is an interactive relation linking the application of social auditing and practices of social responsibility, so that auditing practices allow discovering deviations in procedures and practices related to its social responsibility and thus constitute a motive for the institution in order to improve and reform it .Also, the institution's good practices in the field of social responsibility reflect the quality of social audit reports about it, with the exception that social responsibility in the field of public contributions and the field of human resources do not make the application of social audit.

Keywords: social audit, social responsibility, social compliance audit, social effectiveness and efficiency audit, social strategic audit, areas of social responsibility.

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
35	أنشطة المساهمات العامة	(1-1)
39	هيكل مواصفة الأيزو 26000	(2-1)
56	التطور التاريخي للتدقيق	(1-2)
61	البناء التدريجي لمفهوم التدقيق الاجتماعي	(2-2)
70	تدقيق المطابقة الاجتماعية	(3-2)
73	المستويات الثلاثة للتدقيق الاجتماعي	(4-2)
78	المراحل الخمس للتدقيق الاجتماعي وأدواتها	(5-2)
145	مقياس ليكرت المعتمد	(1-3)
145	فئات مقياس ليكرت الخماسي ودلالاتها	(2-3)
145	توزيع الاستبيان على أفراد المؤسسات محل الدراسة	(3-3)
148	اختبار التجزئة النصفية	(4-3)
149	نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ	(5-3)
151	الصدق الداخلي لفقرات بعد " تدقيق المطابقة الاجتماعية "	(6-3)
151	الصدق الداخلي لفقرات بعد " تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية "	(7-3)
152	الصدق الداخلي لفقرات بعد " التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي "	(8-3)
153	الصدق الداخلي لفقرات بعد " مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية "	(9-3)
153	الصدق الداخلي لفقرات بعد " مجال المساهمات العامة "	(10-3)
154	الصدق الداخلي لفقرات بعد " مجال الموارد البشرية "	(11-3)
154	الصدق الداخلي لفقرات بعد " مجال مساهمات المنتج أو الخدمة "	(12-3)
155	الصدق البنائي لمحاو الدراسة	(13-3)
160	توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار الجنس	(1-4)
161	توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار العمر	(2-4)
162	توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار المستوى التعليمي	(3-4)
163	توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار المستوى الوظيفي	(4-4)
164	توزيع أفراد العينة وفقا للخبرة المهنية	(5-4)
165	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الأول "التدقيق الاجتماعي"	(6-4)
166	التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد " تدقيق المطابقة الاجتماعية "	(7-4)
168	التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد تدقيق الفعالية	(8-4)

	والكفاءة الاجتماعية	
170	التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي	(9-4)
172	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثاني "المسؤولية الاجتماعية"	(10-4)
173	التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئة	(11-4)
175	التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد مجال المساهمات العامة	(12-4)
177	التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد مجال الموارد البشرية	(13-4)
179	التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة	(14-4)
181	اختبار التوزيع الطبيعي	(15-4)
182	اختبار الارتباط الخطي	(16-4)
183	معاملات الارتباط بين أبعاد التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية	(17-4)
184	معامل الارتباط بين التدقيق الاجتماعي وأبعاده.	(18-4)
184	معاملات الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي	(19-4)
185	معامل الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وأبعاده	(20-4)
187	نتائج اختبار T لقياس وجود ادراك للمؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة	(21-4)
188	نتائج اختبار T لقياس وجود ادراك المؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة اتجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي	(22-4)
190	نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة للدراسة باعتبار أن التدقيق الاجتماعي متغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية متغير تابع:	(23-4)
190	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر التدقيق الاجتماعي بأبعاده مجتمعة في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية	(24-4)
192	نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة للدراسة باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية متغير مستقل والتدقيق الاجتماعي متغير تابع	(25-4)
192	نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر المسؤولية الاجتماعية بأبعاده مجتمعة في تفعيل تطبيق التدقيق الاجتماعي	(26-4)

195	اختبار الانحدار البسيط لأثر تدقيق المطابقة الاجتماعية متغير مستقل في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) متغير تابع	(27-4)
197	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع	(28-4)
197	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال المساهمات العامة كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع	(29-4)
198	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد البشرية كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع	(30-4)
199	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع	(31-4)
200	اختبار الانحدار البسيط لأثر تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير مستقل في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) كمتغير تابع	(32-4)
201	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع	(33-4)
202	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال المساهمات العامة كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع	(34-4)
203	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد البشرية كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع	(35-4)
203	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع	(36-4)
205	اختبار الانحدار البسيط لأثر التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير مستقل في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) كمتغير تابع	(37-4)
206	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية كمتغير مستقل على التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع	(38-4)
207	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال المساهمات العامة كمتغير مستقل على بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع	(39-4)
207	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد البشرية كمتغير مستقل على بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع	(40-4)
208	اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير مستقل على	(41-4)

	بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع	
210	نتائج اختبار T لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة حسب متغير الجنس	(42-4)
211	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة تعزى لمتغير العمر	(43-4)
212	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي	(44-4)
213	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي	(45-4)
214	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية	(46-4)

قائمة الاشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
5	المنهج الأول للمسؤولية الاجتماعية	(1-1)
6	المنهج الثاني للمسؤولية الاجتماعية	(2-1)
19	النظريات النفعية والإدارية والعلائقية للمسؤولية الاجتماعية للشركات	(3-1)
24	مبادئ المسؤولية الاجتماعية	(4-1)
28	هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية	(5-1)
31	أصحاب المصلحة الرئيسون	(6-1)
32	أصحاب المصلحة الثانويون	(7-1)
33	القيم الاخلاقية والمعنوية للمسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه أصحاب المصلحة	(8-1)
40	المواضيع الجوهرية السبعة المتعلقة بالمواصفة الايزو 26000	(9-1)
68	مبادئ التدقيق الاجتماعي	(1-2)
72	أنواع التدقيق الاجتماعي	(2-2)
82	معايير التدقيق الاجتماعي	(3-2)
91	قياس الأداء الاجتماعي	(4-2)
92	نموذج كارول للأداء الاجتماعي	(5-2)
94	نموذج الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال المقترح من طرف وود (Wood)	(6-2)
96	التدقيق الاجتماعي عند التفاعل بين الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية	(7-2)
110	عمليات إدارة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وفق المعيار الفرنسي SD 21000	(8-2)
117	الهيكل التنظيمي لمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغرب-	(1-3)
121	الهيكل التنظيمي لمؤسسة SARL Multicatering Algeria	(2-3)
124	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للأملح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغرب	(3-3)
127	أتمودج الدراسة	(4-3)
160	توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار الجنس	(1-4)
161	توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار العمر	(2-4)
162	توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار المستوى التعليمي	(3-4)
163	توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار المستوى الوظيفي	(4-4)

164	توزيع أفراد العينة وفقا للخبرة المهنية	(5-4)
-----	--	-------

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة الاساتذة المحكمين	256
02	استبانة الدراسة باللغة العربية	257
03	استبانة الدراسة باللغة الفرنسية	263
04	دليل المقابلة	270
05	بطاقة فنية لمؤسسة سيفيتال Civital	272
06	الهيكل التنظيمي الخاص بمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغرب -	273
07	بطاقة فنية لمؤسسة SARL MULTICATERING ALGERIA	274
08	الهيكل التنظيمي لمؤسسة SARL Multicatering Algeria	289
09	بطاقة تقنية لمؤسسة قنوعة للأجور SARL BRIQUETERIE GANOUBA بتقوت	290
10	نسخة من شهادة الايزو 9001 إصدار 2015 لمؤسسة سيفيتال Civital	292
11	نسخة من شهادة الايزو 22000 إصدار 2018 لمؤسسة سيفيتال Civital	293
12	مخطط لعملية تدقيق داخلي خاص بموضوع السلامة الغذائية حسب معايير ايزو 22000 لمؤسسة سيفيتال	294
13	نسخة من شهادة الايزو 9001 إصدار 2015، ايزو 14001 إصدار 2015، BS OHSAS 18001: إصدار 2007، ILO-OSH 2001 لمؤسسة سيفيتال Civital	297
14	نسخة من شهادة الايزو 9001 إصدار 2015 لمؤسسة SARL Multicatering Algeria	298
15	نسخة من شهادة الايزو 14001 إصدار 2015 لمؤسسة SARL Multicatering Algeria	299
16	نسخة من شهادة الايزو 45001 إصدار 2018 لمؤسسة SARL Multicatering Algeria	300
17	نسخة من شهادة الايزو 22000 إصدار 2018 لمؤسسة SARL Multicatering Algeria	301
18	مخطط لعملية تدقيق من أجل تقييم مطابقة نظام إدارة الجودة ايزو 9001 لمؤسسة SARL Multicatering Algeria	302
19	شهادة تثبت مجهودات رسم التكوين لمؤسسة Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغرب	305
20	خدمة اجتماعية في إطار المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغرب "المحفظة المدرسية، منحة مدرسية"	306
21	خدمات صحية في إطار المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغرب "تحاليل طبية لمجموعة من العمال"	307

308	تعاقدية صناعة البترول لفائدة عمال مؤسسة Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير	22
311	ضريبة سنوية في إطار التنمية المستدامة	23
312	مخطط لعملية تدقيق اجتماعي لعدة مواضيع موجهة لوحداث مؤسسة الوطنية للأملاح Enasel	24
313	مخرجات برنامج SPSS	25
347	جدول T	26

قائمة الاختصارات والرموز

الرمز	الترجمة
CSR	المسؤولية الاجتماعية للشركات
MENA	منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
ISO	المنظمة الدولية للتوحيد القياسي
IANOR	المعهد الجزائري للتقييس

مقدمة

توطئة

إن تفاقم المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية على المستوى العالمي بسبب الممارسات غير الأخلاقية لبعض المؤسسات والتي أضرت بكل ما يحيط بها. أدت إلى ظهور العديد من الآفات الاجتماعية والأوبئة مثل وباء كورونا كوفيد 19 والذي أزهق ملايين الأرواح البريئة وشل العديد من اقتصاديات دول العالم، لذلك بات إلزاما على هذه المؤسسات أن تصحح كل هذه الممارسات غير المسؤولة الصادرة عنها وعليه وجب وضع آليات عمل لهذه المؤسسات ضمن إطار أخلاقي واجتماعي، من هنا بدأ بروز مفهوم المسؤولية الاجتماعية وهو مصطلح ليس بالحديث ولكنه برز في الآونة الأخيرة حيث أوجب على هذه الشركات أن تخدم مجتمع بيئتها لأنه سبب وجودها.

إن المؤشر الحقيقي لنجاح المؤسسات لا يعتمد على تحقيق الربح فقط بل يتعدى إلى الدور الاجتماعي الذي تلعبه هذه المؤسسات في خدمة المجتمع التي تتواجد في بيئته مقابل ما ينتجه لها من موارد، إن الممارسة الحقيقية الفعالة للمسؤولية الاجتماعية تدفع هذه المؤسسات إلى تدقيق وفحص ما تقوم به من نشاطات اجتماعية وتقييمها وعرضها في بيانات وتقارير تكون بمثابة وسيلة دالة على ممارسة المسؤولية الاجتماعية حيث يعتبر أحد أهم العوامل المستخدمة لقياس الأداء الاجتماعي للمؤسسات، فالمسؤولية الاجتماعية اليوم تندرج تحت قائمة الواجبات القانونية والطوعية التي يجب على المؤسسات مراعاتها أثناء أداء أعمالها، كما يجب على جميع المؤسسات مراعاة الآثار الناتجة عن نشاطها على البيئة والمجتمع على حد سواء وعليها وضع الاستراتيجية المناسبة التي تساهم في استمرارية التطوير وتحسين التفاعل مع العملاء والمحافظة على القيم الأخلاقية.

فالممارسة المستمرة للمسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات تدفع بالمؤسسة إلى الحاجة إلى الفحص والتدقيق الميداني لكل الأطراف المتفاعلة معها سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وهو ما يسمى التدقيق الاجتماعي، كما أن نتائج عملية التدقيق الاجتماعي من تقارير وبيانات تسهل وتشجع المؤسسة على ممارستها للمسؤولية الاجتماعية بطريقة جادة ومسؤولة.

وعلى هذا الأساس فإن النموذج المرغوب الذي يجب أن تكون عليه المؤسسات لا يقتصر على تحمل هذه الممارسات السلبية إن وجدت فقط، بل هو ما يكسبها صفة المواطنة في المجتمع الذي تعمل فيه داخليا أو خارجيا مما يحسن سمعتها ويدفع بأصحاب المصالح إلى الاهتمام بها والحفاظ عليها من أجل استمراريته.

أولاً: إشكالية الدراسة:

انطلاقاً مما سبق يمكن تصور إشكالية الدراسة في جانبين أساسيين، يتعلق الجانب الأول بالتدقيق الاجتماعي ومدى تطبيقه في المؤسسات محل الدراسة، أما الجانب الثاني فيتعلق بممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة ومدى ترابطهما لتفعيل كل واحد منهما الآخر، وعليه يمكن صياغة إشكالية الدراسة من خلال طرح السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى وجود علاقة تفاعلية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات ؟

للإجابة على هذه الإشكالية تم تجزئتها إلى جملة من الأسئلة الفرعية ندرجها على النحو التالي:

- 1- ما مدى إدراك المؤسسة لمفهوم التدقيق الاجتماعي؟
- 2- هل هناك تطبيق للتدقيق الاجتماعي داخل المؤسسة بطريقة وظيفية؟
- 3- ما مدى إدراك المؤسسة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية؟
- 4- ما مدى التزام المؤسسة بالوفاء بالمسؤولية الاجتماعية بطريقة مستمرة؟
- 5- هل تطبيق التدقيق الاجتماعي يؤدي بالمؤسسة إلى ممارسة المسؤولية الاجتماعية؟
- 6- هل هناك علاقة تفاعلية تربط بين التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية ؟

ثانياً: الفرضيات:

كإجابة ميدانية عن التساؤلات السابقة تم وضع مجموعة من الفرضيات لإختبار صحتها فيما بعد، حيث تمثلت

هذه الفرضيات فيما يلي:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** يوجد ادراك للمؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة.
- **الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد ادراك للمؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة اتجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي.
- **الفرضية الرئيسية الثالثة:** توجد هناك علاقة تفاعلية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن ممارسات التدقيق تسمح باكتشاف الانحرافات الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسئوليتها الاجتماعية وبالتالي تشكل تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

سنعالج الفرضية الرئيسية الثالثة من خلال الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين تدقيق المطابقة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
- **الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

● **الفرضية الرئيسية الرابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وتتفرع عن الفرضية الرئيسية الرابعة خمسة فرضيات فرعية وهي كالتالي:

➤ **الفرضية الفرعية الأولى:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق

التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

➤ **الفرضية الفرعية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق

التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

➤ **الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق

التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

➤ **الفرضية الفرعية الرابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق

التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

➤ **الفرضية الفرعية الخامسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق

التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ثالثاً: الهدف من البحث:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

✓ التعرف على مفاهيم النظرية للتدقيق الاجتماعي وأهميته ومبادئه أنواعه؛

✓ التعرف على ماهية المسؤولية الاجتماعية وأسباب ممارستها من طرف المنظمة وأهميتها وأبعادها براجمها؛

✓ تسليط الضوء على أهمية التدقيق الاجتماعي والدور الذي يلعبه في اكتشاف الأخطاء والمشاكل العملية داخل

المؤسسة ؛

✓ معرفة كيف يؤثر التدقيق الاجتماعي على ممارسات المسؤولية الاجتماعية؛

✓ معرفة كيف تؤثر ممارسات المسؤولية الاجتماعية على وجود وتطبيق التدقيق الاجتماعي؛

✓ استخراج العلاقة التي تربط بين التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية وأيهما أكثر فاعلية؛

رابعا: أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من خلال أهمية موضوع التدقيق الاجتماعي في وقتنا هذا والذي من خلاله يمكن أن:

✓ تحدد العديد من المشاكل والأخطاء التي تمارس داخل المنظمة مع أصحاب المصالح من مساهمين وزبائن وموردين وبيئة

...الخ والتي تؤثر سلبا على تنافسية المنظمة؛

✓ تبني ما تعرف بالمسؤولية الاجتماعية كإهتمام بالعمال ومطالبهم وحلها وتوفير متطلبات العمل الجيدة

والمریحة وكذلك مساعدة الأطفال المرضى والیتامی مساندة قضايا حقوق الانسان ودعمهاالخ وللقيام بممارسة

المسؤولية الاجتماعية لا بد من معطيات وتقارير واقعية وهذا هو عمل التدقيق الاجتماعي وفي الأخير نسعى من خلال

هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة التفاعلية التي تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية.

خامسا: منهج البحث:

أن دراستنا لموضوع العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات

الاقتصادية تجمع بين متغيرين وهما التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية مما تتطلب منا استعمال المنهج الوصفي التحليلي

بحيث يقوم بشرح الظاهرتين واستخراج العلاقة بين المتغيرين وتوضيحها من خلال جمع المعلومات والبيانات حول الظاهرتين ثم

تحليلها، تفسيرها واختبار الفرضيات والتوصل إلى النتائج والأهداف المسطرة في هذه الدراسة.

سادسا: دوافع اختيار الموضوع:

تم اختيار هذا الموضوع لعدة أسباب ومبررات نذكر منها:

✓ تخصصنا في مجال تسيير واقتصاد المؤسسات .

- ✓ دعم الدراسات الأكاديمية في المستقبل بهذا الموضوع .
- ✓ الشعور بأهمية الموضوع في ظل التطورات الاقتصادية والتغيرات المتسارعة في الجانب الاقتصادي وسعي المنظمات نحو اكتساب صفة المواطنة من أجل تحسين سمعتها التي تكسبها ميزة تنافسية.
- ✓ تسليط الضوء على بعض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي .
- ✓ تسليط الضوء على بعض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.
- ✓ السعي نحو توضيح العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسة المسؤولية الاجتماعية.

سابعاً: حدود الدراسة:

يهدف التحكم في موضوع الدراسة ومعالجة الإشكالية المطروحة ستكون حدود دراستنا كالتالي:

الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة في جانبها الموضوعي على دراسة مختلف الجوانب المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية، والعلاقة التي تربط بينهما.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الميداني على خمسة شركات منها ثلاثة مؤسسات خاصة من أكبر المؤسسات وطنية وهي سيفيتال Cevital Agro-industrie، مؤسسة SARL Multicatering Algeria، مؤسسة قنوعة للآجور، ومؤسستان وطنيتان اقتصاديتان وهما المؤسسة الوطنية للاملاح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير؛ مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير، وذلك من خلال الاطلاع على واقع تطبيق التدقيق الاجتماعي وفوائده وواقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية.

الحدود الزمانية: امتدت دراستنا على مدى ثلاثة سنوات، ابتداء من تاريخ أول تسجيل في طور الدكتوراه بداية من نوفمبر 2019، أما ما تعلق بالدراسة الميدانية فانطلقت من 11 فيفري 2022 إلى غاية 16 أفريل 2023 وهي فترة إعداد الاستبيان من حيث التحكميم ثم توزيعه على عينة الدراسة ومن ثم جمعه وتحليله.

ثامناً: صعوبات الدراسة:

أثناء قيامنا بهذه الدراسة اعترضتنا العديد من الصعوبات يمكن إبراز أهمها كما يلي:

- ✓ أزمة جائحة فيروس كورونا Covid-19 والتي أضرت بالبشرية بأكملها، لمدة ثلاثة سنوات وشلت كل الحياة، ومنعتنا من الذهاب للجامعات والمكاتب لاقتناء المراجع بسبب الحجر الصحي؛

✓ صعوبة تحديد أبعاد التدقيق الاجتماعي؛

✓ صعوبة الدراسة الميدانية بسبب صعوبة التنقل إلى المؤسسات محل الدراسة بسبب بعد المسافات الجزائر

العاصمة، حاسي مسعود، تقرت.

تاسعا: التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة:

التدقيق الاجتماعي: هو أداة فحص محايدة ومستقلة لأنشطة إدارة الموارد البشرية وممارسات المسؤولية الاجتماعية بالاعتماد

على مرجعيات و معايير لغرض استخراج الاختلالات والانحرافات وتقديم اقتراحات لتحسين الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية.

المسؤولية الاجتماعية: تشير الى المساهمة المستمرة من طرف المؤسسة بإعداد برامج اجتماعية موجهة لكافة الأطراف

أصحاب المصلحة بهدف تحسين ظروفهم المعيشية وتحسين علاقتهم بالمؤسسة وتجنب كل الآثار السلبية الناتجة عن ناشطها.

عاشرا: أسباب اختيار نموذج Esteo لمجالات المسؤولية الاجتماعية: انطلاقا من الطبيعة المتحركة و غير المستقرة

للأنشطة المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية و البيئية و إيجاد صعوبة في تبويبها في مجموعات متجانسة و عليه نجد أن الاتجاه

السائد في تحديد هذه المجالات هو تقسيم Esteo والذي يقسم أنشطة المسؤولية الاجتماعية إلى أربعة مجالات (مجال الموارد

الطبيعية و المساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) وهذا النموذج

واضح في فهم المسؤولية الاجتماعية.

احدا عشر: الدراسات السابقة

المتغير الاول المسؤولية الاجتماعية

الدراسات باللغة العربية:

دراسة: الطاهر خامرة، (2007)، المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق

التنمية المستدامة حالة سونطراك، مذكرة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أن المساهمة والالتزام بالمسؤولية البيئية والاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة وقد

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتعلقة الدراسة بمؤسسة سونطراك، تم دراسة المسؤولية الاجتماعية باعتماد تقسيم

Esteo وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن ممارسة المسؤولية البيئية والاجتماعية من طرف المؤسسات الاقتصادية يمكنها من

مواجهة الضغوط التي تفرضها الظروف الاقتصادية والاجتماعية إلى جانب اكتسابها شهرة خضراء تشكل لها عنصرا

لاستراتيجية تنوع منتجاتها وزيادة أرباحها، وبالتالي تعتبر المسؤولية البيئية والاجتماعية مؤشرا هاما لتقييم مساهمة المؤسسات الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة.

دراسة: سداوي مراد مسعود، خلادي راضية، (2019): "المعونة ب" دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين الأداء المالي للمؤسسات دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية لولايتي الأغواط وغرداية، مجلة أبعاد اقتصادية المجلد 09 العدد 02، بومرداس، الجزائر، ص 407-425":

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار دور المسؤولية الاجتماعية في تحسين الأداء المالي للمؤسسات الاقتصادية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة لجمع البيانات والتي وزعت على عينة من الموظفين الإداريين لبعض المؤسسات الاقتصادية لولاية الأغواط وغرداية وكانت أهم نتائج الدراسة كالتالي:

- وجود صلة حقيقية بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء المالي

دراسة: رواجي عبد الناصر، (2016)، أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية، جامعة سطيف1، كلية الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مذكرة ماجستير:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى تطوير المسؤولية الاجتماعية في المصحات الخاصة لولاية سطيف من خلال دراسة أثر المسؤولية الاجتماعية للشركات على أدائها المالي وتمثل مجتمع الدراسة في جميع المصحات الخاصة لولاية سطيف البالغ عددها 19 مصحة واستعملت الدراسة أداة الاستبانة حيث تم توزيع 57 استبانة استرجعت منها 30 استبانة صالحة للدراسة، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها:

بأن تطبيق المسؤولية الاجتماعية في المصحات الخاصة بولاية سطيف لها تأثير إيجابي على مؤشرات الأداء المالي ممثلة بمعدل العائد على الأصول، معدل العائد على المبيعات ومعدل العائد على حقوق الملكية وتوصي هذه الدراسة بالعمل على الاهتمام أكثر بالمسؤولية الاجتماعية في المصحات الخاصة بولاية سطيف تسعى من خلالها إلى إشباع رغبات أصحاب المصلحة لما لها من تأثير إيجابي على أدائها المالي.

دراسة: مقدم وهيبية، (2014): "المعونة ب"تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية "أطروحة الدكتوراه، جامعة وهران، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية في عينة من المؤسسات الاقتصادية الواقعة في بعض ولايات الغرب الجزائري من خلال تقييم مدى ممارسة المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة ببرامج المسؤولية الاجتماعية وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

➤ غياب رؤية واضحة اتجاه موضوع المسؤولية الاجتماعية ممارسة متوسطة للمسؤولية الاجتماعية البيئية والموظفين والموردين بين تتحد هذه الممارسات تجاه المجتمع ووجود ممارسات جيدة للمسؤولية الاجتماعية تجاه المساهمين والمستهلكين كما كشفت الدراسة أن الأسباب التي تمنع المؤسسات من ممارسة المسؤولية الاجتماعية.

➤ نقص المصادر المالية للتمويل ببرامج المسؤولية الاجتماعية.

أما أهم توصيات هذه الدراسة فقد وجهة الأربعة جهات وهي الدولة من خلال انشاء وجهة حكومية توجه وتشجع وتؤطر ممارسات المسؤولية الاجتماعية ومنظمات الأعمال من خلال التعامل الجدي مع برامج المسؤولية الاجتماعية والجامعات ومعاهد البحث العلمي من خلال أفراد المزيد من البحوث في هذا المجال ونقله من اطاره النظري الى اطاره التطبيقي وسائل الاعلام من خلال نشر وترويج لثقافة.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية:

Etude de: Kuldeep Singh & Madhvendra Misra (2020) « Linking Corporate Social Responsibility (CSR) and Organizational Performance: the moderating effect of corporate reputation, European Research on Management and Business Economics,vol27 ,N°01.

هدفت هذه الدراسة إلى البحث بشكل تجريبي في العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية للشركات والأداء التنظيمي من منظور الشركات الأوروبية متعددة الجنسيات، استخدمت هذه الدراسة تحليل الانحدار الهرمي لفحص العلاقات وتمثلت أهم نتائج هذه الدراسة في:

➤ أن التصورات الإدارية تجاه المسؤولية الاجتماعية للشركات والجهود الاجتماعية التي تبذلها الشركة ترتبط بشكل كبير بسمعة المنظمة والقيم الأساسية والأداء التنظيمي العام.

➤ وكشفت نتائج الاستطلاع أن المسؤولية الاجتماعية للشركات الموجهة نحو المجتمع والعملاء تنبأت بشكل كبير بالأداء التنظيمي بينما المسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه الموظفين ليس لها أي علاقة مباشرة مهمة تجاه الأداء التنظيمي.

Etude de: CAROL Newman & JHON Rand & FINN Tarb & NEDA Trifkovic ,(2019). **Corporate Social Responsibility in a Competitive Business Environment.** The Journal of Development Studies, Vol 56, N°08.

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار مستوى تأثير المسؤولية الاجتماعية على الإنتاجية وأداء الشركات وتمثلت عينة الدراسة على 5000 شركة فيتنامية خلال الفترة 2011-2014 لدراسة العلاقة بين أنواع متميزة من المسؤولية الاجتماعية والأداء على مستوى الشركات وتوصلت هذه الدراسة إلى عدت نتائج أهمها وجود علاقة ايجابية بين مشاركة المسؤولية الاجتماعية وكفاءة الشركات كما توجد علاقة ارتباط ايجابية بين المسؤولية الاجتماعية والأداء على مستوى الشركات.

Etude de: Chiara Amini, Silvia Dal Bianco(2017) ,**Corporate social responsibility and Latin American firm performance,** Journal of Business in Society, Vol. 17 Issue: 3, pp.403-445 .

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير المسؤولية الاجتماعية على أداء الشركات في أمريكا اللاتينية من حيث معدل دوران الشركة، إنتاجية العمل، الابتكار، المنتج المتميز ونقل التكنولوجيا واعتمدت الدراسة على المنهج التحليل الوصفي وكذلك على مجموعة من الأساليب الاحصائية وعلى تقنية درجة ميل المطابقة لتقييم العلاقة السببية بين المسؤولية الاجتماعية وأداء الشركة تمثلت الحدود المكانية للدراسة في ستة دول في أمريكا اللاتينية وهي: الأرجنتين وتشيلي والاكوادور وبوليفيا وكولومبيا والمكسيك ومجموعة من النشاطات الاقتصادية المختلفة . تمثلت أداة جمع البيانات في قواعد البيانات.

أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي:

للمسؤولية الاجتماعية تأثير ايجابي على أداء الشركات

غالبية الشركات تشارك في ممارسة المسؤولية الاجتماعية وأهم الممارسات المتعلقة بالجانب البيئي مثل برامج تحسين المياه وتليها البرامج التي تدعم المجتمعات وكذلك العمال.

ممارسة المسؤولية الاجتماعية أمر ضروري أنجاه أصحاب المصلحة للمنافسة في الأسواق العالمية يجب على الدول النامية تقديم حوافز ذات مغزى لاعتماد المسؤولية الاجتماعية.

جوانب قصور هذه الدراسة تمثلت في عدم مراعاة الاختلاف الموجود بين هذه الدول منها المتطورة ومنها النامية ودراسة العديد من الاقتصاديات المختلفة.

المتغير الثاني: التدقيق الاجتماعي

الدراسات باللغة العربية:

دراسة: واسع حمزة (2018)، التدقيق الاجتماعي ودوره في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة أطروحة دكتوراه مدرسة الدراسات العليا التجارية - الجزائر -

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور التدقيق الاجتماعي في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين كما هدفت إلى الدراسة في كيفية تفعيله في مساعدة المؤسسات على الاشراف المستمر في تقييم أداء عاملها وتمثل مجتمع الدراسة في الأفراد الذين لهم صلت مباشرة بالتدقيق الاجتماعي في جميع المؤسسات التابعة لمجمع الشركة الوطنية للكهرباء والغاز والبالغ عددها 19 مؤسسة على المستوى الوطني وبلغ عدد الأفراد 132 فردا، ومن الوصول إلى الأهداف المسطرة تم استخدام المنهج الوصفي وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- 1- يتوفر لدى مؤسسات محل الدراسة مستوى مرتفع في تبني التدقيق الاجتماعي.
 - 2- إن تقديرات أبعاد التدقيق الاجتماعي المعتمدة في هذه الدراسة (منهجية التدقيق الاجتماعي، مهمة التدقيق الاجتماعي، معايير التدقيق الاجتماعي، أدوات التدقيق الاجتماعي) جاءت كلها مرتفعة في المؤسسة محل الدراسة.
- وتوصي هذه الدراسة بإدراج وظيفة التدقيق الاجتماعي ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتزويدها بكل المتطلبات وشروط النجاح اللازمة. كما أوصت بتوجيه المؤسسات نحو استخدام التدقيق الاجتماعي في شتى نشاطاتها ذات الصلة بالموارد البشرية ومعالجة كل الظواهر التي لها انعكاسات سلبية على أداء الافراد العاملين من جهة وعلى أداء المؤسسات من جهة أخرى.

دراسة: ياسمين حمدان كرم، (2012)، التدقيق الاجتماعي والبيئي من وجهة نظر مدققي الحسابات القانونيين في قطاع غزة -دراسة استكشافية-:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على متطلبات التدقيق الاجتماعي والبيئي في قطاع غزة من وجهة نظر مدققي الحسابات القانونيين، والتعرف على مدى توفر المقومات اللازمة لتطبيقه، أيضا التعرف على دور مدقق الحسابات القانونيين في مجال تطبيق التدقيق الاجتماعي والبيئي، ولتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحث أداة الاستبانة وكان عددها 55 استبانة صالحة للدراسة وزعت على عينة من مدققي الحسابات، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها عدم توفر متطلبات تطبيق التدقيق الاجتماعي والبيئي وهي (المدققين المؤهلين علميا بمواضيع التدقيق الاجتماعي

والبيئي، تشريعات وقوانين وأنظمة تلزم المنشآت بالقيام بالتدقيق الاجتماعي والبيئي، هيئات فلسطينية تصدر قوانين وأسس متعلقة بالتدقيق الاجتماعي والبيئي) وخلصت الدراسة إلى عدة توصيات أهمها ضرورة توفر المتطلبات اللازمة للقيام بالتدقيق الاجتماعي والبيئي.

دراسة: سكاك مراد، (2011)، دور التدقيق الاجتماعي في بناء استراتيجية المؤسسة دراسة ميدانية لبعض مؤسسات ولاية سطيف، رسالة دكتوراه، جامعة فرحات عباس سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

هدفت هذه الدراسة لضبط المفاهيم المتعلقة بتطبيقات التدقيق الاجتماعي والتأكيد على مدى أهميته في تطوير نوعية الإدارة الاستراتيجية للمؤسسات بالتأثير على التسيير الاستراتيجي على مواردها البشرية ضمن المحيط الاقتصادي والاجتماعي الحديث للمؤسسات العمومية الجزائرية لرفع قدرتها التنافسية، يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعة من المؤسسات التي تنشط على مستوى ولاية سطيف والتي تطبق التدقيق الاجتماعي وعددها 15 مؤسسة واستعملت هذه الدراسة أداة المقابلة وأداة الاستمارة وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: إن للتدقيق الاجتماعي دور هام في عملية البناء الاستراتيجي للمؤسسات عند بداية التخطيط الاستراتيجي وأثناء وبعد تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية التي من المفروض أن تكون مستمدة وفي تناسق كامل مع الاستراتيجية الشاملة للمؤسسة وتوصي هذه الدراسة على مستوى التدقيق والتدقيق الاستراتيجي بضرورة العمل على إنشاء هيئات مستقلة للتدقيق الداخلي بالنسبة للمؤسسة التي لا تتوفر عليه وتدعيمها بالموارد المادية والموارد البشرية ذات الاختصاص والمناسبة وإلحاقها مباشرة بالإدارة العليا لضمان استقلاليتها.

دراسة: شباركة مهدي، (2011)، التدقيق الاجتماعي كوسيلة لتحسين تسيير الموارد البشرية مذكرة ماجستير، جامعة باجي مختار عنابة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مدى أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة لتحسين تسيير الموارد البشرية وتمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة زاد فارم لإنتاج الأدوية الصيدلانية والمنتجات شبه الصيدلانية وتمثلت أدوات الدراسة ووسائل جمع البيانات والمعلومات في الملاحظة، الاستمارة والمقابلات الفردية والجماعية وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يعتبر التدقيق الاجتماعي أحد ممارسات قيادة الموارد البشرية حيث يعتبر وظيفة جد ضرورية للاستغلال الأمثل لموارد المؤسسة الداخلية كوسيلة مراقبة وكوسيلة متابعة وتنمية، وتوصي هذه الدراسة إلى العمل بالاستعانة بالتدقيق الاجتماعي بمختلف أنواع

وأهدافه حيث أن النشاطات الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية لا تخضع للرقابة وهنا تظهر الحاجة للتدقيق الاجتماعي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وعن النشاطات الاجتماعية للجمعيات.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية:

Etude de: Djaroud Yasmina,(2020) L'UTILITE DECISIONNELLE DE L'AUDIT SOCIAL, UNIVERSITE DJILLALI LIABES DE SIDI BELABBES ,FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET DES SCIENCES DE GESTION , Thèse de Doctorat .

هدفت هذه الدراسة أولا إلى تعزيز فهم التدقيق الاجتماعي وممارسته في المؤسسة وكذلك معرفة تأثيره على اتخاذ القرارات التنظيمية ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحث بمهمة التدقيق الاجتماعي في شركة اتصالات الجزائر فرع سيدي بلعباس وتقييم أداء سياساتها الاجتماعية عن طريق تحليل بعض المؤشرات الاجتماعية والقيام بمقابلة مع مدير قسم الموارد البشرية بالإضافة إلى توزيع 75 استبيان على موظفي الفرع، ولمعرفة مدى تأثير هذا النوع من التدقيق على عملية اتخاذ القرارات أجرى الباحث دراسة كمية من خلال استبيان موجه إلى مدراء ومسيري 190 مؤسسة موزعة على منطقة الغرب الجزائري حيث تم اختيارهم بطريقة غير عشوائية وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن ممارسة التدقيق الاجتماعي ضعيفة نسبيا داخل المؤسسات الجزائرية على الرغم من تحديات إدارة الموارد البشرية.

Etude de: MAHTOUT Idir.(2017). Audit social: Outil au service de la performance des entreprises. Cas de la société de transport maritime des hydrocarbures (HYPROC SC) . de diplôme de magister UNIVERSITE Mouloud MAMMERI DE TIZI-OUZOUFACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, DES SCIENCESCOMMERCIALES ET DE GESTION.

هدفت هذه الدراسة إلى إجراء تدقيق اجتماعي داخل شركة النقل البحري الهيدروكربوني من أجل إظهار أن التدقيق الاجتماعي هو أداة مهمة لصنع القرار من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية، أي معرفة كيف يتم تحسين أداء المؤسسة من خلال تطبيق التدقيق الاجتماعي، متبعا في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل الاطار المكاني في شركة النقل البحري للمحروقات، وتوصلت هذه الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن التدقيق الاجتماعي هو اختيار احترافي يعتمد على تقنيات ومراجع محددة وذات صلة مما يسمح إلى إبداء الرأي حول الجوانب المختلفة لمشاركة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة، كما أن التدقيق الاجتماعي أهمية كبيرة في تحسين أداء المؤسسات.

8-3- العلاقة بين التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية

أولاً: الدراسات باللغة العربية:

دراسة: أكرم لعور، شامية بن عباس، (2020)، دور التدقيق الاجتماعي في زيادة فعالية أبعاد المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والادارية، المجلد 7 العدد 2:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق التدقيق الاجتماعي في مجمع صيدال لتفعيل أبعاد المسؤولية الاجتماعية باعتبار مؤسسات المبادرة في تطبيق مهنة التدقيق الاجتماعي، تم اختيار عينة الدراسة بشكل عشوائي من مجمع صيدال وتمثلت أداة جمع البيانات والمعلومات في الملاحظة والاستبانة البالغ عددها 50 استبانة واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل أبعاد المسؤولية الاجتماعية وكذا معايير التدقيق الاجتماعي وتوصلت هذه الدراسة إلى نتيجة أساسية وهي اعتماد المؤسسة محل الدراسة على تطبيق التدقيق الاجتماعي وفق المعايير المتعارف عليها في مراجعة ومراقبة وتقييم أداء المؤسسة الذي ينعكس بالإيجاب على البعد الخيري، البعد الأخلاقي، البعد القانوني والبعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية.

وأهم توصيات لدراسة هي: ضرورة قيام الدولة بتسهيل الاجراءات المرتبطة بأداء مهنة التدقيق الاجتماعي وتنفيذ محفزات نظامية للمؤسسات على ضوء تميزها في تحقيقها لمتطلبات المسؤولية الاجتماعية.

دراسة: زيم سعدي حسن الخزرجي، حيدر كاظم نصر الله التميمي، محمد هاشم حمود الجبوري، (2020)، أثر معايير محاسبة الاستدامة على التدقيق الاجتماعي وانعكاسهما على أسس محاسبة المسؤولية الاجتماعية: مجلة كلية بغداد العلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي لقسم العلوم المحاسبية:

هدفت هذه الدراسة على التعرف على مؤشرات ومعايير الاستدامة المحاسبية(الرأسمالية الاجتماعية، التأثيرات البيئية، رأس المال البشري، القيادة والحكم، الابتكار)، وامكانية تطبيقها وأهمية ذلك التطبيق في التأثير على التدقيق الاجتماعي، فضلاً على أهمية تطبيق تلك المؤشرات على تقويم أسس محاسبة المسؤولية الاجتماعية وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة وعددها 175 وزعت على أكاديميين مما لديهم خبرة ومعرفة في مجال محاسبة التدقيق، كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: إن تطبيق معايير الاستدامة المحاسبية توفيد وتسهم في تقويم أسس التدقيق الاجتماعي والذي يؤدي إلى المساهمة في تقويم أسس المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية وتوصي هذه الدراسة بضرورة إعطاء

أهمية للتدقيق الاجتماعي وتوفير وحدة خاصة به من أجل انعكاسه على تقويم أسس محاسبة المسؤولية الاجتماعية وما يتلاءم مع معايير محاسبة الاستدامة.

دراسة: بن يمينة خيرة، بن يمينة فاطمة الزهراء، (2019). التدقيق الاجتماعي كآلية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة، كتاب جماعي المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز مدى أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقية استراتيجية في إرساء والتحكم في مجال حديث في علوم التسيير وهو المسؤولية الاجتماعية كما يهدف إلى دراسة العلاقة بين التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية، التعرف على عراقيل تطبيق آلية التدقيق الاجتماعي في ترسيخ منهج المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الجزائرية، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، و قد توصلت هذه الدراسة إلى أن الاعتبارات الاجتماعية تعتبر من أهم السبل لنجاحها و ذلك من خلال التزامها اجتماعيا تجاه جميع أطراف أصحاب المصلحة داخليا وخارجيا وتجاه المجتمع ككل، وقد أوصت هذه الدراسة بضرورة الإفصاح بنتائج التدقيق الاجتماعي حتى يتسنى لمتخذ القرار وضع رؤية واستراتيجية واضحة من خلالها يتم تبني المسؤولية الاجتماعية.

دراسة: يوغرطة بايموت،(2019)، دور لوحة القيادة للموارد البشرية في تدعيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة – دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية –رسالة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، المسيلة

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى استعمال المؤسسة الجزائرية للوحات قيادة ومؤشرات الموارد البشرية لتدعيم المسؤولية الاجتماعية وتمثلت عينة الدراسة في 72 مؤسسة جزائرية معتمدا على أداة الاستبانة والتي قدر عددها 110 الصالحة للدراسة، استعملت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم نتائج هذه الدراسة نجد أن التدقيق الاجتماعي يساهم في تدعيم مسؤولية المؤسسة تجاه عمالها وتجاه البيئة وتجاه المسؤولية الاجتماعية الخارجية كما يساهم في تدعيم المسؤولية الاجتماعية تجاه أصحاب المصلحة.

دراسة: بن شريف مبروكة, ساوس الشيخ, (2019), تأثير التدقيق الاجتماعي في الأداء الاجتماعي دراسة تطبيقية
لآراء عينة من المدراء والعاملين في منظمة الأعمال الجزائرية مجلة الإقتصاد والعلوم الإدارية جامعة بغداد، المجلد
26، العدد 117

هدف هذا البحث إلى توضيح مفهوم التدقيق الاجتماعي الذي من أهم أسباب ظهوره هو المحاسبة عن المسؤولية
الاجتماعية ودوره في قياس الأداء الاجتماعي كما هدف إلى معرفة مدى تأثير التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء
الاجتماعي من خلال الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، حيث تألفت عينة البحث 200 فرد من 20 منظمة أعمال جزائرية
ولتحقيق أهداف الدراسة كان الاستبيان أداة لجمع المعلومات والاعتماد على طريقة PLSPM المربعات الصغرى الجزئية
باستخدام حزمة في برمجية لغة آر وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية هناك اهتمام من خلال المنظمات الجزائرية بالتدقيق
الاجتماعي وتحسين ادائها الاجتماعي .

يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي على التزام المسؤولية الاجتماعية، كما أنه لا يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي إلا بوجود التزام
بالمسؤولية الاجتماعية وقد أوصت هذه الدراسة ب: العمل على نشر وتدعيم فكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة عن طريق
إدراجها في مناهج التعليم الجامعي وبرامج التدريب الإداري المختلفة .

دراسة: بشرى فاضل الطائي، (2019)، دور التدقيق الداخلي في تعزيز تقارير الأداء الاجتماعي في الوحدات
الاقتصادية العراقية، مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية، المجلد 25، العدد 115، جامعة بغداد، كلية الادارة
والاقتصاد:

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان تأثير التدقيق الداخلي في الوحدات الاقتصادية العراقية في تعزيز تقارير الأداء
الاجتماعي، استعمل الباحث نوعين من أدوات جمع البيانات تمثلت الأداة الأولى باستمارة استقصاء تتعلق بمحور التدقيق
الداخلي أما بيانات متغير تقارير الأداء الاجتماعي فكانت عن طريق جمع بيانات فعلية من فروع الشركة المستخرجة من
القوائم المالية لسنة 2018، وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين التدقيق الداخلي
وتعزيز تقارير الأداء الاجتماعي أي أن الزيادة بجودة أو فاعلية التدقيق الداخلي سوف تؤدي إلى زيادة في تعزيز تقارير الأداء
الاجتماعي وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة إيجاد نظام لإدارة الأداء الاجتماعي لما له من جوانب إيجابية

تجاه العاملين وإعداد تقارير لأدائها الاجتماعي بشكل منفصل عن القوائم المالية تحتوي على كافة المعلومات كمية التي تخص أداء الشركة في الجانب الاجتماعي لإظهار وإبراز اهتمامها في الجانب الحيوي.

دراسة: خيرة زقيب، لطيف مصطفى ومحمد لعجيلة، (2014) جامعة غرداية

"دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية" دراسة ت حولت من المؤسسات الاقتصادية بولاية

غرداية والجللفة

هدفت هذه إلى التعرف على واقع ممارسة التدقيق الاجتماعي لتحسين كفاءة وفعالية وأداء إدارة الموارد البشرية في ولاية غرداية والجللفة معتمدا على المنهج الوصفي وأساليب الإحصاء الوصفية وكانت الأداة المستعملة الذي على 7 مؤسسات عددها 46 استبياناً ومن بين فرضيات هذه الدراسة وهي الفرضية الرابعة في وجود علاقة طردية بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها المسؤولية الاجتماعية .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- التدقيق الاجتماعي يعمل على نشر الوعي والعمل على التزام المؤسسة بتحقيق المسؤولية الاجتماعية اتجاه الافراد أصحاب المصلحة.

- وجود علاقة طردية قوية بين التدقيق الاجتماعي وإدارة الموارد البشرية حول ممارستها للمسؤولية الاجتماعية اتجاه العمال بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة .

- عدم وجود مصلحة خاصة وافراد متخصصين في التدقيق الاجتماعي وأوصت هذه الدراسة .

- إيجاد قسم خاص بالتدقيق الاجتماعي وافراد متخصصين في ذلك.

- ممارسة تدقيق الاجتماعي بشكل مستمر ليست مرة واحدة.

ثانيا: الدراسات باللغة الأجنبية:

Etude de: Tiron-Tudor, Dragu, Cordos, & Oprisor (2015) (Defining a Methodology for Social Audit Based on the Social Responsibility Level of Corporations)

هدفت هذه الدراسة إلى المساهمة في تطوير أدبيات وممارسات التدقيق الاجتماعي أجريت هذه الدراسة على 825 شركة موزعة على 20 قطاع صناعي وتوصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن محاولة توفير إطار عمل صالح للتدقيق الاجتماعي مهمة صعبة لأنها تتضمن وضع أسس الكشف الدقيق عن العديد من العناصر التي لها تفسير شخصي إلى حد ما

في التقارير السنوية، كما كشفت هذه الدراسة إلى وجود مستثمرين مسؤولين اجتماعيا يبحثون عن قيمة المعلومات غير المالية بالإضافة إلى ذلك بدأت الشركات في قبول مسؤوليتها تجاه المجتمع والبيئة كل هذه العوامل ولدت الحاجة إلى وجود التدقيق الاجتماعي ومعايير محددة لتوجيه مثل هذا التدقيق.

Etude de: Babalola, Yisau Abiodun"(2003) An Impact of Social Audits on Corporate Performance: Analyses of Nigerian Manufacturing Firms. Research Journal of Finance and Accounting Vol.4, No.3,

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم الجانب النظري للتدقيق الاجتماعي باعتباره متطورا من الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية كما هدفت إلى المساهمة في تطوير أدبيات وممارسات التدقيق الاجتماعي اجريت هذه الدراسة على 825 منظمة عالمية من 20 قطاع صناعي توصلت إلى أن قبول المؤسسات بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه المجتمع والبيئة تولد الحاجة إلى وجود التدقيق الاجتماعي مبرزتا أهمية ودور معيار التدقيق ISAE3000، AA1000، SA8000 هو الانسب لاستخدامه كأساس في التنفيذ.

اثنتا عشر: هيكل الدراسة

سنعالج هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي تشمل مقدمة وأربعة فصول وخاتمة، فسننطلق إلى دراسة وتحليل مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع

في الجانب النظري فقد خصص الفصل الأول للاطار النظري للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بثلاثة مباحث منها لماهية المسؤولية الاجتماعية وكرس الثاني أهمية ومبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات وأبعادها، عناصرها، أركانها وركائز نجاحها المبحث الثالث فقد تناول برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه أصحاب المصلحة وواقعها في الجزائر

أما الفصل الثاني سوف نتطرق الاطار النظري للتدقيق الاجتماعي و علاقته بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والذي يضم:

- ماهية التدقيق الاجتماعي. (المبحث الأول)

-منهجية التدقيق الاجتماعي.(المبحث الثاني)

-التدقيق الاجتماعي لأنشطة المسؤولية الاجتماعية. (المبحث الثالث)

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة بثلاثة مباحث المبحث الأول تقديم عام للمؤسسات محل الدراسة، المبحث الثاني:

الإجراءات المنهجية للدراسة ، المبحث الثالث: أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الرابع : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

- تحليل متغيرات الدراسة. (المبحث الأول)

- اختبار فرضيات الدراسة. (المبحث الثاني)

- مناقشة نتائج الدراسة. (المبحث الثالث)

وأخيرا سنختتم هذا البحث ككل بالبحوث بخاتمة عامة نستخلص فيها عدة نتائج وبعض التوصيات في هذا الموضوع بغية فتح

باب البحث من جديد.

الفصل الأول:

الإطار النظري للمسؤولية

الاجتماعية للمؤسسات

تمهيد :

لا شك أن هناك وعي متزايد في الدول العربية بضرورة وأهمية مشاركة المجتمع همومه واحتياجاته إلا أنه ومقارنة بالدول المتقدمة فقد تأخر تبنى الشركات العامة والخاصة في التفاعل مع البيئة المحيطة أو ما يسمى اليوم بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وهو دور هذه الشركات في حل مشكلات المجتمع والمساهمة في تحقيق رفاهية عيشتهم والحفاظ على البيئة إلا أن أهم ما يميز هذه الممارسات المسؤولية اجتماعيا من طرف الشركات هو الأثر الذي تحدثه تلك البرامج المسطرة في هذا المجتمع كمناصرة قضية ما، تبني قيم محددة، تعزيز قيم، تعديل سلوك أي صورة من هذه الصور التي يفترض أن تحدث أثر إيجابي في المجتمع.

إلا أنه وتاريخ 31 ديسمبر 2019 ظهر وباء خطير جدا سريع الانتشار اجتاح العالم باسمه فيروس كورونا Covid-19 والذي أحدث صدمة خطيرة جدا من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والصحية والسياسية غيرت العالم برمته هذا الفيروس أبرز أهمية موضوع المسؤولية الاجتماعية خاصة من طرف الشركات والتي وضعت موضع اختبار حقيقي في مجال وفائها بالمسؤولية الاجتماعية تجاه مجتمع تعيش فيه وهي بمثابة فرصة لها لاختبار مدى فاعليتها في ممارسة مسؤوليتها الاجتماعية في الظروف الصعبة كذلك لإبراز مستوى مواطنتها وما مدى التزامه بواجبها تجاه مجتمعها وبيئتها

في هذا الفصل سيتم التطرق إلى مجموعة من مفاهيم وأبعاد هذا المتغير من خلال عدة مباحث خصص الأول منها لماهية المسؤولية الاجتماعية وكرس الثاني أهمية ومبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات وأبعادها، عناصرها، أركانها وركائز نجاحها المبحث الثالث فقد تناول برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه أصحاب المصلحة وواقعها في الجزائر

المبحث الأول: ماهية المسؤولية الاجتماعية

تسعى جميع المؤسسات الاقتصادية للبحث عن طرق ووسائل واستراتيجيات تمكنها من المنافسة وضمان حصصها السوقية وذلك من أجل كسب كل أطراف أصحاب المصلحة، كما يجب عنها الالتزام بكل ما هو قانوني تجنباً للمخاطر التي ستعرض لها جراء لعدم الامتثال للقوانين، من بين هذه الطرق نجد فكرة الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية والتي أصبحت موضوع الساعة خاصة بعد أزمة كورونا والتي فرضت نوعاً ما على المؤسسات أن تقف جنباً لجنب مع من تربطها معها علاقة مباشرة أو غير مباشرة وفاء من المؤسسة لهم وعليه سنعرض في هذا المبحث لماهية المسؤولية الاجتماعية من خلال التطرق لأربعة مطالب:

المطلب الأول: الحجج المؤيدة والمعارضة للمسؤولية الاجتماعية ومناهج دراستها وأنماطها

المطلب الثاني: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

المطلب الثالث: الجذور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية للشركات

المطلب الرابع: النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية

المطلب الأول: الحجج المؤيدة والمعارضة للمسؤولية الاجتماعية ومناهج دراستها وأنماطها

إن تحمل المؤسسة لمسئوليتها الاجتماعية يبرز وجود وجهتا نظر متضادتان حول تأييد أو معارضة هذا الموضوع وعليه

سنعرضهما كما يلي:

الفرع الأول: الحجج المؤيدة للمسؤولية الاجتماعية:

إن الحجج المؤيدة لقيام المؤسسات الاقتصادية بممارسة المسؤولية الاجتماعية وبمخبراتها المختلفة تمثلت في العديد من النقاط كاعتبارها مجالا مناسباً في العلاقة بين المنظمة والمجتمع وبما يمكنها من البقاء في السوق ومساهمتها في تحقيق حالة الاشباع للحاجات ويعني مساهمتها في تحقيق الربحية الاجتماعية لعموم المجتمع دون أن تنحصر بمن يمتلك القسم الأعظم من القوة الشرائية. (البكري، 2001، الصفحات 51-52)

كما تعد ممارسات المسؤولية الاجتماعية تمثيل أخلاقي فعلي للمؤسسة، مع اهتمام بالرعاية الإنسانية والخيرية، كما تؤدي إلى تحسين صورة وسمعة المنظمة أمام المجتمع، كما يمكن اعتبار أن أدائها الحالي الذي تقوم به حيال المجتمع هو شكل من أشكال الثقافة في المجتمع وما يتطلبه من تقيد، بما أن القانون والتشريعات لا يمكنها أن تستوعب كل التفاصيل المرتبطة بالمجتمع، لكن بوجود المسؤولية الاجتماعية فإنها ستمثل قانوناً اجتماعياً.

إن لم تقم منظمات الأعمال بمهامها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية ومساعدة المجتمع في معالجة وحل المشكلات التي يعاني منها فإنها يمكن أن تفقد الكثير من قوتها في المجتمع. (خالدي، 2018، صفحة 49)

كما يضيف خويلدات (2011) بعض الحجج المؤيدة وهي:

ترك مؤسسات الأعمال تعمل في المجتمع لتجنب تفاقم المشكلات بحيث يصعب علاجها 'الوقاية أفضل من العلاج'، تحقيق مصالح أفضل لعناصر المحيط من مستثمرين، مستهلكين.... وذلك للحد من المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها مستقبلاً. (صفحة 78)

الفرع الثاني: الحجج المعارضة للمسؤولية الاجتماعية للشركات:

ظهرت على مر السنين العديد من الحجج المناهضة ضد المسؤولية الاجتماعية، أبرزها هي أن المؤسسة تتحمل مسؤولية واحدة وهي تعظيم أرباح المساهمين، هذه المدرسة الاقتصادية الكلاسيكية بقيادة ميلتون فريدمان والذي يرى بأن القضايا الاجتماعية لا تهم رجال الأعمال والسوق مما يستطيع حل المشكلة الاجتماعية، أما الحجة الثانية التي تعارض المسؤولية

الاجتماعية هي أن المؤسسات غير مجهزة للتعامل مع الأنشطة الاجتماعية وكذلك المديرون ليس لديهم المهارات الاجتماعية لاتخاذ القرارات الاجتماعي، كما يرتبط الاعتراض الثالث ارتباطا وثيقا بفكرة أن المؤسسات غير مجهزة للأنشطة الاجتماعية إذا كان على المديرين متابعة المسؤولية الاجتماعية للشركات بقوة فسيؤدي ذلك الى تجميع الهدف الأساسي للشركة والمتمثل في تعظيم الأرباح. الحجة الرابعة هي ان المؤسسات لديها ما يكفي من ممارسات اقتصادية وبيئية وتكنولوجية فلماذا نضع على عاتقها فرصة ممارسة المسؤولية الاجتماعية. إضافة الى الحجج السابقة هناك حجة أخرى تمثلت في التنافسية العالمية بحيث تشجع المؤسسات لممارسة المسؤولية الاجتماعية يضعها في موقف محفوف بالمخاطر من حيث المنافسة العالمية بسبب زيادة التكاليف.

(Carroll & Buchholtz, 2008, pp. 49-50)

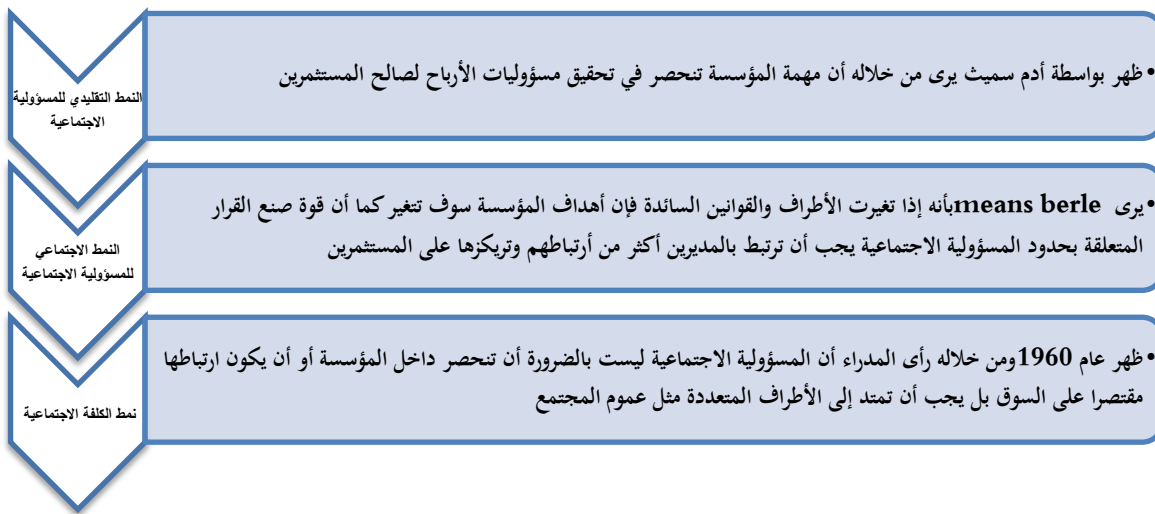
من خلال ما ذكر من حجج معارضة نلاحظ أن أصحاب هذا الفكر يرون أن دور المؤسسة هو اقتصادي فقط متمثل في تحقيق الأرباح.

الفرع الثالث: مناهج دراسة المسؤولية الاجتماعية وأنماطها

هناك العديد من المناهج لدراسة المسؤولية الاجتماعية وأنماطها ويمكن ذكر أهم المناهج:

أولاً: المنهج الأول: يقوم هذا المنهج على أساس ثلاثة توجهات أساسية للمسؤولية الاجتماعية تعبر عنها ثلاثة أنماط كما هو موضح في الشكل التالي: (جرادات و أبو الحمام، 2013، صفحة 38)

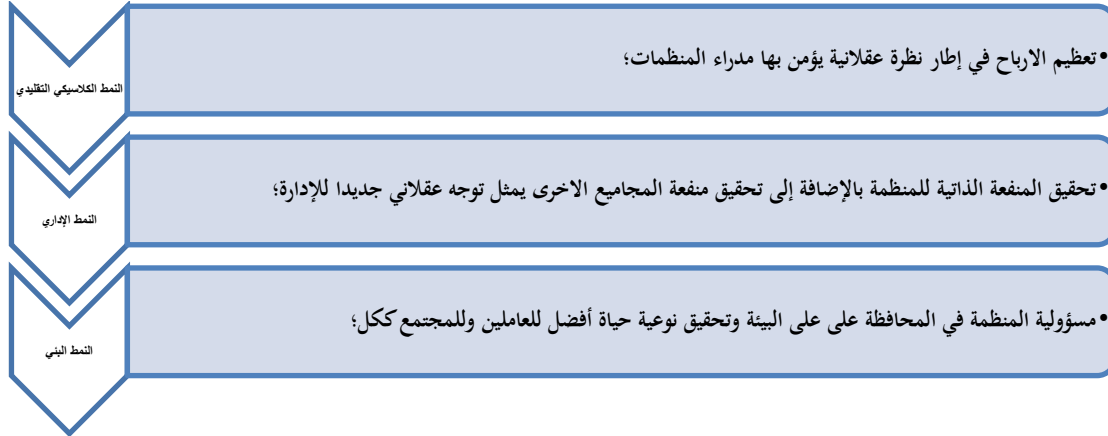
الشكل رقم (1-1): المنهج الأول للمسؤولية الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (الغالي و العامري، 2005، صفحة 62)

ثانياً: المنهج الثاني: في هذا المنهج يمكن النظر للمسؤولية الاجتماعية ببعدين أساسيين ينصب الأول على الداخل ويرتبط بالعاملين وتحسين ظروفهم، في حين يتعلق البعد الثاني وهو الخارجي بالتعامل مع إشكالات المجتمع. (جرادات و أبو الحمام، 2013، صفحة 38)، ضمن هذا المنهج طورت ثلاثة أنماط للمسؤولية الاجتماعية وهي موضحة في الشكل التالي: (الغالي و العامري، 2005، صفحة 63)

الشكل رقم (1-2): المنهج الثاني للمسؤولية الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على: (الغالي و العامري، 2005، صفحة 63)

ثالثاً: المنهج الثالث: والذي أسسه الباحث كارول، ويتضمن أربعة أبعاد محددة هي: البعد الاقتصادي، البعد القانوني، البعد الأخلاقي والبعد الخيري.

رابعاً: المنهج الرابع: ويحدد ثلاثة أنماط مختلفة لتبني المسؤولية الاجتماعية من قبل الشركات وهي: نمط المسؤولية الاقتصادية الذي يعني تعظيم الربح، ونمط المسؤولية الاجتماعية الذي يأخذ احتياجات المجتمع بعين الاعتبار، والنمط الثالث هو النمط المتوازن الذي يهتم بالأمرين معاً.

خامساً: المنهج الخامس: وهو منهج المسؤولية الاجتماعية الشاملة، والذي يتحدث عن تجسيد المسؤولية الاجتماعية والأداء الاجتماعي للشركات بثلاثة أبعاد، وهي: بعد الخيري الشامل، وبعد المسؤولية الشاملة وبعد السياسة الشاملة.

وعند دراسة أدبيات هذا الموضوع المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية يتضح أن هناك تباين في الآراء ازاء هذه القضية فمن مؤيد لها إلى معارض ومنتقد. (جرادات و أبو الحمام، 2013، صفحة 38)

المطلب الثاني: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

يرى العديد من الباحثين أنه من الصعب وضع تعريف محدد لوصف المسؤولية الاجتماعية بحيث كل تعريف ينظر إلى المسؤولية الاجتماعية من زاوية محددة في ظل المقاربات الفكرية التي اهتمت بهذا الموضوع وتداعياته.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية الاجتماعية من طرف الهيئات والمنظمات الدولية

أولاً: تعريف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة: "هي الالتزام المستمر من قبل المؤسسات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل". (الحموري و المعاينة، 2015، صفحة 17)

ثانياً: تعريف البنك الدولي: "التزام أصحاب النشاطات التجارية بالإسهام في التنمية المستدامة، من خلال العمل مع المجتمع المحلي، بهدف تحسين مستوى معيشة الناس، بأسلوب يخدم الاقتصاد ويخدم التنمية في آن واحد". (عباس، 2014، الصفحات 141-142)

ثالثاً: تعريف منظمة الأعمال من أجل المسؤولية الاجتماعية: "المسؤولية الاجتماعية للشركات بأنها إدارة منشأة الأعمال على نحو يفي بتوقعات المجتمع الأخلاقية والقانونية والتجارية والتوقعات العامة من تلك المنشأة أن يتجاوز تلك التوقعات لما هو أفضل". (أبو النصر، 2015، صفحة 33)

رابعاً: تعريف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: "التزام المؤسسة بالمساهمة في التنمية الاقتصادية، مع الحفاظ على البيئة والعمل مع العمال وعائلاتهم والمجتمع المحلي والمجتمع بشكل دائم بهدف تحسين جودة الحياة لجميع هذه الأطراف" (خامرة، 2007، صفحة 81)

خامساً: تعريف جمعية المحاسبين القانونيين: "هو ذلك السلوك الأخلاقي الذي يرتبط بقضايا التلوث البيئي، والبطالة، والتضخم، وزيادة الفقر لدى بعض الأقليات الاجتماعية، وتنشأ المسؤولية الاجتماعية في هذا الجانب من عدم قيام منظمات الأعمال بتنفيذ واجباتها تجاه المجتمع" (جرادات و أبو الحمام، 2013، صفحة 29)

سادساً: تعريف الاتحاد الأوروبي: المسؤولية الاجتماعية لرأس المال هو مفهوم تقوم الشركة بمقتضاه بتضمين اعتبارات اجتماعية وبيئية في أعمالها وفي تفاعلها مع أصحاب المصالح على نحو تطوعي، ويركز الاتحاد الأوروبي على فكرة أن

المسؤولية الاجتماعية مفهوم تطوعي لا يستلزم من القوانين أو وضع قواعد محددة تلتزم بها الشركات للقيام بمسؤولية اتجاه المجتمع". (تونسي و بورنان، 2016، صفحة 337)

سابعاً: تعريف الغرفة التجارية العالمية للمسؤولية الاجتماعية: "هي جميع المحاولات التي تساهم في تطوع المؤسسات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية، وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تعتمد على مبادرات رجال الأعمال دون وجود إجراءات ملزمة قانونياً، لذلك فإن المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الإقناع والتعليم." (خامرة، 2007، صفحة 80)

ثامناً: تعريف المنظمة العالمية للمعايير (إيزو): " ترى بأن المسؤولية الاجتماعية ممارسات تقوم بها المنظمة لتحمل المسؤولية الناجمة عن أثر النشاطات التي تقوم بها على المجتمع والمحيط لتصبح نشاطاتها منسجمة مع منافع المجتمع والتنمية المستدامة حيث تركز المسؤولية الاجتماعية على السلوك الأخلاقي، احترام القوانين والأدوات الحكومية وتدمج مع النشاطات اليومية للمنظمة". (مقدم و بكار، 2014، صفحة 9)

تاسعاً: المنتدى الدولي لقادة الأعمال: " يعرفها على أنها تلك الممارسات المتسمة بالشفافية والقائمة على مبادئ أخلاقية واحترام الموظفين، المجتمع والبيئة وقد صممت هذه المسؤولية لإتاحة قيمة مستدامة للمجتمع عامة، إضافة إلى المساهمين". (عقون، كافي، و بوسراج، 2017، صفحة 350)

عاشراً: تعريف المرصد الفرنسي للمسؤولية الاجتماعية: "هي تجنيد كل طاقات المؤسسة كي تساهم بشكل إيجابي إلى جانب كل الفاعلين العموميين في التنمية المستدامة، ويكون ذلك بإدماج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في أنشطتهم، وهذا حتى تصبح متوائمة مع أهداف التنمية المستدامة". (فلاق، 2016، صفحة 48)

احد عشر: تعريف معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية: " هي السلوك الأخلاقي لشركة تجاه المجتمع، تشمل سلوك الإدارة المسؤول في تعاملها مع الأطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في مؤسسة الأعمال وليس مجرد حاملي الأسهم وقد يعطي المفهوم أيضا القيم المرتبطة بحماية البيئة" (الحموري و المعايطة، 2015، صفحة 18)

يلحظ من التعريفات السابقة أن المسؤولية الاجتماعية للشركات يمكن اعتباره: إلزامية أو تطوعية وأداة القطاع الخاص للمساهمة في التنمية المستدامة، موجهة لأصحاب المصالح داخل وخارج المنظمة كما تعد المسؤولية الاجتماعية مكملة لجهود القطاع العام في التنمية كما تشمل نشاطاتها الإنسان والبيئة لأنها ذات أبعاد أخلاقية، واجتماعية، واقتصادية.

ومع تباين وجهات النظر حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات الذي أوجد عناصر متفق عليها وأخرى مختلف عليها، انعكس هذا كله على ممارسة الشركات لمسئوليتها الاجتماعية، حيث كانت ولا تزال التحديات تواجه الشركات في تطبيقات المسؤولية الاجتماعية. (العصيمي، 2015، الصفحات 11-12)

الفرع الثاني: مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من طرف الباحثين:

أولاً: تعريف Milton Friedman يعتبر من أوائل من عرفوا المسؤولية الاجتماعية في سبعينيات القرن الماضي، إذ يرى أن المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال سداد الأجور العاملين مقابل العمل الذي يقومون به، وتقديم السلع والخدمات للمستهلكين مقابل ما يدفعونه من أموال وسداد الضرائب للحكومات التي تقوم بتوفير الخدمات العامة للموظفين واحترام سيادة القانون عن طريق احترام العقود المبرمة كما أنه يقر أن تبني المؤسسات المسؤولية الاجتماعية من شأنه أن يقلل أرباحها ويزيد تكاليف العمل، كما من شأنه أيضا إعطاء قوة اجتماعية للأعمال بشكل أكثر من اللازم (فلاق، خرشي، و حدو، 2018، صفحة 84).

ثانياً: تعريف دركار Drakkar 1977: "المسؤولية الاجتماعية هي التزام المنظمة تجاه المجتمع العاملة به وأن هذا الالتزام يتسع باتساع شريحة أصحاب المصالح في هذا المجتمع وتباين وجهاتهم".

ثالثاً: تعريف Strier 1979: "قد أشار إلى كون المسؤولية الاجتماعية ممثلة لتوقعات المجتمع لمبادرات المنظمات في إطار مجالات عديدة تقع تحت أبعاد المسؤولية الاجتماعية التي تتحملها المنظمات تجاه المجتمع". (تيميزار و ضياني، 2012، صفحة 9)

رابعاً: تعريف سوندر هولميس: "المسؤولية الاجتماعية هي التزام على منشأة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل به، وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمات الصحية ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكان والمواصلات وغيرها".

خامساً: تعريف دافيد دونوك: "المسؤولية الاجتماعية هي ضرورة التزام منشأة الأعمال اجتماعياً تجاه المجتمع التي تعمل به . وذلك من أجل رفع مستوى الرفاهية للمجتمع بفئاته المختلفة". (مدحت، 2015، صفحة 32)

سادساً: تعريف Robbins: "هو بين المسؤولية الاجتماعية والاستجابة الاجتماعية وفق مجموعة من الأبعاد مشيراً إلى أن الأولى تستند إلى اعتبارات أخلاقية مركزة على التحليلات من الأهداف بشكل التزامات بعيدة المدى؛ والثانية المتمثلة في

الاستجابة الاجتماعية ماهي إلا الرد العملي بوسائل مختلفة على ما يجري من تغيرات وأحداث اجتماعية على المدنيين المتوسط والقريب".

سابعا: تعريف فيليب كوتلر ونانسي لي: "عرفا المسؤولية الاجتماعية بأنها" التزام بتحسين رفاهية المجتمع من خلال ممارسة أعمال اختيارية تقديرية ومساهمات بالموارد المؤسسية".

ثامنا: تعريف بوين: "المسؤولية الاجتماعية للشركات هي التزامات رجال الأعمال لمتابعة تلك السياسات، لاتخاذ القرارات أو إتباع خطوط السلوك التي تلي الأهداف والقيم التي تعتبر مرغوبة في مجتمعنا". (Caroll, 1999, p. 269)

يعتمد مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات على فكرة أن الشركات بصفتها جهات فاعلة اجتماعيا تتحمل مسؤوليات تجاه أصحاب المصلحة تتجاوز مصالح المساهمين كما تذكر Wood عام 1991 فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات هي تكوين منظمات الأعمال لمبادئ المسؤولية الاجتماعية وعمليات الاستجابة الاجتماعية، السياسية، البرامج والناتج الملحوظة من حيث صلتها بالعلاقات المجتمعية للشركة. (O'Shaughnessy , Gedajlovic, & Reinmoeller, 2007, p. 285)

يلاحظ مما سبق أنه لا يوجد اتفاق على تعريف واضح ومحدد لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، بحيث تختلف هذه التعريفات فيما بينها باختلاف الزاوية التي ينظر منها إلى موضوع المسؤولية الاجتماعية، بحيث نلاحظ في أغلب التعريفات وجود صفة التطوعي الاختياري على الجانب الالزامي، ولهذا يمكن القول بأن المسؤولية الاجتماعية هي المساهمة المستمرة من طرف المؤسسة بإعداد برامج اجتماعية موجهة لكافة الأطراف أصحاب المصلحة بهدف تحسين ظروفهم المعيشية وتحسين علاقتهم بالمؤسسة وتجنب كل الآثار السلبية الناتجة عن نشاطها وعليه فإن المسؤولية الاجتماعية هي تكاليف أرباحها تجنى لاحقا.

من خلال المفاهيم السابقة يمكن التفريق بين اتجاهين لمفهوم المسؤولية الاجتماعية:

الاتجاه الأول: يرى ضرورة وجود إطار تنظيمي للمسؤولية الاجتماعية والزام الشركات بضوابط تنظيمية من قبل الدولة

من خلال تعليمات ومواثيق.

الاتجاه الثاني: ينظر إلى المسؤولية الاجتماعية على أنها نشاط تطوعي لا يتطلب قوانين أو ضوابط تنظيمية أو قواعد

محددة تلزم الشركات لمسئوليتها كالمجتمع كون المسؤولية طوعية، وسيؤدي وضع الضوابط إلى المزيد من البيروقراطية إضافة إلى أن

وضع القواعد والضوابط يجعل الشركات تلتزم بما هو مطلوب منها فقط دون زيادة. (راسلان، 2011، صفحة 7)

المطلب الثالث: الجذور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية للشركات

إن المسؤولية الاجتماعية ليست نتاجا للقضايا المعاصرة والمعروفة لدينا بشكل كبير أو أنها ترتبط بالجوانب الذاتية للموضوع فقط. إذ أن علاقتهما ترتبط بالمتغيرات الحاصلة بالمجتمع وبشكل موضوعي يعني أنها ليست بظاهرة جديدة والمقصود بالبلورة التاريخية للمسؤولية الاجتماعية هو التابع المنطقي للتطور الحاصل في رؤية وأهداف منظمات الاعمال عبر فترات زمنية طويلة. (فلاق، 2016، صفحة 34) ولهذا يصعب تحديد مراحل دقيقة لتطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وذلك لتداخل الأحداث وتأثيراتها المتبادلة غير أن المتبع لهذه الأحداث يستطيع أن يلمس تغيرات مهمة وإضافات معينة أدت إلى إثراء هذا المفهوم وتجدر الإشارة إلى هذا النمط يعود في الأساس إلى نظرية العقد الاجتماعية، حيث كان ينظر للمسؤولية الاجتماعية على أنها عقد بين المؤسسات والمجتمع يتم تحديد مجال الأداء الاجتماعي عن طريق تحديد مسؤوليات العقد الاجتماعي (المسؤوليات التي تلزم بها المؤسسة لصالح المجتمع) وأهم مراحل التطور ما يلي: (خامرة، 2007، صفحة 78)

الفرع الأول: الفترة التي سبقت الحرب العالمية الثانية:

أولاً: الثورة الصناعية واليد الخفية لآدم سميث : بدأت الثورة الصناعية خلال القرن الثامن عشر ميلادي مما نتج عنها زيادة عظيمة في الإنتاج نتيجة تطور المصانع ومع تقدم الثورة الصناعية نشأت الحاجة لمستثمرين جدد وإلى منظمات مالية لتوفير المال من أجل توسع أكبر للتصنيع، (فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، 2016، صفحة 34)، هذا ما أدى إلى استغلال للأيدي العاملة وتدني الأجور وظهور التكتلات النقابية وبوادر ظهور الأفكار الاشتراكية، ازداد اهتمام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية الداخلية (Responsibility Intern Social)، لكن التأثير المتزايد لها على البيئة الخارجية أفرز ضغوط كبيرة عليها ما جعلها تولى الأبعاد الخارجية للمسؤولية الاجتماعية (External Sociel Responsibility) وقد عارض البعض المسؤولية الاجتماعية في إطار هذا الأخير باعتباره أكثر أهمية لأنه يرتبط بالعملاء والمنافسين والحكومة والموردين وجماعات الضغط الخارجي البيئية والصحفية والسياسية وغيرها. (برني، 2015، صفحة 91)

غير أن الاقتصادي الشهير Adam Smith ابتكر مبدأ اليد الخفية Invisible Hand القائم على أن المصلحة الخاصة والسعي الدائم نحو تحقيقها يعتبر المحرك للنشاط الاقتصادي والمحقق لأهدافها في النهاية، أي أن البحث عن المصلحة الخاصة يحقق المصلحة العامة تلقائيا فكل صاحب منظمة يسعى لتحقيق ربحه الخاص لا بد أن يلبي رغبة المستهلكين بإنتاج حاجاتهم

ولابد أن يمنح العمال فرص للعمل، وهم بدورهم يساهمون في زيادة مجموع العائد وبالتالي الرفاهية الاقتصادية والسلم الاجتماعي . (فلاق، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، 2016، صفحة 35)

من خلال هذه المرحلة نلاحظ أن المستفيدين دائما هم الملاك، تحسين إنتاجية العاملين تتم عن طريق بتحفيظهم ماديا، عدم وجود اهتمام إنساني بالعاملين أو المجتمع وليس هناك أي وعي بيئي. (باشا، 2017، صفحة 133)

ثانيا: إسهامات المدارس الكلاسيكية والعلاقات الإنسانية وتجارب هاوثورن : بدأ في هذه المرحلة الاهتمام بالمستفيد الأول والقرب للمالكين وهم العاملون: نظرا لتزايد استغلال العاملين وإصابات العمل الكثيرة أدى هذا إلى بروز تيارات تطالب التأمين، السلامة والأمان في العمل وتقليص ساعات العمل، أي ضرورة الاهتمام وإعادة النظر في ظروف العمل، وقد كان ثمرة هذا الشعور هو تجارب هاوثورن وهي دراسات حاولوا من خلالها معرفة تأثير الاهتمام بالعاملين وبظروف العمل على الإنتاج والإنتاجية، وقد أبدت المؤسسات اهتماما للعاملين لغرض زيادة الإنتاج وبذلك زيادة أرباح المالكين، ومن هذا نجد أن المسؤولية الأساسية للمؤسسة هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى. (صديقي، 2012، صفحة 07)

من خلال هذه المرحلة نلاحظ أن هناك تزايدا في استغلال العاملين مع إعادة النظر بظروف العمل للعاملين وتحسينها لتحسين الإنتاج، انتشار الدراسات والبحوث التي يهتم بالعناصر المادية للعمل.

ثالثا: مرحلة ظهور خطوط الإنتاج وتضخم حجم الشركات: إن التطورات التي أدخلها هنري فورد بابتكاره لخطوط الإنتاج التي كانت تستخدم عددا كثيرا من الأطفال لسهولة أداء العمل لإنتاج كميات كبيرة من السيارات، هذا الأمر يعني عدم مراعاة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة فضلا عن بداية حدوث تلوث في الجو نتيجة استعمال نوعية منخفضة الجودة من الوقود، كما لا ننسى بداية الاستنزاف الموسع للموارد الطبيعية كالغابات نتيجة كبر حجم المؤسسات. (مشري و سفيان، الأصول النظرية والتطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، 2019، الصفحات 106-107)

من خلال هذا نلاحظ أن: هناك استخدام آلية خطوط الإنتاج، كذلك وجود التخصص في العمل، استنزاف الموارد الطبيعية كالغابات وغيرها.

رابعا: تأثير الأفكار الاشتراكية : لقد فعلت المنافسة الحرة والاحتكار فعليهما في المجتمع الرأسمالي وخارجه وما ترتب عنهما من أضرار اجتماعية تمثلت في إفلاس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتفشي ظاهرة البطالة في المدن الصناعية مما أدى إلى ازدياد الفقر

وتدهور المعيشة، وتعتبر عوامل مفرزة لحالات اللاأمن في الأوساط الاجتماعية تدفع الناس للتناحر " رأسماليون + برواقي ربا " وتحفزهم على نبد الطبيعة ونبد بعضهم البعض، مما يمهد لقيام الثورة الاجتماعية السياسية لتنزيل الطبقة الأرستقراطية ذات الطابع الإقطاعي، وما الثورة الاجتماعية السياسية إلا بداية لعملية واعية لإعادة بناء المجتمع وفق قوانين اقتصادية اشتراكية وما يهم في هذه المعالجة هو تبيان القانون الأساسي الاقتصادي للاشتراكية هو أن الهدف المباشر للإنتاج الاجتماعي الاشتراكي هو بلوغ أعلى مستوى في إشباع الاحتياجات التنمائية للمجتمع باستمرار وبأسرع وقت ممكن. (ساقور، 2004، الصفحات 63-66) تعد الأفكار الاشتراكية من العلامات البارزة التي دفعت منظمات الأعمال في الغرب إلى تبني الكثير من عناصر المسؤولية الاجتماعية التي تخص المستفيدين في هذه المرحلة تعتبر الأفكار الاشتراكية ماهي إلا تحدي منظمات الأعمال الخاصة بضرورة تحمل المسؤولية الاجتماعية تجاه أطراف أخرى بالإضافة إلى المالكين". (فلاق، 2016، صفحة 36)

الفرع الثاني: الفترة الممتدة بعد نهاية الحرب العالمية الثانية:

أولاً: مرحلة الكساد الاقتصادي الكبير والنظرية الكينزية: إن إهمال المنظمات الصناعية لمسؤولياتها تجاه بعض الأطراف المتعددة جعلها في تضاد مع مصالح هؤلاء، حيث كان هدفها تسويق أكبر كمية من المنتجات دون الأخذ بعين الاعتبار رغبات وميول المستهلكين مما أدى إلى كساد عالمي أفرز انهيار كبير للشركات وبالتبعية تسريح الآلاف من العاملين مما أدى إلى اضطرابات كثيرة. (عقون، كافي، و بوسراج، 2017، صفحة 347) تطلبت تدخل الدولة لحماية مصالح العاملين وإيجاد فرص عمل لهم.

هنا ظهرت نظرية كينز الشهيرة المتمثلة في وجوب تدخل الدولة بحد معقول لإعادة التوازن الاقتصادي، مما أدى إلى بناء أرضية صلبة للتوجهات الأولى لتأصيل أفكار وتحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية. (مشري و سفيان، 2019، صفحة 107)

ثانياً: مرحلة ما بعد الحرب العالمية والتوسع الصناعي: تعزز هذه المرحلة دور النقابات والضغط بالمطالبة لتحسين ظروف العمل ومن القوانين التي تحمي العاملين وتعزز مشاركتهم في مجلس الإدارة، فانعكست هذه الأحداث بشكل كبير على المؤسسات حيث تتم تحديد حد أدنى للأجور واشتراك العاملين بالإدارة وتضم التأمين الاجتماعي والصحي وقوانين معالجة حوادث العمل وظهور جمعيات حماية المستهلك وهذا ما يفسر نقلة في تبني المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات وليس طرح نظرية فقط. (منصور، زعرور، و السبتي، 2019، صفحة 130)

ثالثا: مرحلة جماعات الضغط: أدت الاحتجاجات في المراحل السابقة إلى بروز جماعات ضغط حيث أصبحت قوة لا يستهان بها من حيث تأثيرها على قرارات مؤسسات، حيث تؤثر جماعات الضغط لصالح شريحة واسعة من المستفيدين كجمعيات حماية المستهلك، جمعيات حماية البيئة، تمثل تأثيرها في فرض خياراتها بحيث تأخذ بعين الاعتبار من طرف المؤسسات مباشرة أو في شكل ضغط على المعلومات ينعكس على المؤسسات بشكل غير مباشر حيث أصبحت المسؤولية الاجتماعية في هذه المرحلة أكثر تجسيدا حيث تم تطوير معايير ومؤشرات قياس كمية تطلبها الكثير من المنظمات الدولية خصوصا تلك التي تتعلق بالتنمية المستدامة. (خبابة و خبابة، 2012، صفحة 4)

رابعا: مرحلة اقتصاد المعرفة وعصر المعلوماتية: ظهرت في هذه المرحلة العديد من الظواهر مثل العولمة وازدهار صناعة تكنولوجيا المعلومات والتي ولدت فيها جديدة وجرائم جديدة كما أدت إلى سطو منظمات الأعمال العملاقة نتيجة ظاهرة الخصخصة وما حملت معها من تسريح للعمال وانحياز بعض الشركات العملاقة الأمريكية مثل "انرون" كل هذا حث المنظمات باتجاه تطوير مبادراتها الاجتماعية والتزام بالمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات اجتماعية. (الغالي و العامري، 2005، صفحة 60) كما يرى البعض أن الجذور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية تتمثل في مراحل التالية:

- مرحلة إدارة تعظيم الأرباح "1800_1920" في هذه المرحلة كانت المسؤولية الأساسية للأعمال هي تعظيم الأرباح والتوجه نحو المصلحة الذاتية الصرفة؛ ورفع شعار "ما هو جيد لي جيد للبلد". (بن عياد، منصور، و بسبع، 2019، صفحة 233)
 - مرحلة إدارة الوصاية: من أواخر العشرينات حتى بداية الستينات: وفيها أن المسؤولية الأساسية للأعمال هي تحقيق الربح الملائم الذي يحقق المصلحة الذاتية ومصالح الأطراف الأخرى مثل المساهمين والعاملين، وأن النقود مهمة ولكن الأفراد مهمون أيضا وأن ما هو جيد للمنظمات جيد للبلد. (باشا، 2017، صفحة 137)
 - مرحلة إدارة نوعية الحياة لفترة من أواخر الستينات حتى الوقت الحاضر: الربح فيها ضروري لكن الأفراد أهم من النقود مما يؤدي إلى تحقيق المصلحة الذاتية للمؤسسة وأصحاب المصلحة فنجاح المؤسسات هذا مرتبط بالعمل الجماعي. (برني، 2015، صفحة 96)
- كما قسم باتريك مورفي المسؤولية الاجتماعية إلى أربعة عصور:
- العصر الخيري " فترة قبل 1953 : ركزت الشركات على التبرع للجمعيات الخيرية.

- عصر التوعية " :1967_1953 إدراك الشركات لتأثير العمليات التجارية على المجتمعات.
- عصر الإصدار "1973_1968": تركيز الشركات على قضايا محددة مثل مشاكل التلوث.
- عصر الاستجابة "1878_1974" بدأت الشركات باتخاذ إجراءات أولية وتنظيمية جادة لمعالجة قضايا المسؤولية الاجتماعية للشركات. (Sookcharoen, Kaewkhiew, & Ougkasuwan, 2018, p. 506)

المطلب الرابع: النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية

هناك العديد من النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية والتي تختلف فيما بينها حسب نظرهم لها وهي كالتالي:

الفرع الأول: النظريات الوسيطة: ينظر إليها على أنها أداة استراتيجية لتحقيق الأهداف الاقتصادية من أجل تكوين الثروة، ممثل هذا النهج هو وجهة نظر Friedman المعروفة بأن المسؤولية الوحيدة للأعمال تجاه المجتمع هي تعظيم أرباح المساهمين ضمن الاطار القانوني والعرف الأخلاقي للبلاد، يتمتع هذا الفكر بقبول واسع حتى الآن.

يمكن تحديد ثلاثة مجموعات رئيسية من هذه النظرية:

أولاً: المجموعة الأولى: الهدف هو تعظيم قيمة المساهمين والمسؤولية الاجتماعية متمثلة في أي استثمار في المطالب الاجتماعية التي من شأنها أن تؤدي إلى زيادة قيمة المساهمين دون خداع أو احتيال السهم، في كثير من الاحيان يؤدي هذا الاتجاه إلى تحقيق أرباح قصيرة الاجل.

ثانياً: المجموعة الثانية: استراتيجيات تحقيق مزايا تنافسية تركز على كيفية تخصيص الموارد من أجل تحقيق أهداف اجتماعية طويل الاجل وخلق ميزة تنافسية.

تضم هذه المجموعة ثلاثة فئات:

أ- الاستثمارات الاجتماعية في سياق تنافسي: قام Porter and Kramer (2002) مؤخرًا بتطبيق نموذج Porter المعروف بالميزة التنافسية وذلك بالنظر إلى أن الاستثمار في الأنشطة الخيرية قد يكون الطريقة الوحيدة لتحسين سياق الميزة التنافسية لشركة ما خاصة عندما تكون الأنشطة الخيرية أقرب إلى مهمة الشركة، فإنها تخلق ثروة أكبر مقارنة بالتبرعات الأخرى؛

ب- الموارد الطبيعية للشركة والقدرات الديناميكية: وجهة نظر الشركة القائمة على الموارد يؤكد أن قدرة الشركة على الأداء بشكل أفضل من منافسيها تعتمد على التفاعل الفريد للموارد البشرية والتنظيمية والمادية الموارد التي من المرجح أن تؤدي إلى ميزة

تنافسية هي تلك التي تفي بأربعة معايير: يجب أن تكون ذات قيمة ونادرة وفريدة من نوعها، توزيع الموارد بشكل فعال؛
(Garriga & Mele, 2004, pp. 53-54-55)

ج- استراتيجيات قاع الهرم الاقتصادي: للبروفيسور الهندي كومباتور براهالاد أحد أبرز الأسماء الأكاديمية في مجال الإدارة الاستراتيجية، وصاحب النظرية المبتكرة لمحاربة الفقر (الثروة في قاع الهرم) ويهدف إلى محاربة الفقر من خلال الربحية ولكن إذا أعاد العالم المتقدم تصور الطريقة التي تقدم بها المنتجات والخدمات إلى العالم النامي من خلال وضع القطاع الخاص كمحرك حقيقي للوظائف والخدمات للفقراء بشرط أن نتوقف عن اعتبار الفقراء ضحايا أو عبء وبدأنا في الاعتراف بهم على أنهم رواد أعمال مرنون فسوف يفتح عالم جديد تماما من الفرص تجعل لأربعة مليار فقير أن يكونوا محرك للجولة الثانية من التجارة العالمية والازدهار، والاهم من ذلك أنه سيتطلب من الشركات الكبرى العمل بشكل تعاوني مع منظمات المجتمع المدني والحكومات المحلية سيؤدي إلى إنشاء ملايين من رواد الأعمال الجدد على مستوى القاعدة الشعبية وهو إن هذه الفكرة المطروحة من أجل إيجاد حل لمشكلة الفقر (Prahalad, 2005, pp. 1-2) وهي مظهر من مظاهر المسؤولية الاجتماعية رفيعة المستوى؛

ثالثا: التسويق المرتبط بقضية معينة: وهي عبارة عن صياغة وتنفيذ الأنشطة التسويقية التي تتميز بعرض مبلغ محدد من الشركة لمساندة قضية معينة هدفها إذن تعزيز إيرادات الشركة ومبيعاتها أو علاقة العملاء من خلال بناء العلامة التجارية من خلال الاستحواذ بالبعد الأخلاقي أو بعد المسؤولية الاجتماعية بطريقة ما تسعى إلى تمييز المنتج عن طريق إنشاء سمات مسؤولة اجتماعيا تؤثر على سمعة المؤسسة. (Garriga & Mele, 2004, p. 53)

الفرع الثاني: النظريات السياسية: تنظر هذه النظرية التي تنتمي للفكر الماركسي للمنظمات على أن لها علاقات اجتماعية وسياسية مع أطراف أخرى تؤثر فيها وتتأثر بها، كانت هذه النظرية سببا في مساعدة الباحثين في تفسير العمليات الاجتماعية من السياق الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، إذ أكد أصحاب هذه النظرية أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية لا تنحصر فقط في تنمية الأرباح، إنما تتصل بدور هذه المنظمات في خدمة النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الذي تنتمي إليه، إنها تدعو إلى أنه يتوجب على الشركات الاقتصادية أن تساهم بوعي في خدمة الأيديولوجية للدولة وذلك عن طريق نشر وتدعيم الخصوصية الاجتماعية والثقافية التي يراد لها أن تعم وتنشر، وكامتداد وتطوير لفكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ظهرت نظرية أخرى بسبب إضفاء الشرعية على المؤسسات الاقتصادية. (جباله و مقدم، 2019، صفحة 19)

الفرع الثالث: النظرية الشرعية: تقوم المؤسسات بنشر تقارير المسؤولية الاجتماعية من أجل الحصول على مساندة من المجتمع وبالتالي تكون قد دعمت نشاطاتها بالشرعية القانونية لامتلاك واستعمال المصادر الطبيعية وامكانية استئجار المستخدم وهو بمثابة رخصة للعمل، تعد تقارير المسؤولية الاجتماعية بمثابة عقد اجتماعي (خالدي، 2018، صفحة 65) كما عرفها الكاتب روسو، (2012) "إيجاد شكل لشركة تجير، تحمي - بجميع القوة المشتركة - شخص كل مشترك وأمواله، وإطاعة كل واحد نفسه فقط، وبقاؤه حرا كما في الماضي مع اتحاده بالمجموعة" (صفحة 37) بين المؤسسة والمجتمع الذي تعمل فيه، مفاده أن أية مؤسسة إنما ترتبط بعلاقة تعاقدية قد تكون صريحة أو ضمنية مع المجتمع والمؤسسة. (خالدي، 2018، صفحة 65)

الفرع الرابع: النظريات التكاملية: متمثلة في كيفية تلبية الأعمال التجارية للمطالب الاجتماعية بحجة أن العمل يعتمد على المجتمع لوجوده واستمراريته ونموه، تعتبر المطالب الاجتماعية عموما هي الطريقة التي يتفاعل بها المجتمع مع الأعمال، وتتمثل هذه المطالب في: إدارة القضايا الاجتماعية والتي عرفها كلا من Wartick و Rude على أنها "العمليات التي يمكن للشركة من خلالها تحديد وتقييم والاستجابة لتلك القضايا الاجتماعية والسياسية التي قد تؤثر بشكل كبير عليها" ويضيفون أن إدارة القضايا تحاول أن تقلل المفاجآت. مبدأ المسؤولية العامة حيث أن التزام المؤسسة بمعايير الأداء في القانون وعملية السياسة العامة الحالية يعني الحكم عليها على أنها مستجيبة بشكل مقبول من حيث التوقعات الاجتماعية. إدارة أصحاب المصلحة قدم كلا من Emshoff و Freema (1978) مبدئين أساسيين يدعمان إدارة أصحاب المصلحة الأولى هو أن المركزي هو تحقيق أقصى قدر ممكن من التعاون الشامل بين نظام الكامل لمجموعات أصحاب المصلحة وأهداف الشركة وينص الثاني على أن أكثر الاستراتيجيات كفاءة لإدارة العلاقات مع أصحاب المصلحة تتضمن جهودا تتعامل في نفس الوقت مع القضايا التي تؤثر على العديد من أصحاب المصلحة كما تحاول دمج أطراف أصحاب المصلحة التي لها حصة في الشركة في صنع القرار الإداري. (Garriga & Mele, 2004, pp. 58-59) والأداء الاجتماعي للشركة مساهمة المتغير الاجتماعي في الأداء الاقتصادي، وعليه يجب على الشركة وضع الاعتبار للعناصر الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء. (العصيمي، 2015، الصفحات 15-16)

وهناك من وضع مجموعة من النظريات للمسؤولية الاجتماعية على أساس العلاقة بين المجتمعات والشركات وهذه النظريات هي:

الفرع الخامس: النظرية النفعية (Utilitarian theory): يشير مصطلح المنفعة إلى النهج الاقتصادي التقليدي للشركة بحيث يدرس سلوك الشركة بشكل عام كوظيفة لتعظيم الربح، ولفهم أساس النظرية النفعية للمسؤولية الاجتماعية بشكل أفضل نقسمها إلى فئتين فرعيتين وهما: (Secchi, 2007, p. 351)

أولاً: نظرية التكلفة الاجتماعية: تعد الأساس للمسؤولية الاجتماعية للشركات في النظام الاجتماعي - الاقتصادي، بحيث تربط هذه المسؤولية الاسباب بالنتائج، بحجة أن المجتمع يتأثر بالقوى غير الاقتصادية ولذا قبول المشاركة الاجتماعية من طرف الشركات.

ثانياً: نظرية الاستخدام أو التوظيف: باعتبار الشركة تسعى إلى تعظيم الأرباح، لذلك توظف المسؤولية الاجتماعية كاستراتيجية دفاعية داخلية ضد القوى الخارجية لتحقيق التوازن بين سعيها للربح وتقديم الخدمات الاجتماعية. (العصيمي، 2015، صفحة 15)

الفرع السادس: النظرية الإدارية (Managerial theory): تؤكد هذه النظرية بضرورة وضع اعتبارات المسؤولية الاجتماعية عند اتخاذ القرارات الإدارية في المؤسسة وهي تنفرع إلى مجموعة من النظريات الفرعية وهي:

أولاً: نظرية الأداء الاجتماعي للشركة: والتي تؤكد على إدارة المؤسسة أن تضع الاعتبار للعناصر الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، وهذه النظرية تنطلق كون أن الشركة تستمد نموها واستمرارها من المجتمع.

ثانياً: نظرية المحاسبة الاجتماعية والتدقيق والتبليغ: ضرورة الربط بين الأداء الاجتماعي للشركة مع الهدف الرئيسي لها. (العصيمي، 2015، الصفحات 15-16)

الفرع السابع: النظريات العلائقية (Relational theory): تنشأ النظريات العلائقية من العلاقات المعقدة بين الشركة والبيئة التي تعمل فيها، يضع الباحثون الذين ينتمون إلى هذه المجموعة العلاقات في صميم التحليل. لا يهتمون بتحليل الديناميكيات الداخلية في معالجة القضايا الاجتماعية، ولا تركز الاهتمام على البيئة (النظام). على العكس من ذلك، فهم يدرسون الطريقة التي يتفاعل بها الاثنان، وبالتالي يكون الضغط على العلاقات المتبادلة. لهذا السبب، يمكن اعتبار النظريات العلائقية نوعاً من الافتتاح حتى من المناهج النفعية أو الإدارية. (Secchi, 2007, p. 360)

وتنقسم إلى أربع نظريات فرعية:

أزلاً: الأعمال والمجتمع: تظهر المسؤولية الاجتماعية للشركات كمسألة تفاعل بين الشركة والمجتمع، كون أن المسؤولية الاجتماعية هي التزام الشخص بتحمل آثار قراراته وأفعاله على النظام الاجتماعي كله،

ثانياً: نهج أصحاب المصلحة: يعد نموذج لتحسين إدارة الشركة، كما تم اعتباره وسيلة لتعزيز قضايا المسؤولية الاجتماعية ونموذج لدراسة العلاقات بين المؤسسة وكل أطراف أصحاب المصلحة. (Secchi, 2007, pp. 360-361)

ثالثاً: نظرية الشركة المواطنة: وهي تعتمد على منطق أن الشركة لها مسؤولية كمواطن صالح في المجتمع. (العصيمي، 2015، صفحة 17) رابعاً: نظرية العقد الاجتماعي: وتمثل القضية الأساسية في تبرير أخلاقيات الأنشطة الاقتصادية من أجل الحصول على أساس نظري لتحليل العلاقات الاجتماعية بين الشركة والمجتمع (Secchi, 2007, p. 363)، فيرى العصيمي، (2015) بأنه يمكن اعتبار المسؤولية الاجتماعية للشركات مشتقة من الشرعية الأخلاقية. (صفحة 17)

والشكل التالي يوضح هذه النظريات:

الشكل رقم (1-3): النظريات النفعية والإدارية والعلائقية للمسؤولية الاجتماعية للشركات

النظرية النفعية

- نظريات التكاليف الاجتماعية
- نظرية الاستخدام أو التوظيف

النظرية الإدارية

- الأداء الاجتماعي للشركات
- المساءلة الاجتماعية والتدقيق والابلاغ عن المسؤولية الاجتماعية للشركات متعددة الجنسيات

النظرية العلائقية

- الأعمال والمجتمع
- نهج أصحاب المصلحة
- المواطنة العالمية للشركات
- نظرية العقد الاجتماعي

المصدر: (Secchi, 2007, p. 350)

المبحث الثاني: أهمية ومبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات وأبعادها، عناصرها، أركانها وركائز نجاحها:

إذا تأملنا الحياة الاجتماعية وجدنا أن كل الأفراد داخل الجماعات الإنسانية تربطهم علاقات إنسانية كثيرة ومتعددة، وفق مبادئ تحكمهم وركائز تشد هذه العلاقات ويعتبر أن المؤسسة جزء من هذا المجتمع وجب عليها أن تقوم بدورها الاجتماعي تجاهه والذي يعتبر استثمار يعود على المؤسسات بزيادة في الأرباح والانتاجية وتقليل النزاعات والاختلافات بين المؤسسة وأطراف أصحاب المصلحة ولذا فإن هذه الممارسات المسؤولة اجتماعية تحكمها مبادئ ولها أبعاد وعناصر وأركان وركائز تستند عليها وهذا ما سنتطرق إليه في بحثنا هذا.

المطلب الأول: أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات

تهدف المسؤولية الاجتماعية إلى تحقيق التواصل والتفاعل والتماكك المجتمعي بين أفراد المجتمع ومؤسساته من خلال التزام المؤسسات بها.

الفرع الأول: أهميتها بالنسبة للمؤسسة:

أولاً: تعزز المسؤولية الاجتماعية صورة العلامة التجارية وسمعتها: الانفاق على أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات هي وسيلة فعالة لتحقيق واستدامة العلامة التجارية. حيث أحررت the Economic Times في الفترة من 5 إلى 6 جانفي 2007 استطلاع على الانترنت فكان رأي 75% من المستجيبين أن أنشطة المسؤولية الاجتماعية تزيد من ملكية العلامة التجارية للشركة وسمعتها. مما تؤدي الى ولاء العملاء.

ثانياً: تزيد المسؤولية الاجتماعية للشركات من ولاء العملاء ومبيعاتهم: لا يريد المستهلكون الخير والأمن فقط لكنهم يرغبون أيضاً في معرفة أن مشترياتهم قد أنتجت بطريقة صديقة للبيئة والمجتمع. وهم في بعض الأحيان على استعداد لدفع المزيد مقابل منتجات أنتجت في بيئة مسؤولة اجتماعياً وبهذا يزيد من ولائهم. كما أظهرت دراسة أجرتها cerporate giving guidelines 2011 أن الموظفين في المؤسسات التي تطبق برامج في المسؤولية المجتمعية لديهم ولاء لمؤسستهم بنسبة تصل الى 87% من الموظفين في المؤسسات الأخرى. (جديدي و سميحة، 2017، صفحة 6)

ثالثاً: تزيد المسؤولية الاجتماعية للشركات من القدرة على جذب والاحتفاظ بالموظفين: تلعب مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات دوراً حاسماً في جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وتزيد من ثقة الموظف بصاحب العمل كما تشجع

الروح المعنوية وروح التطوع كما خلقت المسؤولية الاجتماعية للشركات قوة عاملة متخصصة تتمتع بمستويات من الرضاء الوظيفي وتعزز افتخارهم بشركتهم ومن الأمثلة على ذلك:

شركة ماهي ندرا أني ماهي ندرا الهندية وهي من أكبر الشركات لصناعة السيارات ويعمل بها ما يقارب 2500 عامل حيث تقدم لموظفيها وعلى نطاق واسع قاعة مشاريع المسؤولية الاجتماعية للشركات التي يمكنهم التطوع للمشاركة فيها.

رابعاً: تؤدي المسؤولية الاجتماعية الى تفعيل الرقابة التنظيمية: الشركات التي تهتم بمسؤوليتها المجتمعية تحصل على مزيد من التعاون واستفسارات اقل من المسؤولين الإداريين او الضرائب نشاط او البيعة كما تمكن الشركة من الحصول على معاملة تفضيلية عند التقدم بطلب تراخيص للقيام باي مشروع.

خامساً: تقلل المسؤولية الاجتماعية للشركات من المخاطر وتسهل الحصول على التمويل: تميل الشركات التي تظهر مسؤولية بيئية واجتماعية إلى أن ينظر إليها على أنها أقل خطورة من تلك التي لا تمارس مسؤولية اجتماعية مما يؤدي الى أقساط تأمين اقل وأسعار فائدة منخفضة (Agarwal, 2008, pp. 42-43-44)

سادساً: المسؤولية الاجتماعية للشركات تحسن الأداء المالي وتقلل من تكاليف التشغيل: ويحدث هذا نتيجة لزيادة الإنتاجية وتحسين نوعية المنتج. وبالتالي ارتفاع حجم المبيعات بسبب تقليل تكاليف التشغيل وولاء العملاء وكذلك تفضيل العملاء والمستهلكين لمنتجات المؤسسة. وقد تناولت العديد من الدراسات والبحوث العلاقة بين الأداء الاجتماعي والأداء المالي للمؤسسات وتوصل أغلبها لوجود علاقة إيجابية بين هذين الآخرين. (برني، 2015، صفحة 106)

الفرع الثاني: أهميتها بالنسبة للمجتمع: إن أي تأثير تحدثه أي مؤسسة أعمال تجارية على المجتمع يعتمد على السياسات والممارسات المستخدمة في التحديث المجتمعي من خلال ما يلي:

أولاً: التوظيف: تعتبر الشركات من اهم مصادر التنمية الاقتصادية: بحيث تقوم بتوظيف الافراد بطريقة مباشرة او غير مباشرة وبعقود دائمة او مؤقتة. فاعتماد الشركات الأجنبية على العمال المغتربين بدلا من العمالة المحلية او قيامها بالتمييز بين الشركتين فيما يتعلق بالعمالة والأجور بدل على عدم مراعاة المسؤولية الاجتماعية للشركات او المجتمع الذي تقوم الشركة بتحقيق أهدافه.

ثانياً: توفير الموارد والمشترىات: التأثير الاقتصادي للأموال التي تنفقها الشركات على الاستعانة بمصادر خارجية وعلى الاشرء قد يكون كبيرا. وبالتالي فإن توفير الموارد من شركات موجودة في المجتمعات المحلية قد يؤدي الى حفز التنمية الاقتصادية للمجتمع المحلي.

ثالثا: تحديد مواقع المرافق والادارة: المجتمعات التي تختارها الشركات المستثمرة لإقامة مواقع مرافقها التشغيلية تحصل على دفعة اقتصادية من خلال إيرادات الضرائب المحلية او توفير فرص العمل. بحيث تؤدي الى تعزيز الحدود المحلية لإنعاش الاقتصاد وتدعم المنظمات المحلية.

رابعا: الاستثمار المالي: تحصل المجتمعات المحلية على العديد من الفوائد جراء استثمار هذه الشركات لأموال على أساس قصير او طويل المدى وتمثل هذه الاستثمارات في شراء الأسهم في أسواق الأوراق المالية المحلية والتعامل مع مصارف تنمية المجتمعات المحلية أو الاستثمار في صناديق القروض لتنمية المجتمع المحلي. (غاثينجي، أوت 2004، صفحة 81)

خامسا: الأعمال الخيرية والاستثمار في المجتمع المحلي:

يتضمن هذا إجمالا توجيه الأموال النقدية والموارد الى الأنشطة التي تؤدي الى إيجاد الوظائف وتوليد الدخل في المجتمع المحلي؛ مثل: التدريب بغرض الإعداد للتوظيف أو توفير السكن بتكلفة معقولة او تطوير وتوسيع مؤسسات الاعمال التجارية الصغيرة أو الإنعاش الاقتصادي أو الاستثمار في تعليم الشباب أو تعزيز الظروف الصحية للشباب في المجتمع المحلي؛ وتقوم الشركات بهذه الأنشطة من خلال التبرع للمنظمات المعنية بتطوير المجتمع المحلي؛ وبالشراكة مع الوكالات غير الربحية وتصدر برامج الإنعاش الاقتصادي. (ثابت حسن، 2019، صفحة 34)

الفرع الثالث: أهميتها بالنسبة للدولة:

عند تبني الشركات لمسؤوليتها الاجتماعية فإن الدولة يمكن أن تحصل على مجموعة من الفوائد؛ وبالتالي فإن أهمية المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للدولة يمكن أن تتمثل من خلال:

أولا: يعود التزام الشركات بمسؤولياتها الاجتماعية على الحكومات بالفائدة من خلال تخفيض الأعباء التي تتحملها في سبيل أداء مهامها الصحية والتعليمية والثقافية والاجتماعية الأخرى.

ثانيا: يؤدي التزام الشركات بمسؤولياتها الاجتماعية الى المساهمة في التطور التكنولوجي والقضاء على البطالة وغيرها من الحالات التي لا تستطيع الدولة لوحدها القيام بها. (العداري، 2017، صفحة 50)

ثالثا: زيادة التكافل الاجتماعي بين شرائح المجتمع وإيجاد شعور بالانتماء من قبل الافراد والفئات المختلفة.

رابعا: تحقيق الاستقرار الاجتماعي نتيجة توفر مستوى العدالة الاجتماعية. (زرروخي، 2017، صفحة 14)

خامسا: يؤدي التزام المؤسسة الاجتماعية الى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المنظمات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية.

سادسا: تحسين التنمية السياسية انطلاقا من زيادة الثقيف بالوعي الاجتماعي على مستوى الافراد والمجموعات والمنظمات وهذا سيساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية. (باشا، 2017، صفحة 147)

المطلب الثاني: مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات:

تستند المسؤولية المجتمعية للمؤسسات على مجموعة من المبادئ الأساسية التالية ينبغي العمل بها في المؤسسة حيث أن هناك تأثيرا سلبيا كبيرا على المؤسسات التي تبدأ في تطبيق مفاهيم المسؤولية المجتمعية دون تطبيق بعض المبادئ والتي أصبح متفق عليها على أنها مبادئ المؤسسات الأخلاقية وأن مفهوم المسؤولية المجتمعية في الأساس هو مفهوم يعتمد على الاخلاق والقيم والمبادئ الإيجابية المتفق عليها عالميا. (الحموري و المعايطه، 2015، صفحة 71)

أولا: مبدأ الإذعان القانوني_ احترام سيادة القانون: أن تلتزم المؤسسة بجميع القوانين واللوائح السارية المحلية او الدولية المكتوبة والمعلنة والمنفذة طبقا لإجراءات راسخة ومحددة والإمام بها. (الحموري و المعايطه، 2015، صفحة 72)

ثانيا: مبدأ احترام الأعراف الدولية: أن تحترم المؤسسة الاتفاقيات الدولية والحكومية واللوائح التنفيذية والاعلانات والمواثيق والقرارات والخطوط الإرشادية عند قيامها بتطوير سياساتها وممارستها للمسؤولية المجتمعية.

ثالثا: مبدأ احترام مصالح الأطراف المعنية: أن تقر المؤسسة وتتقبل ان هناك تنوعا بالمصالح للأطراف المعنية وتنوعا في أنشطة ومنتجات المؤسسة الرئيسية والثانوية وغيرها من العناصر التي قد تؤثر على تلك الأطراف المعنية. (مولاي لخضر و سايح، 2011، صفحة 53)

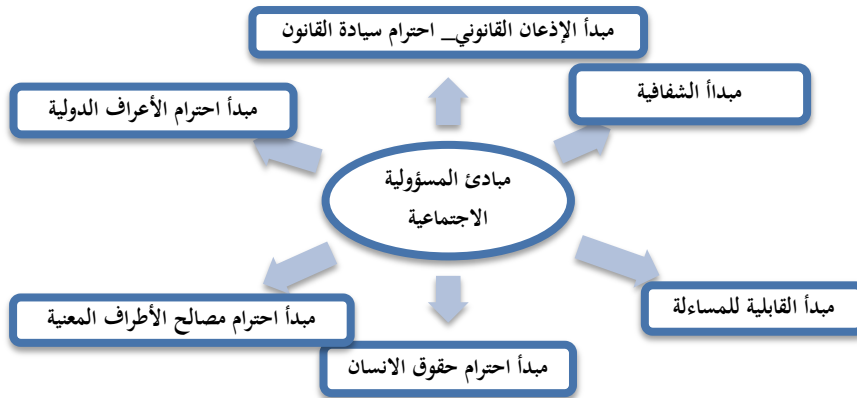
رابعا: مبدأ احترام حقوق الانسان: إن الاهتمام بمجال حقوق الانسان ليس وليد الآونة المعاصرة؛ إنما هو نتاج تراكمات تاريخية متتالية ومتعاقبة؛ وما خلفته العقائد الدينية من مبادئ تعلي من قدر الانسان وقيمته؛ وتنبذ التعسف معه او ظلمه؛ الا ان الاهتمام الغربي المعاصر قد أخذ بعدا عالميا؛ وكان من نتائجه؛ الإعلان العالمي لحقوق الانسان الذي صدر عن منظمة الأمم المتحدة سنة 1948. (المملكة العربية السعودية، 2015، صفحة 39) مما تلزم المؤسسة الى دعم حماية حقوق الانسان المعلنة

دوليا واحترامها مع التأكد من عدم الاشتراك في انتهاكات حقوق الانسان. (الاسرح، 2014، صفحة 14)

خامسا: مبدأ القابلية للمساءلة: أن تكشف المنظمة وبشكل منتظم للجهات المتحكمة والسلطات القانونية والأطراف المعنية بطريقة واضحة وحيادية وامنة والى حد ملائم السياسات والقرارات والإجراءات ومن ضمنها الإجراءات التصحيحية التي تتحمل مسؤوليتها بشكل مباشر وأيضا الآثار المتوقعة لما سبق على الرفاهية المجتمعية وعلى التنمية المستدامة. (مولاي لخضر و سايح، 2011، صفحة 53)

سادسا: مبدأ الشفافية: أن نصح المنظمة على نحو واضح ودقيق وتام عن سياستها وقراراتها وانشطتها بما في ذلك التأثيرات المعروفة والمحتملة على البيئة والمجتمع وأن تكون هذه المعلومات متاحة للأشخاص المتأثرين أو المحتمل تأثرهم بشكل جوهري من قبل المنظمة. (شريفى و حاجي، 2012، صفحة 04)

الشكل رقم (1-4): مبادئ المسؤولية الاجتماعية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على (الحموري و المعاينة، 2015، صفحة 72)، . (مولاي لخضر و سايح، 2011، صفحة

53)، (الاسرج، 2014، صفحة 14)، (شريفى و حاجي، 2012، صفحة 04)

المطلب الثالث: أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات:

يرى Carroll (1991) أن قبول المسؤولية الاجتماعية من قبل رجال الأعمال والمؤسسات بحيث أن يتم تأطيرها بطريقة يتم فيها تبنى مجموعة كاملة من مسؤوليات العمل؛ يقترح هنا أربعة أبعاد من المسؤوليات الاجتماعية تشكل اجمالي المسؤولية الاجتماعية للشركات وهي: اقتصادية؛ قانونية؛ أخلاقية؛ خيرية، علاوة على ذلك يمكن تصوير هذه الابعاد الأربعة على أنها هرم؛ كما يرى كارول أن هذه الأبعاد من المسؤوليات كانت موجودة دائما إلى حد ما؛ ولكن في السنوات الأخيرة فقد احتل البعدان الأخلاقي والخيري مكانة هامة بحيث كل بعد من هذه الأربعة يستحق الشرح (40 p):

أولاً " البعد الاقتصادي للمسؤولية الاجتماعية: يرى CARROLL (1979) بأن المسؤولية الاجتماعية الأولى والأكثر في مجال الأعمال هي اقتصادية بطبيعتها قبل أي شيء آخر؛ بحيث يقع على عاتقها مسؤولية إنتاج السلع والخدمات التي يريدها المجتمع (p500). كما يضيف فلاق (2016) بأن هذه السلع والخدمات يجب أن تكون ذا جودة عالية مع استخدام رشيد للمواد مع احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين؛ منع الاحتكار والاضرار بالمنافسين؛ واستعادة التكنولوجيا واستخدامها في معالجة الاضرار التي تلحق بالبيئة (صفحة 53) . وعليه يلخص Carroll (1991) مكونات المسؤولية الاجتماعية الاقتصادية في كونها تؤدي بطريقة تتفق مع تعظيم أرباح الأسهم، أن تؤدي بطريقة تتفق مع تعظيم أرباح الأسهم كما تساهم في الحفاظ على المكانة التنافسية للمؤسسة كما تحافظ على ارتفاع مستوى كفاءة التشغيل، كما تسعى إلى ان تكون المؤسسة ناجحة أي وحدة مربحة باستمرار من المهم ان تلتزم وان تكون مربحة قدر الإمكان. (p. 40)

ثانياً: البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية: أشار كلا من Sachs و Mugova, Mudenda (2017) ان هذه المسؤولية تستلزم الامتثال للوائح والقوانين والالتزام بقواعد اللعبة. (p. 210)

ومن هذا المنظر فان المجتمع يتوقع من المنظمة الالتزام بالقيام بمهمتها الاقتصادية ضمن الإطار القانوني؛ ومن اهم

مكونات المسؤولية القانونية حسب كريشان (2012):

أ- من المهم أن تؤدي بطريقة تتفق مع توقعات الحكومة والقانون؛

ب- من المهم الامتثال لمختلف الأنظمة الفيدرالية واللوائح المحلية؛

ت- من المهم أن تكون شركة مواطنة ملتزمة بالقانون؛

ث- من المهم تعريف الشركة الناجحة على أنها وحدة تفي بالالتزامات القانونية؛

ج- من المهم توفير السلع والخدمات التي تلي على الأقل الحد الأدنى من المتطلبات القانونية؛ (صفحة 18)

ثالثاً: البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية: يرى كلا من Carroll و Buchholtz (2005) بأن المسؤولية الأخلاقية

هي تجنب الممارسات المشكوك فيها وافتراض أن القانون هو الحد الأدنى للسلوك فيجب أن تلي المؤسسة الحد الأدنى المطلوب

وأن تفعل ما هو صحيح وعادل مع تأكيد القيادة الأخلاقية. (p. 44)

ينبغي على منظمات الأعمال أن تراعي الجانب الأخلاقي في كل قراراتها ومسارها في الصناعة التي تعمل فيها وتجنب لأي ضرر

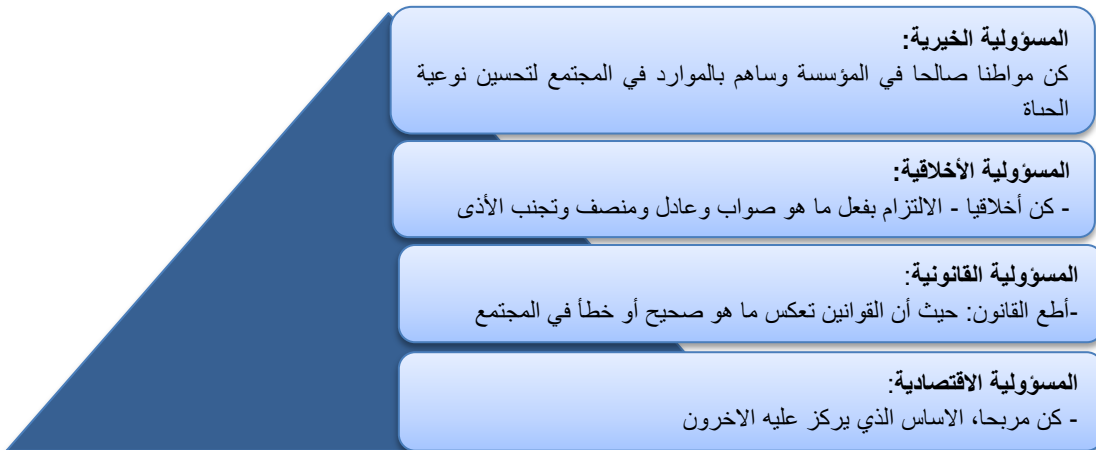
قد يلحق بالمجتمع. (خوالد و بوزرب، 2019، صفحة 368)

وتتمثل هذه القرارات في العديد من النقاط التي تعتبر مجموع مكونات البعد الاخلاقي للمسؤولية الاجتماعية نذكر منها القيام بأداء متفق من التوقعات المجتمعية والمعايير الأخلاقية، كذلك الاعتراف بالمعايير الأخلاقية سواء كانت جديدة او متطورة والتي يتبناها المجتمع ويحترمها، منع الانحراف عن الأعراف الأخلاقية من أجل تحقيق أهداف الشركة كما يتم تعريف المواطنة الجيدة للشركات على أنها القيام بما هو متوقع معنويا أو أخلاقيا، وعليه يجب أن تدرك المؤسسات بأن النزاهة والسلوك الأخلاقي للشركات يتجاوز الامتثال للقوانين واللوائح. (Carroll, 1991, p. 41)

رابعا: البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية: تقع هذه المسؤولية أعلى هرم كارول عند الوصول إليها يعني ذلك ان المؤسسة أكثر أخلاقا وأوسع نطاقا. (المعابطة، 2019، صفحة 13) كما أن هذه المسؤولية هي اختيارية ومن الصعب الحكم عليها والتحقق منها؛ ويرتبط البعد الخيري أو الإنساني بمبدأ تطوير نوعية الحياة بشكل عام مع مشاركة المجتمع في نكباته وافراحه وحل مشكلاته كالفقر والبطالة وتقديم الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية والرياضية والحفاظة على البيئة. (جرادات و أبو الحمام، 2013، صفحة 214) وتتمثل هذه القرارات في العديد من النقاط التي تعتبر مجموع مكونات البعد الخيري للمسؤولية الاجتماعية والمتمثلة في العمل بطريقة تتفق مع التوقعات الخيرية للمجتمع، مساعدة ودعم الانشطة الخارجية التطوعية والخيرية، تقديم المساعدات للمؤسسات التعليمية والخاصة وتقديم المساعدة الطوعية لتلك المشاريع التي تعزز "نوعية الحياة" للمجتمع. (Carroll, 1991, p. 41) وعليه المسؤوليات الاقتصادية والقانونية مطلوبة اجتماعيا "أي التزام؛ أما المسؤوليات الأخلاقية متوقعة اجتماعيا في حين أن المسؤوليات الخيرية مرغوبة اجتماعيا (Carroll, 1991, p. 210)

والشكل التالي يوضح هرم كارول لأبعاد المسؤولية الاجتماعية:

الشكل رقم (1-5): هرم كارول للمسؤولية الاجتماعية



المصدر: (Carroll A. B., 1991, p. 42)

المطلب الرابع: عناصر وأركان المسؤولية الاجتماعية وركائز نجاحها:

الفرع الأول: عناصر المسؤولية الاجتماعية:

تتكون المسؤولية الاجتماعية من عناصر ثلاثة مترابطة ومتكاملة ينمي كل منها الآخر ويدعمه ويقويه وهي:

أولاً: الاهتمام: مسؤولية الاهتمام تتضمن الارتباط العاطفي بالجماعة وحرص الفرد على سلامتها وتماسكها وتكاملها واستمرارها وتقديمها وتحقيق أهدافها.

وللاهتمام مستويات منها:

أ- الانفعال مع الجماعة: حيث يساير الفرد وبصورة آلية حالته الانفعالية مجرد أنه يعتبر نفسه في قلب المسؤولية فيتعاون ويتفاعل بحماس تلقائياً مع الجماعة؛

ب- الانفعال بالجماعة: يحدث بصورة ارادية حيث يأتي تضامنه مع الجماعة بناء على قناعة ذاتية منه فجعل أهدافه محور اهتمامه ويتفاعل معها بصدق وشفافية؛ (عباس، 2014، صفحة 33)

ت- التوحد مع الجماعة: شعور الفرد بالوحدة المصيرية معها؛ فخيرها خيره وضرها ضره؛

ث- تعقل الجماعة: حيث تملأ الجماعة عقل الفرد وفكره وكيانه؛ فتصبح موضوع نظره وتأمله ويوليه قدراً كبيراً من الاهتمام المتفكر حيث يدرسها ويحللها ويقارنها بغيرها؛ (خالدي، 2018، صفحة 54)

ثانياً: الفهم: هو فهم الفرد للجماعة والقوى النفسية المؤثرة في أعضائها، وفهمه لدوافع السلوك الذي تنتهجه خدمة لأهدافها، وأيضاً استيعابه لأسباب التي جعلته يتبنى مواقفها، فالفهم الصحيح يدعم المشاركة من جانب الفرد في القيام بمسئوليته وهو أيضاً يشترط الالتزام بأخلاقيات المجتمع ومسايرة المعايير والاهتمامات الاجتماعية ومقاومة الضغوط، كما يشمل التقارب الفكري والمساهمة في المناقشة والوصول إلى النقاط التي يجب الاعتماد عليها للوصول إلى الغاية التي تخدم المصلحة العامة، فالتعاطي العقلاني يجعلنا نواجه الأزمات مواجهة مسئولة، وحين يكون استعدادنا لتحمل المسؤولية الاجتماعية معتمداً على القوى الذاتية (العقل، العاطفة والتكامل النفسي) يعطي ثماره الجيد.

وفهم الفرد للمغزى الاجتماعي لأفعاله كما يقتضي تقدير المصلحة العامة والدفاع عن الوطن والعمل على رفعة

وازدهاره. (عباس، 2014، صفحة 33) وينقسم الفهم إلى قسمين:

أ- فهم الفرد للجماعة: ماضيها وحاضرها ومعاييرها والأدوار المختلفة فيها وعاداتها واتجاهاتها، وقيمها ومدى تماسكها وتعاملها وتصور مستقبلها؛

ب- فهم الفرد للأهمية الاجتماعية لسلوكه: بمعنى فهم معزى وأثار سلوكه الشخصي والاجتماعي على الجماعة؛ (خالدي، 2018، صفحة 54)

ثالثا: المشاركة: هي اشتراك الفرد مع الآخرين في عمل يمليه الاهتمام ويتطلبه الفهم من أعمال تساعد الجماعة على اشباع حاجاتها وحل مشكلاتها. (مدحت، 2015، صفحة 36)

والمشاركة لها ثلاثة جوانب هي:

أ- التقبل: تقبل الفرد للدور أو الأدوار الاجتماعية، التي يقوم بها وما يرتبط بها من سلوك وتبعات وتوقعات، هذا التقبل ضروري حتى يشارك الفرد في العمل مع الجماعة متحررا من الصراع الذي ينشأ لرفضه لدور أو أدوار اجتماعية معينة، أي مشاركة الفرد في الجماعة متوحدا معها وليس منقسما عنها أو متعارضا منها؛ (قاسم، 2008، صفحة 20)

ب- التنفيذ: أي المشاركة المنفذة الفعالة الايجابية والعمل مع الجماعة صابرا ومنجزا في اهتمام وحرص ما تجمع عليه من سلوك في حدود إمكانيات الفرد وقدرته؛

ت- التقييم: أي المشاركة التقييمية الناقدة المصححة الموجهة؛ (زهران، 1984، صفحة 231)

الفرع الثاني: أركان المسؤولية الاجتماعية: حسب زهران، (1984) بأن المسؤولية الاجتماعية تقوم على ثلاثة أركان متكاملة ومتراطة وهي:

أولا: الرعاية: مسؤولية الرعاية موزعة في الجماعة وتتضمن الاهتمام بالآخرين في شيء من الرحمة حيث كل فرد راع ومسؤول عن رعيته، الحاكم والمحكوم والرجل والمرأة والوالد والولد والمربي والناشئ.... الخ، وتتجلى الرعاية الاجتماعية في التراحم والتكافل الاجتماعي، وفي المسؤولية الاجتماعية يرتبط ركن الرعاية بعنصر الاهتمام. (صفحة 231)

ثانيا: الهداية: ومسؤولية الهداية تتضمن الدعوة والنصح للجماعة نحو القيم الاجتماعية السليمة والمثل الاعلى في السلوك، وذلك في أصرار وصبر ومثابرة وأمل، وفي المسؤولية الاجتماعية ينبع ركن الهداية من عنصر الفهم. (زهران، 1984، صفحة 231)

ثالث: **الإتقان**: وتتجلى مسؤولية الإتقان في أن الله سبحانه وتعالى يجب إذا عمل أحدنا عملاً أن يتقنه وأن يحسنه في كافة أنشطة الحياة عبادة وعمالاً، تعلموا وتعلّموا، مع مراعاة الله والضمير، ويتطلب الإتقان النظام والانتظام وبذل أقصى جهد ممكن، وفي المسؤولية الاجتماعية يتصل ركن الإتقان بعنصر المشاركة. (قاسم، 2008، صفحة 21)

الفرع الثالث: ركائز نجاح المسؤولية الاجتماعية للشركات:

حتى تنجح هذه المؤسسات في تطبيق المسؤولية الاجتماعية هناك العديد من العوامل الرئيسية التي يجب إعدادها وتنظيمها قبل الشروع في إطلاق هذه البرامج وفي مقدمة هذه العوامل ما يلي:

أ- إيمان المؤسسات بضرورة قيامهم بالمسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع، أن يكون لدى جميع أفراد المؤسسة قناعة ويقين بأهميتها، وأنه أمر واجب على كل مؤسسة تجاه المجتمع الذي تعيش فيه، وهو أمر لا تفضل به المؤسسات على مجتمعها بل تفتخر به وتعتبره واجباً عليها؛

ب- أن تقوم المؤسسة بتحديد رؤية واضحة نحو الدور الاجتماعي الذي تريد أن تتبناه والقضية الرئيسية التي ستهتم بالعمل على المساهمة في معالجتها والمبادرة التي ستقدمها للمجتمع بدلاً من الانتقاد والشكوى للسلبات الموجودة؛

ت- أن تصبح المسؤولية الاجتماعية ضمن استراتيجية المؤسسة من خلال وضع الأهداف الاجتماعية المطلوب تحقيقها كما يجب تخصيص مسؤول متفرغ لإدارة أنشطة المسؤولية الاجتماعية وتمنح له جميع الصلاحيات لتحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية؛

ث- إجراء مراجعة اجتماعية لآثار مخرجات المنظمة مع تبني السياسات اللازمة للتعامل مع الهدر والنواتج العرضية وترشيد الاستهلاك لمصادر الطاقة وكل ما يتعلق بالاستخدام الآمن لمنتجات المنظمة المعنية؛ (جماعي و بن عبد العزيز،

2012، الصفحات 10-11)

ج- الحرص على عدم الإعلان عن البرامج الاجتماعية إلا بعد انطلاقتها والسهر على تحقيق ما تم إعلانه؛

ح- الاهتمام بجعل أنشطة المسؤولية الاجتماعية تغطي مصاريفها بنفسها حتى لا تكون عبءاً عن المؤسسة في المستقبل؛

خ- الحرص على عدم تكرار أنشطة موجودة سابقاً وتفادي تكرارها حتى لا يضيع الجهد والوقت وصرف المال في برامج قائمة؛

د- حرص المؤسسات على تقديم برامج اجتماعية يستفيد منه المجتمع مهما كان حجمه؛ (الأسرج، 2011، صفحة 13)

هذه الركائز التي يجب على المؤسسات أن تملكها والتي من خلالها يمكن أن نقول أن للمؤسسات أنشطة مسؤولية اجتماعية موجهة لخدمة المجتمع من أجل تنميته وتساهم في تطويره.

المبحث الثالث: برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه أصحاب المصلحة وواقعها في الجزائر

بين تعظيم الأرباح والاهتمام بالجانب الاقتصادي فقط أو الاهتمام والنظر كذلك للجانب الاجتماعي من خلال توجه برامج المسؤولية الاجتماعية ضمن استراتيجية المؤسسة تنشأ نظرية أصحاب المصلحة التي ساهمت في توضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية وخلق التوازن بين المسؤولية الاقتصادية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية والتي تسعى لدراسة العلاقات التي تربط بين المؤسسة والمجتمع محددة دور المؤسسة تجاه كل أطراف أصحاب المصلحة.

المطلب الأول: الأطراف الذين توجه إليهم برامج المسؤولية الاجتماعية:

نظرية أصحاب المصلحة هي من النظريات التي تسيّر دور المؤسسات وطبيعة التزامها تجاه المجتمع وأطرافه حيث تعود جذور هذا المفهوم إلى أعمال بيرل ومينس (1932) الذين لاحظوا تطور الضغط الاجتماعي على المسيرين للاعتراف بمسؤوليتهم تجاه أولئك الذين يمكن أن تتأثر رفاهيتهم بقرارات المؤسسة. يشيرون إلى أن تسيير الشركات الكبرى يجب أن تتم بطريقة محايدة تتوازن بين مصالح المجموعات المختلفة في المجتمع. تم تبني هذه الفكرة من قبل برنارد عام 1938؛ الذي ينظر إلى الشركة على أنها مكان مفتوح تتقاطع فيه أنواع مختلفة من العلاقات بين أصحاب المصلحة (Gond & Mercier, 2003, p. 02) الذي لا ينحصر فقط في مجموع المساهمين إنما مجموع الفاعلين المستولين بنشاطات وقرارات المؤسسة والمسؤولية تجاه المجتمع تصبح مسؤوليته تجاه المصلحة. (ضيافي، 2010، صفحة 15) ولقد تعددت التعاريف المتعلقة بأصحاب المصلحة فلقد عرفها اجتماع معهد ستانفورد للأبحاث سنة 1963 على أنها " تلك المجموعات التي بدون دعمها لن تكون المنظمة موجودة". (Edward & Reed, 1983, p. 89)

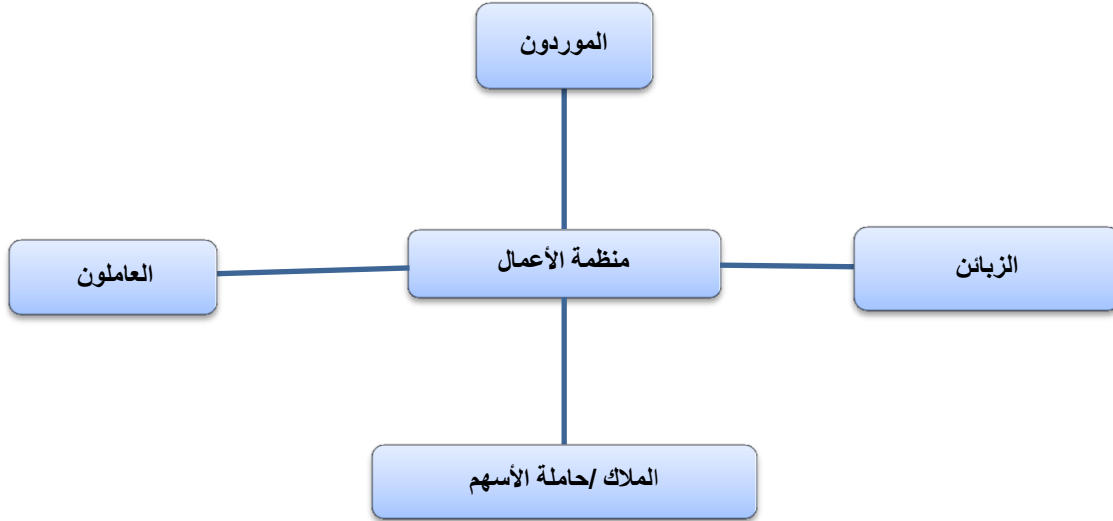
في حين أن هيل وجنسون (Hill and Jonson) 1992: عرف أصحاب المصلحة يرجع ويشير إلى مجموعة من

المنظمات والكيانات التي لها حقوق ومطالبات شرعية تجاه المؤسسة. (بادن و بریش، 2017، صفحة 40)

كما تشير برني، (2015) بأن فريمان في سنة 1984 ميز بين أصحاب المصلحة الرئيسيين والثانويين (صفحة 97) بحيث:

أولاً: أصحاب المصلحة الرئيسيون: هم الذين يشكل استمرار مشاركتهم أمراً ضرورياً لبقاء المؤسسة وهم الملاك؛ الإدارة؛ المجتمع المحلي؛ العملاء؛ العاملون والموردون. أي يؤثرون بشكل مباشر وكبير على المؤسسة وهم موضحون من خلال الشكل التالي:

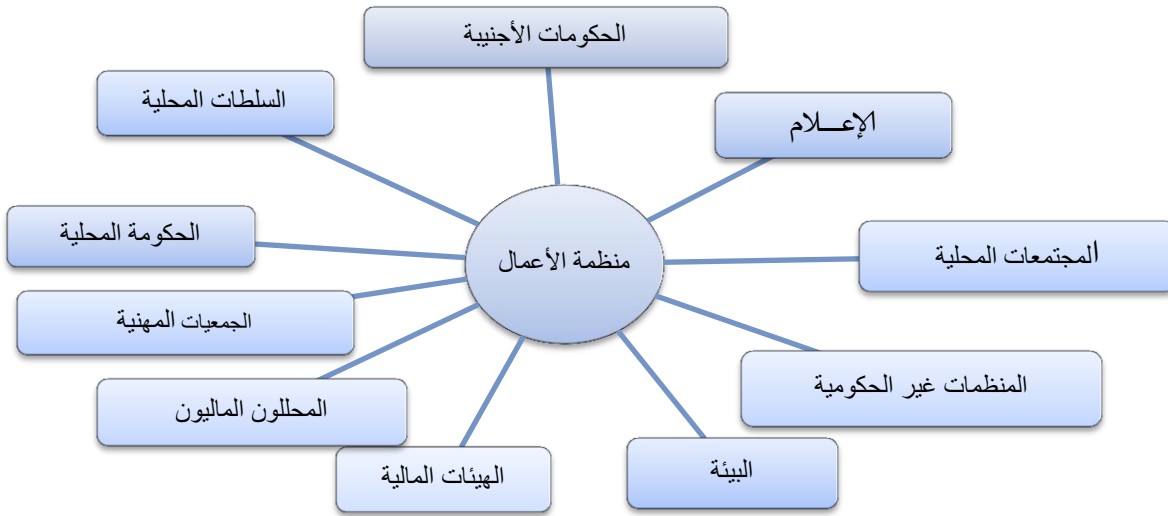
الشكل رقم (1-6): أصحاب المصلحة الرئيسيون



المصدر: (مقدم، 2020، صفحة 22)

ثانياً: أصحاب المصلحة الثانويون: يعتبرون غير أساسيين لبقاء المؤسسة؛ رغم ان ممارستهم قد تكون إيجابية او سلبية تجاه المجتمع كالحكومة؛ النقابات؛ دعاة حماية البيئة؛ أي يؤثرون بشكل غير مباشر على المؤسسة وهم موضحين من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (1-7): أصحاب المصلحة الثانويون



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على (مقدم، 2020، صفحة 23)

وهناك ثلاث طرق لاستخدام نظرية أصحاب المصلحة:

أ- المدخل الوصفي: يهدف الى وصف مجموعة العلاقات ومراكز الاهتمام التي تقع الشركة على مركزها على مستوى فعال؛

ويهدف الى معرفة كيف يمكن للشركة تلبية هذه التوقعات مع تحسين أدائها؛ (Mébarka, 2018, p. 632)

ب- المدخل الوسيطي: هو مدخل يوضح العلاقة بين إدارة أصحاب المصلحة وتحقيق اهداف المؤسسة؛ (برني، 2015،

صفحة 98)

ت- المدخل المعياري: يركز هذا المدخل على شرعية أصحاب المصلحة الواجب أخذها بعين الاعتبار.؛ (Mébarka,

2018, p. 632)

أشار **Rinod** و **Martonet** إلى أن الشركة ليست مجرد وكيل إنتاج ولكنها منظمة اجتماعية ونظام سياسي لا تخضع

لشرعية قراراتها لمطالب المساهمين فحسب؛ بل تخضع أيضا لضغوط جميع أصحاب المصلحة وفق النموذج السابق؛ ومن هنا

يمكن فهم المسؤولية الاجتماعية للشركات على انها القدرة على تلبية المصالح المتناقضة لأصحاب المصلحة المختلفين. وفقا لهذه

الرؤية يحكم المسير في المصالح المتناقضة لأصحاب المصلحة (الموظفين؛ المساهمين...) ويحترم الإطار القانوني؛ ويسعى إلى دمج

ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تمارس لصالح الجميع. -99 pp. (Jahmane & Louart, 2013,

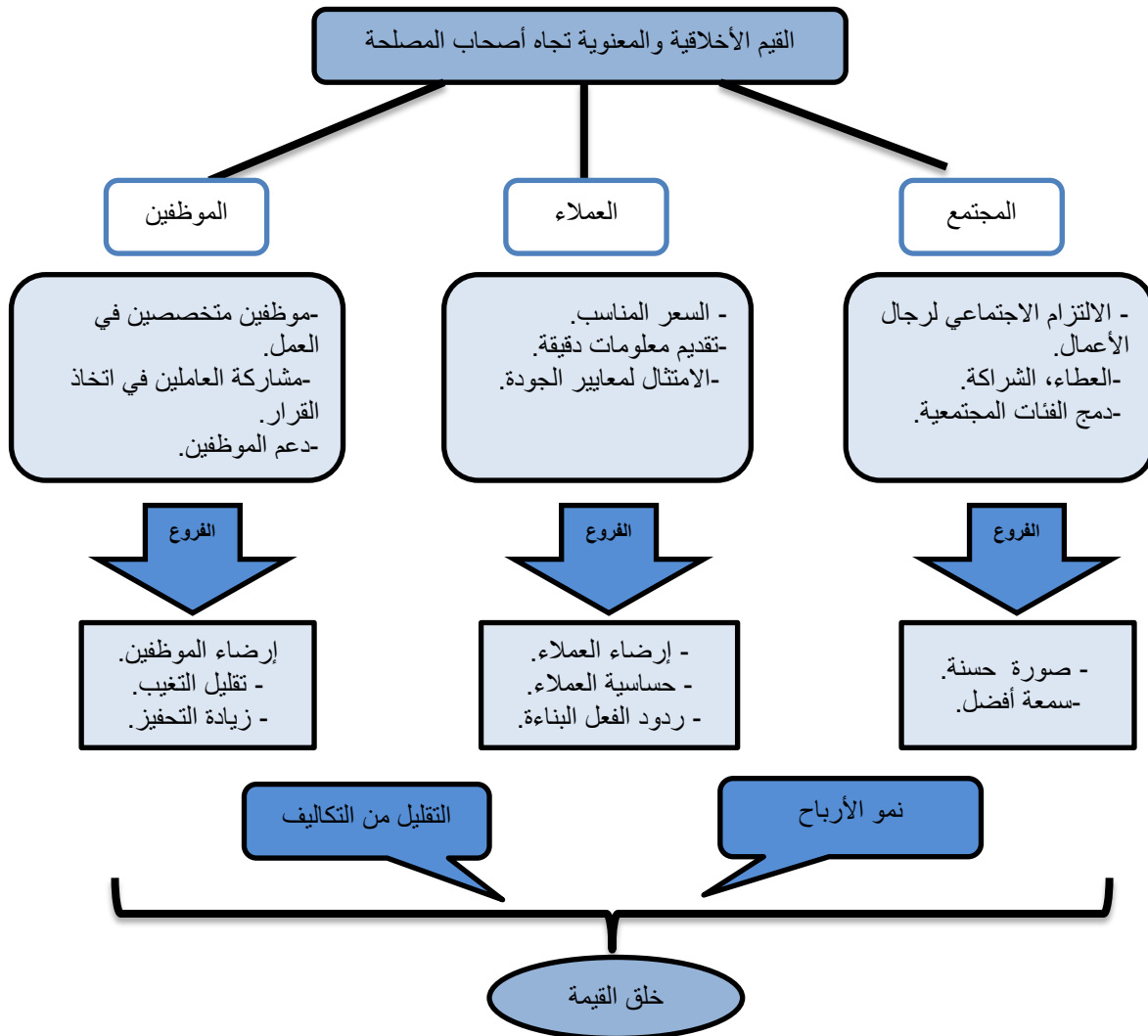
117). بحيث يمكن أن يؤدي السلوك الإداري غير الاخلاقي إلى فشل الشركات، تعتمد المسؤولية الاجتماعية على سلوك رواد

الأعمال والإدارة التنفيذية العليا للشركات والتي يجب أن تعطي أهمية استراتيجية للقيم الأخلاقية والمعنوية لأنها مكون رئيسي

لثقافة التنظيمية بأكملها والتي تؤثر على نشاط الشركات مثل الاستراتيجيات التنافسية وسياسات الموظفين والعلاقات مع مختلف أصحاب المصلحة بحيث تستفيد الشركات التي تسجل أداءً عاليًا من مجموعة من القيم الأخلاقية والمعنوية المحددة جيدًا. لذا يجب فهم المسؤولية الاجتماعية للشركات على أنها موجهة نحو كل من العمليات والنتائج كما هو موضح في الشكل التالي:

(Simion & I Toba, 2018, pp. 71-73)

الشكل رقم (1-8): القيم الأخلاقية والمعنوية للمسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه أصحاب المصلحة



المصدر: (Simion & Toba, 2018, p. 72)

المطلب الثاني: أنشطة المسؤولية الاجتماعية:

في ظل الاعتبارات التي ألزمت المؤسسات القيام ببعض الأنشطة ذات المضمون الاجتماعي؛ ظهرت عدة محاولات تهدف إلى تحديد الأنشطة المرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية. (مشري، 2014، صفحة 33)

ويشير بدوى (2000) إلى وجود اتجاهات متباينة في تحديد هذه الأنشطة وتبويبها في مجموعات متجانسة. ويرجع سبب هذا "Churchill" إلى أن هذه الأنشطة تتصف بطبيعتها المتحركة؛ فهي تتغير من زمن إلى آخر نتيجة المناخ الاجتماعي وتوقعات المجتمع؛ فما يعبر (بيئي واجتماعي) في الوقت الحاضر قد يصبح (اقتصاديا) مستقبلا وإن كان لن يفقده بعده البيئي والاجتماعي لها للأنشطة الاقتصادية من تأثيرات بيئية واجتماعية. لذلك ليس هناك نطاق ثابت ومحدد للأنشطة الاجتماعية؛ فمن الطبيعي وجود بعض التباين في تحديد هذه الأنشطة؛ وتبويبها في مجموعات متجانسة (صفحة 81)؛ إلا ان العديد من الأبحاث والدراسات ركزت على أربعة مجالات للمسؤولية الاجتماعية وهي:

❖ مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية؛

Physico Resource Environment Contributions Area

❖ مجال المساهمات العامة؛

Community Envolement Area

❖ مجال الموارد البشرية؛

Hamann Resource Area

❖ مجال مساهمات المنتج او الخدمة؛

Product or service contributions Area

وسيتم تناول كل من هذه المجالات لتحديد نطاق الأنشطة ذات المضمون البيئي والاجتماعي التي يتضمنها كل مجال. (بدوى، 2000، صفحة 82)

الفرع الأول: مجال المواد الطبيعية والمساهمات البيئية:

شهدت السنوات الأخيرة من القرن 20 تدهورا كبيرا في البيئة الطبيعية بشكل يومي ومستمر اذ يزداد تلوث الهواء والمياه وارتفاع درجة حرارة الجو وتفاقم مشكلات الازدحام والضجيج نتيجة لمخلفات الأنشطة الصناعية وعليه يمكن حصر المشكلات البيئية من حيث الأهمية والخطورة بثلاث مشكلات رئيسية: التلوث البيئي؛ استنزاف الموارد الطبيعية؛ ومشكلة الضجيج. (علي،

2017، صفحة 29) وتتضمن مسؤولية المؤسسة في هذا المجال من خلال اعداد أنشطة المسؤولية تجاه البيئة تتمثل في ربط الأداء البيئي برسالة المنظمة، ترشيد استخدام المواد الطاقوية الخام وعلى المؤسسة التقليل من المخاطر البيئية. (مرزوقة، 2016، صفحة 37)، الاهتمام بالتشجير وقيادة المساحات الخضراء، الحد من تلوث الماء؛ الهواء؛ والتربة ومن بين أنشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة الاستخدام الأمثل للموارد وخصوصا غير المتجددة منها. (وراد، العيداني، و عيسى، 2020، صفحة 75) كما يمكن برمجة بعض المكافآت والحوافز للعاملين المتميزين في مجال الأنشطة البيئية، وتقديم دورات تدريبية للعاملين فيما يخص شؤون البيئة. (الغالي و العامري، 2005، الصفحات 93-94)

كما يضيف بالمهادي (2019) نشاط مهم جدا متمثل في استخدام أدوات مثل نظم الإدارة البيئية؛ وأدوات التصميم الابداعية والملصقات البيئية او تقنيات وتكنولوجيات الإنتاج الانظف. (صفحة 33). ويمكن أن تساهم المؤسسة في حملات حماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية وتبني سياسة بيئية رشيدة. (مساعدية، 2014، صفحة 77) وعملية التخلص من المخلفات تكون بطريقة تكفل تخفيض التلوث. (مشري، 2014، صفحة 36)

الفرع الثاني: مجال المساهمات العامة:

يتحدد نطاق هذا المجال بالأنشطة التي تؤدي الى تحقيق منافع كافة أفراد المجتمع وليس لأفراد المنطقة الجغرافية التي يعمل بها هذا المشروع. (بدوى، 2000، صفحة 84)

الجدول رقم (1-1): أنشطة المساهمات العامة

نطاق المجال	الأنشطة
المواصلات والنقل	المساهمة في وصف وإنشاء الطرق
	توفير وسائل نقل للعاملين
الإسكان	المساهمة في تنفيذ برامج الإسكان
	إنشاء مساكن للعاملين
الخدمات الصحية	تدعيم البرامج التي تحد من الأوبئة والأمراض
	توفير وسائل وامكانيات وخدمات العناية والرعاية بالصحة
رعاية مجموعات معينة من الأفراد	المساهمة في توفير وجبات غذائية لغير القادرين ماليا
	المساهمة في رعاية المعوقين او ذوي العاهات
	المساهمة في رعاية الطفولة والمسنين

المصدر: (بدوى، 2000، الصفحات 87-88)

الفرع الثالث: مجال الموارد البشرية:

أدت التطورات التكنولوجية الى زيادة الاهتمام بالموارد البشرية للمؤسسة و حمايتها؛ وذلك لم يكن ان يحققه هذا الاهتمام من نتائج إيجابية على المؤسسة بصفة خاصة والاقتصاد ككل؛ وفيما يلي أنشطة خاصة بمجال الموارد البشرية. (مرزوقة، 2016، صفحة 35)

أولاً: أنشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه المالكين: تتمثل أنشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه المالكين في تحقيق أكبر ربح ممكن تعود بالنفع على هذه الفئة والتي تؤدي إلى تعظيم قيمة السهم، زيادة قيمة المشروع في المنظمة كما تتوقع هذه الفئة من المؤسسة تحقيق رسم صورة محترمة للمنظمة وحماية أصول المنظمة وموجوداتها مع السعي إلى أن يكون الموقف القانوني والأخلاقي لهذه المنظمة سليماً.

ثانياً: أنشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين: يتوقع العاملون من برامج المسؤولية الاجتماعية الموجهة إليه أن تعمل على رفع روحهم المعنوية وزيادة دافعيتهم نحو العمل والتي تبث روح التعاون والدافع والحافز بينهم، ومن بين أنشطة المسؤولية الاجتماعية المحافظة على حقوق الافراد العاملين في المنظمة التي هي جزء من المجتمع، الالتزام بإنجاز وتكامل الاعمال في المؤسسة خاصة فيما يتعلق باستخدام الافراد كبار السن والنساء والأطفال ومحاولة عدم تركهم للعمل، تقوم المؤسسة بتوفير الخدمات للعاملين كالنقل والاطعام والإسكان والخدمات الصحية كذلك تعمل المنظمة على تكريم وتحفيز الافراد العاملين المتفوقين والمبدعين في العمل (حسين و الجميل، 2011، الصفحات 1-33). كما يضيف مرزوقة (2016) بعض أنشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملون والتي تمثلت في توفير فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع (العدالة الوظيفية)، توظيف الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة كذلك منح العاملين أجور ومراتب تحقق لهم مستوى معيشي مناسب حاولت اتباع سياسة للترفيه تعترف بقدرات بكل العاملين وتحقيق فرص متساوية للترقية، أعداد برامج تدريب لزيادة مهارة العاملين السعي نحو المحافظة على استقرار العمالة المشاركة بالقرارات توفير وتهيئة ظروف عمل تتصف بالأمن توفير جميع وسائل الحماية اللازمة في مواقع العمل، إبلاغ العمال بجميع تدابير السلامة الضرورية عند وقوع أي طارئ وتأمين العمال ضد مخاطر حوادث العمل. (صفحة 36)

الفرع الرابع: مجال مساهمات المنتج أو الخدمة:

تتضمن هذه الأنشطة كل ما يتعلق بالمنتج والخدمة وتشمل المسؤولية تجاه جميع الأطراف التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بالمنتج او الخدمة سوى الزبائن؛ الموردن او المنافسين؛ وفيما يلي أهم الأنشطة التي يتضمنها هذا المجال:

أولاً: المسؤولية تجاه الزبائن: تتجلى مظاهر المسؤولية الاجتماعية تجاه الزبائن في تقديم منتجات بأسعار مناسبة ونوعية جيدة مع وجود إعلان صادق وأمين لمنتجات آمنة عن الاستعمال مع ميسوريه الحصول على المنتج أو الخدمة كما تلتزم المؤسسة بمعالجة الأضرار إذا ما وجدت ويجب على المؤسسة أن تخصص بعض الأرباح لصالح فئات من الزبائن لكسب ثقتهم وولائهم، كما يجب على المؤسسة أن تلتزم أخلاقياً بعدم خرق قواعد العمل أو السوق. (الحموري و المعايطة، 2015، صفحة 133)

ثانياً: المسؤولية تجاه الموردين: تتمثل أنشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموردين في منح أسعار عادلة ومقبولة للمواد المجهزة لمنظمة الأعمال وتطوير استخدام المواد المجهزة من خلال ابتكار استخدامات جديدة لهذه المواد مما يضمن زيادة الطلب عليها، تسديد الالتزامات والذي يساعد المجهزين على تطوير أعمالهم؛ والصدق في التعامل لتمتين جذور الثقة بين الطرفين إعداد برامج لتدريب المجهزين على مختلف الأساليب وطرق تطوير العمل من اجل ضمان جودة المواد المسلمة، احترام مبدأ استمرار التجهيز والإمداد بالمواد الأولية سواء كانت متوفرة أو نادرة في السوق وذلك من اجل تحقيق مردود إيجابي لكلا الطرفين. (الغالي و العامري، 2005، الصفحات 101-102)

ثالثاً: المساهمة تجاه المنافسين: تتمثل أنشطة المسؤولية الاجتماعية تجاه المنافسين في منافسة عادلة ونزيهة ومعلومات صادقة وأمانة، عدم سحب العاملين والموظفين من الاخر بأساليب غير مشروعة ونزيهة. (العواسا، 2011، صفحة 14)

المطلب الثالث: معيار المسؤولية الاجتماعية ايزو 26000:

يشار الى منظمة الايزو باعتبارها منظمة دولية للمقاييس؛ منظمة غير حكومية؛ لا تهدف للربح تأسست سنة 1947 يشارك في عضويتها 17 دولة من مختلف دول العالم لها مكاتب معتمدة؛ تعمل على وضع ونشر ورفع المستويات القياسية والأسس والاختيارات ومنح الشهادات المتعلقة من أجل تشجيع تجارة السلع والخدمات على المستوى العالمي في شتى المجالات. (ميلودي، 2020، صفحة 536)

الفرع الأول: تعريف المواصفة ايزو 26000:

هي معيار دولي أطلقته المنظمة الدولية للمعايير "ايزو" في 1 نوفمبر 2010 ليقدم توجيهات بخصوص المسؤولية الاجتماعية؛ وهو معيار توجيهي تطوعي وليس مواصفة لنظم الإدارة. (بوشارب و غياد كريمة، 2020، الصفحات 321-

كما يضيف كلا من مقدم وبكار (2014) بان هذه المواصفة توفر قيمة مضافة لكل المبادرات الحالية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية من خلال عرض مجموعة من الإرشادات والتوجيهات المتكاملة؛ تركز على اتفاق عالمي بين الخبراء الذين يمثلون أطراف مختلفة من أصحاب المصلحة؛ وتشجع هذه المواصفة أيضا على الممارسات الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية في العالم ككل. (صفحة 14)، إلا أن هذه المواصفة اختيارية ولا يعمل بها لأغراض الترخيص والمطابقة أو التشريع؛ أو لإبرام أي عقود لأي صفقات كما أنها لا تقصد أن تكون من العوائق الجمركية للتجارة أو أن تغير من الوضع القانوني للشركات؛ ولذلك فإنها لا تكون مستندة قانونيا لأي إجراءات قضائية؛ دفاعا أو اتهاما على أي مستوى محلي أو عالمي أو غيرها. (برني، 2015، صفحة 119)

ولقد أشار الأمين العام للمنظمة الدولية للتقييس الأيزو "روب ستيل" إلى أن مواصفة المسؤولية الاجتماعية الأيزو 26000 ليست معيار مفروضا على المؤسسات والهيئات والشركات في مجال تطبيق المسؤولية الاجتماعية، بل هي مواصفة تعمل على توفير معايير واقتراحات لتفعيل المسؤولية الاجتماعية مشيرا إلى أن منظمة الأيزو تصدر ما يزيد على 19000 من المعايير التي تتناول مختلف المنتجات والخدمات في شتى القطاعات. (زاد المال، 2020، صفحة 543)

الفرع الثاني: الغرض من المواصفة ايزو 26000: تهدف هذه المواصفة إلى مساعدة المنظمات على تطوير وإنشاء وتنفيذ وتحسين والحفاظ على هيكل المسؤولية الاجتماعية من خلال الاعتراف بأثره، والمصالح والتطلعات، والعلاقات بين المؤسسة وكل المجتمع، وأصحاب المصلحة، (الحموري و المعايطة، 2015، صفحة 64) كما تهدف هذه المواصفة إلى جعل المسؤولية الاجتماعية قابلة للتطبيق العملي من أجل التحديد والربط مع القطاعات المستفيدة وتعزيز مصداقية التقارير والمطالبات المرفوعة والمتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، تفعيل المسؤولية الاجتماعية والتأكيد على نتائج الأداء وتحسينه وتطويره ومن بين الأهداف نجد توسيع قاعدة التوعية والتحسيس بأهمية المسؤولية الاجتماعية، زيادة الرضا والثقة والارتياح للمؤسسات مع عملائها والجهات ذات الصلة. (زاد المال، 2020، صفحة 540) كما يضيف كلا من الحموري والمعايطه، (2015) بأن هذا المواصفة (أيزو 26000) تساعد المؤسسات على تقييم وتخريج وإظهار استجابتها ودرجة مطابقتها لمفهوم المسؤولية المجتمعية في أكثر من جانب وعليه تطبيق هذه القاعدة يساعد المؤسسات على إظهار مسؤوليتهم المجتمعية من خلال الاستجابة السريعة والتنفيذ الفعال للالتزامات جميع أصحاب المصلحة، وتسهيل التواصل في الأنشطة والالتزامات. أن تنفيذ هذه المعايير يعزز قصى قدر من

الشفافية باعتبارها أداة لتحسين استدامة المؤسسات، مع احترام الظروف الاقتصادية والقانونية والثقافية المختلفة. (الصفحات

64-65)

و الجدول رقم () يوضح ملخص لمواصفة الأيزو 26000

جدول رقم (1-2): هيكل مواصفة الأيزو 26000

عنوان البند	رقم البند	وصف محتويات البند
المجال	البند (1)	تعرف المحتوى والمجال الذي تغطيه هذه المواصفة الدولية وتحدد قيود واستثناءات معينة
المصطلحات والتعريفات والمصطلحات	البند (2)	تحدد وتقدم تعريف المصطلحات الرئيسية ذات الأهمية البالغة لفهم المسؤولية المجتمعية ولاستخدام هذه المواصفة
فهم المسؤولية المجتمعية	البند (3)	تصف العوامل والظروف الهامة التي أثرت على تطور المسؤولية المجتمعية والتي يمتد تأثيرها إلى طبيعة وممارسة المسؤولية المجتمعية، وتصف أيضا مفهوم المسؤولية المجتمعية نفسها - معناها وكيفية تطبيقها على المنشآت. تتضمن البند دليل إرشادي لشرح كيفية استخدام هذه المواصفة في المنشآت المتوسطة وصغيرة الحجم
مبادئ المسؤولية المجتمعية	البند (4)	تقدم وتشرح المبادئ العامة للمسؤولية المجتمعية
إدراك المسؤولية المجتمعية والمشاركة مع الأطراف المعنية	البند (5)	تتناول الممارستان الخاصتان بالمسؤولية المجتمعية: إدراك المنشأة لمسؤوليتها المجتمعية وتحديدها والمشاركة مع أطرافها المعنية، أما تقدم الإرشاد بشأن العلاقة بين المنشأة وأطرافها المعنية والمجتمع مع إدراك الموضوعات والقضايا الجوهرية المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية
دليل إرشادي حول دمج المسؤولية المجتمعية داخل المنشأة	البند (6)	توضح الموضوعات الجوهرية والقضايا المرتبطة بها ذات الصلة بالمسؤولية المجتمعية وبالنسبة لكل موضوع جوهري تم تقديم معلومات حول مجاله وعلاقته بالمسؤولية المجتمعية والمبادئ والاعتبارات والإجراءات والتوقعات ذات الصلة
ملحق حول الآليات والمبادرات التطوعية المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية	البند (7)	تقدم دليل إرشادي حول وضع المسؤولية المجتمعية في حيز الممارسة داخل المنشأة، ويتضمن ذلك الإرشاد بشأن: تفهم المنشأة لمسؤوليتها المجتمعية ودمج المسؤولية المجتمعية خلال المنشأة والتواصل بشأن المسؤولية المجتمعية وتحسين مصداقية المنشأة للمسؤولية المجتمعية ومراجعة التقدم الذي يتم

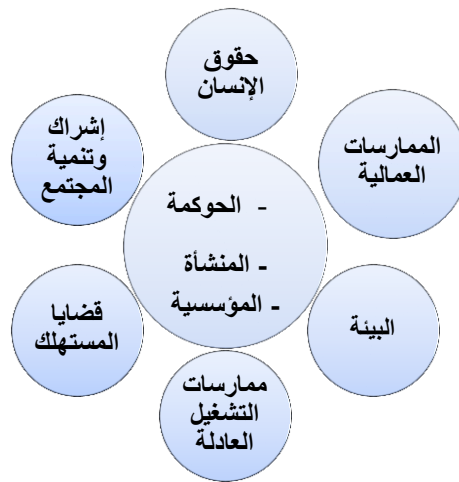
إحرازه وتحسين الأداء وتقييم المبادرات الاختيارية للمسؤولية المجتمعية		
يقدم قائمة غير تفصيلية بالآليات والمبادرات التطوعية المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية والتي تتناول نشاط جوانب لأحد الموضوعات الجوهرية أو أكثر أو دمج المسؤولية المجتمعية داخل المنشأة	الملحق (أ)	ملحق حول الآليات والمبادرات التطوعية المتعلقة بالمسؤولية المجتمعية
يقدم قائمة بالإختصارات المستخدمة في الموصفة	الملحق (ب)	الاختصارات
شمل المراجع الخاصة بالمواثيق الدولية الرسمية ومواصفات الأيزو التي تم الاستعانة بها في هذه الموصفة كمواصفات مرجعية		قائمة المراجع
يقدم عنوان المراجع للموضوعات والمفاهيم والمصطلحات الواردة في هذه الموصفة الدولية		فهرس

المصدر: (الأيزو، 2010، صفحة vii)،

الفرع الثالث: المواضيع الجوهرية السبعة المتعلقة بالموصفة الايزو 26000:

على الرغم من ان جميع المواضيع الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية مترابطة ومتكاملة ولكن يجب على المنشأة أن تنظر الى هذه الموضوعات بشمولية أي أنه ينبغي أن تنظر في جميع المواضيع والقضايا الجوهرية، وترابطها بدلا من مجرد التركيز على موضوع واحد ولا ينبغي السماح لتحسينات خاصة تستهدف قضية محددة في أن تؤثر سلبا على قضايا أخرى، أو تحقق تأثيرات ضارة على دورة حياة منتجاتها أو خدماتها أو على أطرافها المعنية أو على سلسلة القيمة، والشكل التالي يوضح المواضيع الجوهرية السبعة للمسؤولية الاجتماعية المتعلقة بالموصفة الايزو 26000. (الأيزو، 2010، صفحة 20)

الشكل رقم (1-9): المواضيع الجوهرية السبعة المتعلقة بالموصفة الايزو 26000



المصدر: (الأيزو، 2010، صفحة 20)

يحتوي كل موضوع جوهري عددا من قضايا المسؤولية الاجتماعية والتي سيتم تفصيلها كما يلي:

أولاً: موضوع الحوكمة المؤسسية: هي النظام التي يحكم اتخاذ وتنفيذ القرارات المنشأة لتحقيق أهدافها وهي العامل الأكثر تأثيراً في تمكين المؤسسة من تحمل مسؤولية تأثير قراراتها وانشطتها ودمج المسؤولية الاجتماعية في علاقاتها؛ حيث تعتبر الحوكمة المؤسسية في سياق المؤسسة الاجتماعية موضوعاً محورياً يجب على المنشأة أن تعمل بناء عليه ووسيلة لزيادة قدرتها على التصرف بطريقة مسؤولة مجتمعياً بالنسبة للموضوعات المحورية الأخرى. (الأيزو، 2010، صفحة 21)

قضايا الحوكمة المؤسسية من خلال إظهار التزام القيادة بالمساءلة وخلق وتعزيز البيئة والثقافة حيث يتم من خلالها ممارسة مبادئ المسؤولية المجتمعية، انشاء نظام من الحوافز الاقتصادية وغير الاقتصادية مرتبط بالأداء في المسؤولية الاجتماعية كما يجب على المؤسسة استخدام الموارد المالية والطبيعية والبشرية بكفاءة و السعي إلى تعزيز العدالة في تمثيل الفئات الأقل تمثيلاً (بما في ذلك النساء والجماعات العرقية والعنصرية) في المناصب العليا في المؤسسة. (فلاق، 2016، صفحة 169)

ثانياً: موضوع حقوق الانسان هناك اعتراف واحترام لحقوق الانسان على نطاق واسع باعتبارها امراً أساسياً لسيادة القانون ومفاهيم العدالة الاجتماعية؛ فعلى الدول احترام وتلبية حقوق الانسان وعليه تتحمل المؤسسات مسؤولية احترام حقوق الانسان في مجال تأثيرها. ونجد من بين الانشطة

أ- الحقوق المدنية والسياسية وذلك من خلال تحقيق الحياة بكرامة وحرية الرأي والتعبير دون قيود وإلغاء كل عقوبة جسدية أو معاملات غير إنسانية والإصغاء العادل للأشخاص؛

ب- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بحيث تأخذ المنظمة بعين الاعتبار الأدوار والوظائف المختلفة للحكومات والمنظمات الأخرى والافراد لتوفير الحقوق؛ وأن تقر المنظمة بان لكل شخص الحق في التعليم والصحة ومستوى معيشي ملائم؛

كما لا ينبغي أن تقوم المنظمة بشكل مباشر أو غير مباشر بتقييد أو رفض الوصول إلى منتج أو مورد أساسي؛ (فلاق، 2016، صفحة 173)

ثالثاً: موضوع ممارسات العمل: جب أن تكون الممارسات العمالية في المؤسسة تتوافق مع السياسات والإجراءات المتعلقة بالعمل التي وجدت من أجله المؤسسة؛ الممارسات العمالية تتجاوز العلاقة بين المؤسسة وموظفيها. (الحموري و المعاينة،

2015، صفحة 65) ونجد من بين أنشطة المسؤولية الاجتماعية التي يجب على المؤسسة أن تتبناها

أ- يجب على المؤسسة أن تحسن من مستويات معيشة الأفراد من خلال التوظيف الكامل والمؤمن والعمل المحترم كما

تلتزم بقوانين العمل والابتعاد عن أي ممارسات الفصل التعسفي والمساواة بين العمال وعدم التمييز؛

ب- يجب ضمان تماشي ظروف العمل مع القوانين والقواعد المحلية وتماشيتها مع معايير العمل الدولية من خلال مراعات

الأجور والحوافز المشجعة للعمل كذلك ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازات وتوفير الخدمات الطبية؛

ت- تعزيز والحفاظ على أعلى مستويات الصحة البدنية والعقلية والاجتماعية للعمال والعمل على الحد من تدهور الصحة

نتيجة ظروف العمل؛

ث- ضمان الحوار المجتمعي بحيث يشمل الحوار المجتمعي كافة أنواع المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل وممثلي العمال

على الشؤون التي تؤثر على مصالحهم كما يشترط استقلالية الأطراف أثناء الحوار بحيث ينبغي اختيار ممثلي العمال

بحرية حسب القانون المعمول به ويجب إدراك أهمية هذا الحوار باعتباره وسيلة فعالة لإدارة التغيير؛

ج- اهتمام المؤسسة بسلامة وصحة العمال بوضع سياسات خاصة للصحة والسلامة، الحد من التعرض للمخاطر بتوفير

المعدات اللازمة؛ (الأيزو، 2010، الصفحات 34-35-36-37-38)

رابعاً: موضوع البيئة : تحتاج المنظمات أن تبذل جهداً للحد من تأثيرها على البيئة من خلال اعتماد نهج شامل لهذه المشكلة؛

والنظر في الآثار (المباشرة وغير المباشرة) وأثر قراراتها وانشطتها على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والصحية والبيئية. (مقدم و

بكار، 2014، صفحة 15) وتتجلى أهم القضايا البيئية في:

أ- منع التلوث من خلال تحديد مصادر التلوث والنفايات المتعلقة بأنشطتها وتطبيق التدابير للحد التدريجي والتقليل

المباشر والغير مباشر من خطورة التلوث البيئي ضمن نطاق سيطرتها؛

ب- الاستخدام المستدام للموارد من أجل تعزيز الاستهلاك المستدام للطاقة والمواد؛

ت- التخفيف من حدة التغير المناخي من خلال تحديد المصادر المباشرة وغير المباشرة لانبعاثات غازات الاحتباس الحراري وتحديد حدودها (بمجال) المسؤولية الخاصة بها وقياس وتسجيل والتقرير حول انبعاثات غازات الاحتباس الحراري الناتجة

عنها ويفضل ان يكون ذلك من خلال استخدام الطرق الموضحة في المعايير والمواصفات عليها دوليا؛

ث- التكيف مع التغير المناخي للتقليل من التعرض للتغير المناخي ينبغي للمؤسسة أن تحدد المخاطر الناجمة من هذا التغير وأن تدبجه ضمن صناعة قراراتها كما يجب اتخاذ التدابير اللازمة للرد على الأثار القائمة أو المتوقعة التي تقع ضمن نطاق تأثيرها؛

ج- حماية البيئة واستعادة البيئة الطبيعية من خلال إعطاء الأولوية الكبرى لتجنب فقدان الأنظمة البيئية الطبيعية وذلك بتحديد التأثيرات السلبية المتوقعة واتخاذ التدابير اللازمة للحد من هذه التأثيرات؛ (الأيزو، 2010، الصفحات 42-

43-44-45-46-47)

خامسا: موضوع ممارسات التشغيل العادلة: تتعلق ممارسات التشغيل العادلة بالسلوك الأخلاقي في تعاملات المؤسسة مع المنشآت الأخرى والأفراد لتعزيز النتائج الإيجابية التي يمكن أن تحقق من خلالها توفير القيادة السليمة؛ والتشجيع على تبني المسؤولية الاجتماعية ولا يمكن تحقيق ذلك الا عن طريق احترام، تعزيز وتشجيع معايير السلوك الأخلاقي واحترام سيادة القانون وقابلية المساءلة والشفافية والتعامل بصدق وأمانة مع المؤسسات والهيئات الأخرى. (بوشارب و غياد كريمة، 2020، صفحة 330) وبحيث تتمثل هذه الأنشطة فيما يلي

أ- مكافحة الفساد بداية يتم تحديد مخاطر الفساد وتنفيذ وتطبيق السياسات والممارسات التي تكافح الفساد والرشوة والابتزاز والتأكد من أن القيادة تعد مثلا لمحاربة الفساد وتوفير الالتزام والتشجيع ومراقبة عملية تطبيق سياسات محاربة الفساد؛

ب- المشاركة السياسية المسؤولة بحيث تقوم المؤسسة بتدريب موظفيها ومندوبيها وزيادة وعيهم فيما يتعلق بالمشاركة والمساهمة السياسية المسؤولة وكيفية تناول تضارب المصالح ان تتحلى بالشفافية بخصوص سياستها وانشطتها المتعلقة بالتكثف والمساهمات السياسية والمشاركة السياسية؛

ت- المنافسة العادلة؛

ث- تعزيز المسؤولية المجتمعية في سلسلة القيمة؛

ج- احترام حقوق الملكية من خلال تطبيق السياسات والممارسات التي تعزز احترام حقوق الملكية والمعرفة التقليدية كما تقوم بإجراءات الاستقصائيات المناسبة لكي تثق في شرعية الملكية من اجل استخدام او التصرف في الملكية ويجب أن لا تزاوّل أي أنشطة تنتهك حقوق الملكية بما في ذلك سواء استخدام الوضع السائد والتزوير والانتحال؛ (الأيزو، 2010، الصفحات 48-49-50-51)

سادسا: **موضوع المستهلك:** المنظمات التي تقدم المنتجات والخدمات للمستهلكين والعملاء لديهم مسؤوليات تجاههم وتشمل مسؤوليات التثقيف حول المنتج؛ إعطاء معلومات دقيقة؛ إرشادات الاستخدام المناسب؛ شفافية المعلومات التسويقية والترويجية المفيدة؛ الاتفاقيات؛ وتعزيز التنمية المستدامة؛ والتصميم والخدمة التي تتيح إمكانية الوصول للجميع (مقدم و بكار، 2014، صفحة 16). وعليه تتمثل أنشطة المسؤولية الاجتماعية في القضايا التالية:

أ- التسويق العادل، المعلومات الحقيقية والنزيهة، والممارسات التعاقدية العادلة والتي تتحقق من خلال سلامة المعلومات وصدقها ودقتها عند ممارسة أي نشاط أو تقديم أي منتج أو خدمة كما يجب على المؤسسة أن تقدم إعلانات واضحة عند تحديد العمليات التسويقية، استخدام عقود ذات معلومات واضحة وكافية حول الأسعار والتكاليف ويجب أن لا تتضمن شروط تعاقدية غير عادلة مثل الحق المنفرد لتغيير الأسعار؛

ب- حماية صحة وسلامة المستهلكين من خلال تقديم منتجات وخدمات آمنة للمستهلكين مع عدم وجود مواد مسرطنة تضر بالصحة توفير معلومات على المنتج وسحب المنتجات المشكوك في صلاحيتها؛

ت- لاستهلاك المستهلك بواسطة تقديم منتجات وخدمات مفيدة للمستهلكين آخذة في الاعتبار الدورة الكاملة لحياة المنتجات والحد من الآثار السلبية على البيئة والمجتمع وتصميم منتجات في متناول فئة ذوي الاحتياجات الخاصة؛ (فلاق، 2016، الصفحات 179-180)

ث- خدمة المستهلك ودعمه وتسوية المنازعات الشكاوى من خلال اتخاذ تدابير لمنع الشكاوى من خلال تقديم خيار إرجاع المنتجات في غضون فترة زمنية محددة أو الحصول على سبل اصلاح أخرى مناسبة للمستهلكين مع مراجعة الشكاوى وتحسين الممارسات لمواجهة الشكاوى المقدمة؛

ج- حماية بيانات المستهلك وخصوصيتها وذلك بتحديد جمع البيانات الشخصية أما في المعلومات الأساسية من أجل توفير المنتجات والخدمات المقدمة أو مزودة مع العلم والموافقة الاختيارية للمستهلكين وذلك بالحصول على البيانات بطرق

ووسائل مشروعة وعادلة فقط مع تحديد الغرض الذي يتم من أجله جمع البيانات الشخصية؛ سواء قبل أو في وقت جمع البيانات؛

ح- الحصول على الخدمات الأساسية بحيث تعطي المؤسسة الفرصة للمستهلكين من خلال فترة زمنية معقولة للتسديد ديونهم وعدم اللجوء الى قطع الخدمات الجماعية التي تفرض عقوبات على جميع المستهلكين بغض النظر عن الدفع؛

خ- التعليم والتوعية من خلال وضع بطاقات البيانات على المنتجات والخدمات والمعلومات الواردة في الكتيبات والتعليمات؛ (الأيزو، 2010، الصفحات 57-58-59)

سابعاً: موضوع مشاركة المجتمع وتنميته: المنظمات لها علاقة وتأثير على المجتمعات التي تعمل فيها؛ وينبغي أن تقوم هذه العلاقة على المشاركة المجتمعية للمساهمة في تنميتها. كلا من المشاركة المجتمعية والتنمية تعتبر جزء من التنمية المستدامة. (الحموري و المعايطة، 2015، صفحة 67)

وعليه يجب على المؤسسة وضع برجة أنشطة المسؤولية الاجتماعية فيما يلي:

أ- إشراك المجتمع من خلال تشاور بانتظام مع مجموعات ممثلة للمجتمع في تحديد أولويات الاستثمار المجتمعي وأنشطة التنمية المجتمعية. ويجب الانتباه بشكل خاص إلى المجموعات المستضعفة والمهمشين التي تتعرض للتمييز ضدها والمجموعات غير الممثلة والمثقلة تمثيلاً ناقصاً وذلك لاشتراكهم بطريقة تساعد في توسيع اختياراتهم واحترام حقوقهم؛

ب- التعليم والثقافة بحيث تقوم المؤسسة بتشجيع ودعم التعليم على جميع المستويات؛ والدخول في إجراءات لتحسين جودة التعليم وإمكانية الحصول عليه وتعزيز المعرفة المحلية والقضاء على الأمية. المساعدة على حماية التراث الثقافي خاصة إذا كانت المؤسسة لها تأثير على هذا التراث؛

ت- توفير فرص العمل وتنمية المهارات يجب على المؤسسات أن تخلق فرص العمل؛ للتخفيف من حدة الفقر مع النظر في تأثير اختيار التكنولوجيا على العمالة وحيث يكون مجدياً اقتصادياً على المدى الأطول تقوم باختيار التكنولوجيات التي تزيد فرص العمل؛

ث- تطوير التكنولوجيات والوصول إليها على المؤسسة استعمال التكنولوجيات التي قد تساعد في حل القضايا البيئية والاجتماعية في المجتمعات المحلية؛ (الأيزو، 2010، الصفحات 62-63-64-65)

ج- خلق الثروة والدخل من خلال أداء الضرائب والواجبات، المساهمة في البرامج التي توفر الغذاء، تدعم أعضاء المجتمع المحلي في إقامة مشاريع خيرية خاصة فئة النساء؛ (فلاق، 2016، صفحة 182)

ح- يجب على المؤسسة أن تسعى إلى تقليل أو القضاء على الآثار الصحية السلبية لأي عملية إنتاج أو منتجات أو خدمات؛ (الأيزو، 2010، صفحة 68)

خ- الاستثمار المجتمعي الأخذ بالاعتبار تعزيز تنمية المجتمع المحلي في التخطيط لمشاريع الاستثمار الاجتماعي وينبغي تجنب الإجراءات التي تكسر اعتماد المجتمع على الأنشطة الخيرية، تقييم المبادرات الاجتماعية من خلال نجاحها من عدمه وملاءمتها للمجتمع؛ (فلاق، 2016، صفحة 183)

المطلب الرابع: المسؤولية الاجتماعية في الجزائر:

يعود تأخر في تبني المسؤولية الاجتماعية في الجزائر لعدة أسباب أهمها انتهاج الجزائر منذ الاستقلال للنظام الاشتراكي الذي يضمن تدخل الدولة في شتى المجالات خاصة المجال الاجتماعي هذا ما دفع المؤسسات الاقتصادية بالاهتمام بالجانب الاقتصادي فقط رغم تسارع الجزائر للانضمام والتوقيع على العديد من المعاهدات والاتفاقيات خاصة في حماية المستهلك، مجال البيئة، مجال العمل.

الفرع الأول: مجال حماية المستهلك: يعتبر موضوع حماية المستهلك من أهم المواضيع التي تشغل بال الدولة الجزائرية ويقع

على عاتقها واجب توفير هذه الحماية بكل ما تمتلكه من وسائل، وعلى هذا الأساس يسعى المشرع الجزائري على توفير هذه الحماية سواء من ناحية أجهزة المراقبة ومن ناحية التشريعات اللازمة منها القانون رقم 89-02 المؤرخ في أول رجب عام 1409 الموافق 7 فيفري 1989 المتعلق بالقواعد العامة لحماية المستهلك حيث يعتبر أول نص قانوني يصدر لحماية المستهلك ويهدف هذا القانون حسب المادة الأولى إلى تحديد القواعد العامة المتعلقة بحماية المستهلك طوال عملية عرض المنتج و/أو الخدمة للاستهلاك لنوعيتها ومهما كان النظام القانوني المتدخل. (القانون العضوي رقم 89-02، 1989، صفحة 155) يمكن القول أن قانون 89-02 قد لعب دورا هام وحاسم في إيجاد حماية خاصة للمستهلك في الجزائر لسبب رئيسي هو انسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي الموجه وتبني نظام السوق الذي يكون فيه المستهلك عرضة للأخطار التي تلحقه جراء تزايد حجم المنتجات. (صياد، 2014، صفحة 26) وجاء بعده القانون الجديد رقم 09-03 مؤرخ في 29 صفر عام 1430 الموافق 25 فيفري 2009 والمتعلق بحماية المستهلك وقمع الغش والذي يهدف إلى تحديد القواعد المطبقة في هذا المجال

من أجل ضمان حماية أكبر للمستهلك وهو أحد ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه المستهلك، كما نجد في هذا القانون في الباب الثاني سبعة فصول والمتمثلة في إلزامية النظافة والنظافة الصحية للمواد الغذائية وسلامتها، إلزامية أمن المنتجات، إلزامية مطابقة المنتجات، إلزامية الضمان والخدمة ما بعد البيع، إلزامية إعلام المستهلك، المصالح المادية والمعنوية للمستهلكين وجمعيات حماية المستهلك حيث تم إنشاء مجلس وطني لحماية المستهلكين والذي يقوم بإبداء الرأي واقتراح التدابير التي تساهم في تطوير وترقية سياسات حماية المستهلك وذلك حسب المادة 24، كما خصص الباب الثالث للبحث ومعاينة المخالفات من خلال توظيف أعوان قمع الغش والذين يقومون حسب المادة 29 بإجراءات الرقابة بأي وسيلة وفي أي وقت في جميع مراحل العرض للاستهلاك، برقابة مطابقة للمنتوجات بالنسبة للمتطلبات المميزة الخاصة بها. (القانون العضوي رقم 09-03، 2009، الصفحات 12-16) فلاحظ من خلال هذا القانون أن المشرع ألزم بضرورة حماية المستهلك والتي من خلالها تتحقق الممارسة الجيدة للمسؤولية الاجتماعية القانونية تجاه المستهلك.

الفرع الثاني: مجال حماية البيئة: احتلت الجزائر المرتبة الأولى عربيا وإفريقيا في مجال حماية البيئة وذلك وفقا لبرنامج النجاح البيئية لسنة 2010 الذي أعده باحثون أمريكيون، بحيث يعتمد هذا التصنيف حسب ما جاء في بيان لوزارة التهيئة العمرانية والبيئية على مؤشرات دولية في مجال البيئة من خلال الارتكاز على مقاييس على غرار نوعية المياه، التنوع البيئية، معالجة النفايات وتسيير البيئة. (مقدم، 2014، صفحة 240) وكان أول قانون يتعلق بحماية البيئة هو القانون رقم 83-03 المؤرخ في 05 فيفري 1983 والذي كان يهدف إلى تنفيذ سياسة وطنية لحماية البيئة من خلال حماية الموارد الطبيعية، التقليل من أشكال التلوث وتبعه القانون رقم 84-12 المؤرخ في 23 جوان 1984 والذي يتعلق بالنظام العام للغابات والذي تم تعديله بالقانون رقم 91-20 المؤرخ في 02 ديسمبر 1991، كما عزز مجال حماية البيئة بعدت مراسيم تنفيذية بقانونين أساسيين وهما: (سعيداني و القينعي، 2021، صفحة 1144)

أولا: قانون 19-01 المؤرخ في 02 ديسمبر 2001 المتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها وإزالتها: يهدف هذا القانون إلى تحديد كفاءات تسيير النفايات ومراقبتها ومعالجتها ويرتكز هذا التسيير على جملة من المبادئ المنصوص في المادة 02 وهي:

أ- الوقاية والتقليل من إنتاج وضرر النفايات من المصدر؛

ب- تنظيم فرز النفايات وجمعها ونقلها ومعالجتها؛

ت- تتمين النفايات بإعادة استعمالها، أو برسكلتها أو بكل طريقة تمكن من الحصول باستعمال تلك النفايات على مواد قابلة لإعادة الاستعمال أو الحصول على الطاقة؛

ث- المعالجة البيئية العقلانية للنفايات؛

ج- إعلام وتحسيس المواطنين بالأخطار الناجمة من النفايات وآثارها على الصحة والبيئة وكذلك التدابير المتخذة للوقاية من هذه الأخطار والحد منها أو تعويضها؛ (القانون العضوي رقم 19-01، 2001، صفحة 10)

ثانيا: قانون رقم 03-10 مؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003 يتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة: والذي يهدف إلى تحديد المبادئ الأساسية وقواعد تسيير البيئة كما يهدف إلى ترقية تنمية وطنية مستدامة بتحسين شروط المعيشة والعمل ضمان إطار معيشي سليم، الرقابة من كل أشكال التلوث والأضرار الملحقة بالبيئة، وذلك بضمان الحفاظ على مكوناتها من بين أهداف هذا القانون إصلاح الأوساط المتضررة، ترقية الاستعمال الإيكولوجي العقلاني للموارد الطبيعية المتوفرة، وكذلك استعمال التكنولوجيات الأكثر نقاء كما يهدف إلى تدعيم الإعلام والتحسيس ومشاركة الجمهور ومختلف المتدخلين في تدابير حماية البيئة. (القانون العضوي رقم 03-10، 2003، الصفحات 6-9) وعليه نستنتج أن هناك اهتماما كبيرا من الدولة الجزائرية للمحافظة على البيئة والمواد الأولية من خلال النصوص والتشريعات القانونية وهذا يعتبر مسؤولية اجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية.

الفرع الثالث: مجال العمل:

أولا: قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل: نجد أن هذا القانون يحكم بين العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء والمستخدمين كما نجد في الباب الثاني الفصل الأول المادة 05 و06 حقوق العمال والمتمثلة في ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، حق الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها واللجوء إلى الاضراب، كما يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: التشغيل الفعلي، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على أهليتهم واستحققتهم، حق التكوين المهني والترقية في العمل حقهم في الدفع المنتظم للأجر المستحق، توفير الخدمات الاجتماعية، كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا. من

خلال ما تم وضعه من حقوق للعمال نجد هناك مسؤولية اجتماعية تجاه العمال متمثلة في كسب حقوقهم كما تم تخصيص

الفصل الثاني في المادة 07 واجبات العمال بحيث يخضع العمال في اطار علاقات العمل للوجبات الأساسية التالية:

أ- أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم؛

ب- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية؛

ت- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة؛

ث- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم؛

ج- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة؛

ح- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في إطار تحسين التسيير أو

فاعلية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والأمن؛

خ- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان

هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه؛

د- أن لا يفشي المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا

يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية؛

ذ- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل؛ (القانون العضوي رقم 90 - 11، 1990، صفحة 563)

كل هذه الحقوق والواجبات هي مفصلة تفصيلا في أبواب وفصول هذا القانون.

كما نجد أن عدد الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل التي صادقت عليها الجزائر منذ سنة 1962 الى 60 اتفاقية من بينها

53 اتفاقية سارية المفعول نذكر منها ثمانية اتفاقيات أساسية وهي:

1- اتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري 1930 المصادق عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1962؛

2- اتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم 1948 المصادق عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1962؛

3- اتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية 1949 المصادق عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1962؛

4- الاتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر 1951 المصادق عليها بتاريخ 19 أكتوبر 1962؛

5- اتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري 1957 المصادق عليها بتاريخ 12 جوان 1969؛

6- اتفاقية 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة 1958 المصادق عليها بتاريخ 12 جوان 1969؛

7- اتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسن 1937 المصادق عليها بتاريخ 30 أبريل 1984؛

8- اتفاقية 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999 المصادق عليها بتاريخ 9 فيفري 2001؛

تعد هذه الاتفاقيات داعما ومعززا للمسؤولية الاجتماعية في مجال العمل.

الفرع الرابع: ميثاق الحكم الراشد في المؤسسة في الجزائر: في شهر جويلية من سنة 2007 انعقد أول ملتقى دولي حول الحكم الراشد للمؤسسات في الجزائر حيث كان فرصة لتلاقي جميع الأطراف الفاعلة في عالم المؤسسات الاقتصادية، حدد هدف جوهرى لهذا الملتقى تمثل في تحسيس المشاركين بأهمية الحكم الراشد، قصد الفهم الموحد والدقيق لمصطلح وإشكالية الحكم الراشد للمؤسسة، من زاوية الممارسة في الواقع وسبل تطوير الأداء وبلورة الوعي بأهمية الحكم الراشد في تعزيز تنافسية المؤسسات في الجزائر وكذا الاستفادة من التجارب الدولية. وقد تفاعلت كل من جمعية حلقة العمل والتفكير حول المؤسسة ومنتدى رؤساء المؤسسات مع الفكرة كما تفاعلت السلطات العمومية ممثلة في وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية وقبولها رعاية الملف ودعمه.

تهدف معايير الحكم الراشد للمؤسسة إلى تحسين احترام قواعد الإنصاف من خلال توزيع الحقوق والواجبات بين الأطراف الفاعلة وكذا الامتيازات والالتزامات المرتبطة بها بطريقة منصفة، شفافية ووضوح هذه الحقوق والواجبات للجميع، تحديد مسؤولية كل فرد بأهداف دقيقة وليست مقسمة وكل طرف فاعل مسؤول أمام الآخر فيما يمارس من خلاله المسؤوليات المنوطة له. (وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، 2009، الصفحات 13-27)

الفرع الخامس: تجربة الجزائر في مشروع RS MENA (la responsabilité sociétale dans la région) (Moyen-Orient - Afrique du Nord): بدأت الجزائر تجربتها في مشروع RS MENA (المسؤولية الاجتماعية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا) بدعم من المنظمة الدولية للتوحيد القياسي (ISO) وبتمويل من الوكالة السويدية للتعاون الدولي والتنمية (Sida) والذي تم تنفيذه من عام 2011 حتى عام 2014، الهدف من هذا المشروع هو تشجيع المؤسسات على اعتماد واستخدام معيار ISO 26000 وتنفيذ المسؤولية الاجتماعية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MENA). بحيث استهداف ثمانية بلدان تجريبية: الجزائر ومصر والعراق والأردن ولبنان والمغرب وسوريا وتونس كان الهدف من

المشروع المساهمة في تنفيذ استراتيجية التنمية المستدامة من خلال التكامل الفعال لمبادئ وممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات (ISO 26000) في هذه المنطقة. من خلال تدريب المؤسسات المشاركة في هذا المشروع وتزويدهم بأدوات تمكنها من تحسين أدائها من حيث المسؤولية الاجتماعية للشركات. قائد هذا المشروع في الجزائر هو المعهد الجزائري للتقييس (IANOR)، الذي مكّن 17 منظمة، عامة وخاصة، من الانضمام طوعا بمجال ممارسة المسؤولية الاجتماعية من خلال تبني معيار ISO 26000 (Dekkar & Guettaf, 2019, p. 796)

خلاصة الفصل:

إن الصدمة التي أحدثتها أزمة كورونا Covid 19 وما نجم عنها من هبات اجتماعية من طرف منظمات الأعمال التي وجدت نفسها مطالبة بمد يد العون لمجتمعها الذي يعتبر سبب وجودها واستمرارها، جعلت مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات يطرح من جديد ووضعت منظمات الأعمال في اختبار كبير أتجاهه من حيث جعله ضمن استراتيجياتها وليس مجرد هبة يسعى من ورائها إلى كسب ثقة أطراف أصحاب المصلحة مؤقتا لذا:

إستهدفنا من خلال هذا الفصل إلى التطرق لماهية المسؤولية الاجتماعية للشركات والذي تناولنا فيه الحجج المؤيدة والمعارضة لموضوع المسؤولية الاجتماعية والجذور التاريخية لها كما أخذنا العديد من المفاهيم حيث وصلنا إلى عدم وجود اتفاق على تعريف محدد الذي يكسبها التزام قانوني بحيث كل تعريف ينظر إلى المسؤولية الاجتماعية من زاوية محددة في ظل المقاربات الفكرية التي اهتمت بهذا الموضوع وتداعياته لكن بالرغم من طبيعتها الطوعية إلا أن العديد من المؤسسات أصبحت تهتم بمسؤوليتها تجاه كل الأطراف ذات الصلة بما وذلك من أجل استدامتها. كما تطرقنا إلى

كما وجدنا أن هناك العديد من التقسيمات لمجالات المسؤولية الاجتماعية و لذا اعتمدنا تقسيم Esteo إلى: مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال مساهمات المنتج و الخدمة الذي نراه أكثر فاعلية من حيث معرفة تبنيه في المؤسسة أم لا.

الفصل الثاني:

الإطار النظري للتدقيق

الاجتماعي وعلاقته بالمسؤولية

الاجتماعية للمؤسسات

تمهيد:

تعمل المؤسسة الاقتصادية في بيئة جد معقدة تتميز بترايط وتشابك العلاقات بينها وبين جميع الاطراف التي لها صلة مباشرة أو غير مباشر بها، مما يجعل هذه الأطراف تؤثر في تنافسيتها واستمرارها في السوق، وعليه بات لزاما على المؤسسة في التفكير بدمج الاعتبارات الاجتماعية والبيئية مع العمليات الاقتصادية والتفاعل مع أطراف أصحاب المصلحة. هذا أصبح موضوع ممارسة المسؤولية الاجتماعية تجاه هذه الأطراف أمرا ضروريا لكسب ثقتهم وولائهم من خلال اعداد برامج وأنشطة اجتماعية تلي رغبات المصالح المتناقضة لأصحاب المصلحة المختلفين الذين يطالبون المؤسسات بشفافية وفعالية ممارستها رغم صعوبة اتباع طريقة منظم لقياس أدائها الاجتماعي في كثير من الاحيان؛ لذلك ركزت الادبيات الحالية على الأدوات والاستراتيجيات الفعالة لتقييم مستوى ممارسة المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية ولهذا نجد هناك تطبيقا واسع النطاق للتدقيق الاجتماعي والذي يوفر تقييما فنيا محايدا لتأثير الأهداف غير المالية للمنظمة كما يهدف إلى إحداث تحسينات في البرامج المسؤولية الاجتماعية من خلال تقييم نقاط القوة ونقاط الضعف ونجاحات وإخفاقات برامج المسؤولية الاجتماعية وذلك للتأكد من أن النشاطات أو برامج المسؤولية الاجتماعية يتم تصميمها وتنفيذها بطريقة صحيحة تعكس تطلعات أصحاب المصلحة، لتقوية الروابط معهم وتعزيز الشفافية والمساءلة وغرس الشعور بالمسؤولية بين جميع المعنيين وليس كآلية للتسويق أو تعزيز الصورة السطحية للمؤسسة بل يجب استخدامه لتقييم مدى تحقيقها لأهدافها المسؤولة اجتماعيا.

ومن خلال هذا الفصل سوف نتطرق للإطار النظري للتدقيق الاجتماعي والذي يضم:

- ماهية التدقيق الاجتماعي. (المبحث الأول)
- منهجية التدقيق الاجتماعي. (المبحث الثاني)
- التدقيق الاجتماعي لأنشطة المسؤولية الاجتماعية. (المبحث الثالث)

المبحث الأول: ماهية التدقيق الاجتماعي:

منذ الاعتراف الاولي بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في التسعينات تم وضع الشركات في جميع أنحاء العالم تحت المراقبة المتزايدة فيما يتعلق بمستوى أدائها الاجتماعي ومدى تأثيرها السلبي او الإيجابي على أصحاب المصلحة او المجتمع او البيئة وبحثنا عن المعلومات والمعطيات التي من خلالها تمكن الشركات من توجيه أنشطة مسؤوليتها الاجتماعية أصبح وجود التدقيق الاجتماعي عملية ضرورية داخل الشركة وللتأكد ما إذا المسؤولية الاجتماعية تدار بفاعلية لتلبية رغبات أصحاب المصلحة. .من خلال هذا المبحث سوف نحاول التعرف على:

المطلب الأول: ماهية التدقيق:

الفرع الاول: مصطلح التدقيق نشأته وتطوره:

تعني كلمة التدقيق في اللغة اللاتينية "Audir" وتعني يستمع أي الاستماع (لبصير و بولعسل، 2019، صفحة 3) وتعني الشخص الذي يتحدث بصوت عالي حيث كان الفراعنة المصريون والامبراطوريات الرومانية واليونانية يتحققون من صحة الحسابات عن طريق الاستماع الى المدقق في الساحات العامة حول الإيرادات والمصروفات. (التميمي، 2006، صفحة 17) حيث ركزت هذه المهنة وبشكل أساسي على كشف الاحتيال(الغش)، والبحث عن الأخطاء ثم نشر رأي صحة البيانات المالية من حيث انتظامها وصدقها. المتتبع لتاريخ التدقيق يعطي اسسا لتحليل وتفسير التغيرات التي طرأت على أغراض التدقيق واساليبه. (رواني، 2018، صفحة 5) حتى ان التطورات المتلاحقة للتدقيق رهينة لأهدافها من جهة ومن جهة أخرى كانت نتيجة البحث المستمر لتطوير هذه الأخيرة من الجانب النظري بغية جعلها تتماشى والتغيرات الكبيرة التي عرفتها حركة التجارة العالمية والاقتصاد العالمي بشكل عام، والتي شهدتها المؤسسات الاقتصادية بشكل خاص، (صالح، 2016، صفحة 16) ومن الممكن مناقشة المراحل المختلفة لتطوير التدقيق في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-1): التطور التاريخي للتدقيق

المدة	الامر بالتدقيق	المدقق	اهداف التدقيق
من 2000 قبل الميلاد الى 1700 ميلادي	الملك، امبراطور، الكنيسة، الحكومة	رجل الدين، كاتب	معاينة السراق على اختلاس الأموال، حماية الأموال
من 1700 الى 1850	الحكومة، المحاكم التجارية والمساهمين	المحاسب	منع الغش، ومعاينة فاعليه، حماية الاصول
من 1850 الى 1900	الحكومة والمساهمين	شخص مهني في المحاسبة او قانوني	تجنب الغش وتأكيد مصداقية الميزانية
من 1900 الى 1940	الحكومة والمساهمين	شخص مهني في المراجعة والمحاسبة	تجنب الغش والاحطاء، الشهادة على مصداقية القوائم المالية التاريخية
من 1940 الى 1970	الحكومة، البنوك والمساهمين	شخص مهني في المراجعة والمحاسبة	الشهادة على صدق وسلامة انتظام القوائم المالية التاريخية
من 1970 الى 1990	الحكومات. أخرى والمساهمين	شخص مهني في المراجعة والمحاسبة والاستشارة	الشهادة على نوعية نظام الرقابة الداخلية واحترام المعايير المحاسبية ومعايير المراجعة
ابتداء من 1990	الحكومات، أخرى، المساهمين	شخص مهني في المراجعة والمحاسبة والاستشارة	الشهادة على الصورة الصادقة للحسابات ونوعية نظام الرقابة الداخلية في ظل احترام المعايير ضد الغش العالمي

المصدر: (طواهر و صديقي، 2006، الصفحات 7-8) (أحمد قايد، 2015)

الفرع الثاني: مفهوم التدقيق:

لقد تعددت تعريفات التدقيق بين مختلف المؤلفين والباحثين وهذا ما يدفعنا الى عرض البعض منها لاستخلاص تعريف شامل وعام له، حسب جمعية المحاسبة الأمريكية >> هي عملية منتظمة للحصول على القرائن المرتبطة بالعناصر الدالة على الاحداث الاقتصادية وتقديمها بطريقة موضوعية لغرض التأكد من درجة مسايرة هذه العناصر للمعايير الموضوعية ثم توصيل نتائج ذلك الى الأطراف المعنية << (أحمد قايد، 2015، صفحة 9)

وعرف 'Germond'etbonnault" المراجعة على انها «اختبار تقني صارم وبناء أسلوب من طرف مهني مؤهل ومستقل، بغية إعطاء رأي معلل على نوعية ومصداقية المعلومات المالية المقدمة من طرف المؤسسة، وعلى مدى احترام الواجبات في اعداد هذه المعلومات في كل الظروف وعلى مدى احترام القواعد والقوانين والمبادئ المحاسبية المعمول بها، في الصورة الصادقة على الموجودات وفي الوضعية المالية ونتائج المؤسسة. (طاهر و صديقي، 2006، صفحة 9) بالإضافة الى قيام منظمة العمل الفرنسية بتعريف التدقيق أنه: "مسعى او طريقة منهجية مقدمة بشكل منسق من طرف مهني يستخدم مجموعة من التقنيات، المعلومات والتقييم بغية اصدار حكم معلل ومستقر استنادا الى معايير التقييم وتقدير مصداقية وفعالية النظام والإجراءات المتعلقة بالتنظيم (صالحى، 2016، صفحة 19) ومنه يمكن صياغة تعريف للتدقيق هو عملية فحص للمعلومات والبيانات بطريقة فنية محايدة صارمة من طرف شخص معني محترف ومستقل من اجل التأكد من مصداقية وصحة هذه المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة مستعملا معايير التقييم للوصول الى النتائج الحقيقية وايصالها الى أصحابها بواسطة تقرير مدعم بأدلة وقوانين اثبات.

كما نلاحظ من التعاريف السابقة انها ركزت على ثلاث نقاط أساسية هي:

أ- الفحص: ويقصد به فحص البيانات التي تم تسجيلها وتحليلها وتبويبها للتأكد من صحة قياس العمليات وسلامتها؛

ب- التحقيق: ويقصد به إمكانية الحكم على صلاحية القوائم الحالية النهائية كأداة للتعبير السليم لأعمال المؤسسة على فترة مالية معينة وكدلالة على وضعها المالي في نهاية هذه الفترة؛ (أحمد قايد، 2015، صفحة 15)

يشير الى ان الفحص والتحقيق وظيفتان مترابطتان يمكن المدقق من خلالهما بدء رايه الفني المحايد. فيما إذا كانت عمليات القياس للأحداث الاقتصادية أدت الى انعكاس صورة صحيحة وسليمة للنتيجة ومركز المؤسسة الحقيقي.

ت- التقرير: يقصد به بلورة نتائج الفحص والتحقيق في شكل تقرير يقدم الى الأطراف المعنية سوى كانت داخل

المؤسسة او خارجها، ونستطيع ان نقول بان التقرير هو العملية الأخيرة من المراجعة وثمرتها؛ (صديقي، 2002،

صفحة 66)

المطلب الثاني: الجذور التاريخية للتدقيق الاجتماعي:

عادة ما يقتصر مصطلح التدقيق إلى المجال المحاسبي والمالي, حيث يحدد عمليات الحكم والتحقق من البيانات الكمية التي تقدمها الشركات, تم نقل هذه الفكرة تدريجياً إلى المجال (Guerrero, 2008, p. 1) الاجتماعي على الرغم من أن التدقيق الاجتماعي تخصص حديث, فقد شهد تطوراً كبيراً منذ بدايته, كتتنوع خاص في التدقيق التشغيلي, فالتدقيق الاجتماعي يشبه فروع التدقيق الأخرى. (Igalens & Peretti, 2008, p. 14) يمكن ربط موضوع عمليات التدقيق الاجتماعي بالأكاديمي Theodore Kerps الذي دعا الشركات إلى تحمل المسؤولية تجاه المواطنين في أعقاب كساد عام 1940 (Islam, 2015, pp. 118-119), في دراسته بعنوان قياس الأداء الاجتماعي للأعمال بدأ كريس مناقشته للقياس الاجتماعي بتحديد متطلبات الشعب الأمريكي على سبيل المثال (الصحة والتعلم, تنظيم الأعمال, الحرية الفردية). فيرى كريس أن هناك صعوبة أو استحالة قياس الأداء الاجتماعي للمؤسسة لكن ذكر أن هناك أهدافاً اجتماعية يمكن قياسها وقدم نتائج لا تسمى بالتدقيق الاجتماعي تمثلت في ستة قياسات:

- 1- التوظيف
 - 2- الانتاج
 - 3- جهد المستهلك الموجه
 - 4- اموال المستهلك المستنزفة.
 - 5- كشف المرتبات
 - 6- أرباح السهم والفوائد. (CARROLL & BEILER, 1975, pp. 591-592)
- أن أول من أشار إلى التدقيق الاجتماعي في العصر الحديث بالمفهوم الصحيح له والمستقل عن مفهوم المسؤولية الاجتماعية هو (Bowen) حيث أشار إلى أنه طالما أن المنظمات تخضع لتدقيق مالي على أنشطتها فيجب أن تخضع لتدقيق اجتماعي مستقل يهدف إلى تقييم أدائها الاجتماعي من طرف مدققين اجتماعيين. (فلاق, المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال, 2016, الصفحات 96-97) كما ذكر Howard R Bowen سنة 1953 مصطلح التدقيق الاجتماعي في مقالاته "المسؤوليات الاجتماعية لرجل الأعمال" حيث وضع فكرته الخاصة بالتدقيق الاجتماعي مكتشف مقاييس مختلفة لتقييم الأداء الاجتماعية وهي: (Islam, 2015, p. 118)

- 1- الاسعار
- 2- الاجور
- 3- البحث والتطوير
- 4- الاعلان
- 5- العلاقات العامة
- 6 - العلاقات الانسانية
- 7- العلاقات المجتمعية
- 8 - استقرار العمالة.

كان الغرض من التدقيق الاجتماعي هو تدقيق الأداء الاجتماعي للمؤسسة أقتراح بوين أن يتم إجراءه بواسطة فريق خاص من المراجعين. كانت مفاهيم التدقيق الاجتماعي التي قدمها كريس وبوين واسعة جداً وغير واضحة من حيث كيفية

إجرائها (CARROLL & BEILER, 1975, p. 594) تم إعادة استخدام المصطلح عام 1958 من قبل Fred Blum و قد تركز التطبيق العملي لهذا المصطلح على مراجعة مدى وفاء المشروع بمسؤولياته الاجتماعية تجاه العاملين فيه من حيث مدى للحاجات الإنسانية الخاصة منهم، ومدى رضاهم عن العمل. (واسع، 2018، صفحة 20). من بين المحاولات الأولى المهمة تلك التي حدثت عام 1964 عندما سعى بنك المدينة National First City Bank of New York الاوّل الوطني في نيويورك إلى تطبيق مبادئ التدقيق المحاسبي لمراقبة الإدارة البشرية للوحدات المركزية. (Guerrero, 2008, p. 01) سبقتها إليه شركة رونو عام 1953 حيث قام مدير Mayon Jean بطلب من Raymond Vatier بإنشاء مصلحة دراسة مشاكل المستخدمين. (داسي، بوزيدي، و خريف، 2019، صفحة 126) أما في سبعينيات القرن الماضي عندما كانت الشركات الخاصة في جميع أنحاء بريطانيا ودول أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية تستجيب لمطالب المستهلكين والحركات البيئية من خلال تنفيذ عدة مناهج لإشراك أصحاب المصلحة والمجتمعات بفاعلية في عملية صنع القرار، الشركات خلصوا إلى أنه إذا تواصلوا مع أصحاب المصلحة فيمكنهم فهم التأثير والاحتياجات بشكل أفضل لتحسين المنتجات والخدمات وإنتاج ثقافة مؤسسية، (Berthin, 2011, p. 25) أكثر صحة وإنتاجية وبالتالي تعزيز إنتاجيتهم وأرباحهم. حيث ابتداء من سنة 1970 بدأت المعاهد العمل في هذا الميدان ونشأ أول عمل سنة 1974 وسمي معايير التطبيق المحترف للتدقيق ثم في سنة 1976 نشأ بفرنسا دليل التدقيق لوظيفة الأفراد. (كيلاني و سبع، 2019، صفحة 209) زاد الاهتمام بمفهوم التدقيق الاجتماعي أكثر فأكثر ليصبح واقعا ملموسا ومعترفا به من طرف هيئات دولية، حيث أنه في سنة 1982 تم تأسيس المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي بفرنسا، أين يجمع العديد من المفكرين والباحثين من طرف " Raymond Vatier " من مختلف دول العالم، ذلك كان دليلا رسميا على وجود التدقيق الاجتماعي على مستوى المؤسسات. (محمد و سهام، 2019، صفحة 192) واكتشف أمرين أساسين هما أن:

- 1- تسيير المؤسسة يشكل كل موحد لا يمكن فصل أجزائه عن بعضه البعض حيث أن القيادة الجيدة للمؤسسة تأخذ في عين الاعتبار للمعطيات الإنتاجية، التجارية، الاجتماعية، التنافسية والتكنولوجية على حد سواء؛
- 2- في مجال الافراد كما وفي كل المجالات لابد من وضع الأهداف وترجمتها إلى قرارات ثم فحص مدى تطبيقها في أرض الواقع من خلال تحديد المؤشرات المناسبة؛ (سكاك، 2011، الصفحات 157-158)

بعد ذلك بعامين أي سنة 1984 تم نشر أول كتاب باللغة الفرنسية عن التدقيق الاجتماعي كتب المؤلفين في مقدمته

يظهر التدقيق الاجتماعي اليوم كنظام جديد واعد بتطورات مهمة تحت التأثير المزدوج ل:

أ- الاهتمام المتزايد بالبعد الاجتماعي لإدارة المؤسسات؛

ب- التطور الملحوظ في التدقيق والحرص على تطبيق المنهج والأدوات التي ضمنت بنجاحه (Igalens & Peretti,

2008, p. 16) في القطاع الاجتماعي؛

كما شهد تطور ملحوظ خلال سنوات التسعينيات حيث تم وضع إجراءات خاصة بإثبات المدققين الاجتماعيين من خلال شهادات (إيزو 9002) في سنة 1994 ولقد اعترف كتاب المحاسبة والتدقيق بأهمية الرقابة الداخلية للمدقق الخارجي وأن التفاصيل التي يقوم بها المدقق الخارجي والعينات التي يعتمد عليها تتوقف على جودة نظام الرقابة الداخلية. (كيلاني و سبع، 2019، صفحة 209)، استمر البحث والكتابات في النواحي الاجتماعية بحيث أصبحت الشركات عام 1953 تعد القائمة المحاسبية الأخلاقية، وفي عام 1995 تم تأسيس المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والأخلاقية لتنسيق المعلومات والمعرفة حول التطبيقات المتنامية للتدقيق الاجتماعي. (واسع، 2018، صفحة 21)

خلال بداية الألفية الثالثة عرف التدقيق الاجتماعي في بداية القرن الحالي تطورا وتوسعا في استخدامه في شتى النشاطات التي تعني بتسيير المؤسسات وكل ما يتصل من مفاهيم ذات الصلة بالجانب الاجتماعي، ففي سنة 2001 قامت المجموعة الأوروبية بنشر ما يعرف بالكتاب الأخضر، بعنوان نحو تطوير إطار أوروبي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث اعتبرت التدقيق الاجتماعي هو التقييم الشامل للأثر الاجتماعي بالمقارنة مع مجموعة من المعايير والأهداف المسطرة.

كما شهدت بداية الألفية الثالثة زيادة كبيرة في تنظيم المنتقيات والمؤتمرات الدولية التي تعنى بدراسة تطبيق وتفعيل التدقيق الاجتماعي كآلية ذات أهمية بالغة يمكن الاعتماد عليه في ريادة الأعمال، ولعللى أبرز من ينشط هذا المجال نجد المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي الذي قام بتنظيم 33 مؤتمرا حريفا و 18 مؤتمرا ربيعيا إلى غاية 2017 في مختلف الأماكن في العالم. (واسع، 2018، صفحة 22)

وفيما يلي البناء التدريجي لمفهوم التدقيق الاجتماعي:

الجدول رقم (2-2): البناء التدريجي لمفهوم التدقيق الاجتماعي

الزمن	البناء التدريجي لمفهوم التدقيق الاجتماعي
1960	بداية تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي على مراقبة إدارة الموارد البشرية
1970	طرح مصطلح التدقيق تدريجياً ليصبح عصرياً ومتنوعاً (خاصة المجال الاجتماعي) -التطوير التدريجي للوحة القيادة -في عام 1979 أنشأت شركة Vatier وحدة تطوير الخبرة والتدقيق الاجتماعي
1980	بداية ظهور الشركة كمواطن -اختلالات اجتماعية تثير الاهتمام -التحول التدريجي من وظيفة الأفراد إلى وظيفة الموارد البشرية -إنشاء المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي عام 1981
1990	تطوير مفهوم الأداء الاجتماعي -هيكلية مهنة المدقق الاجتماعي -تطوير مهنة التدقيق الاجتماعي -إنشاء اجراءات التصديق للمدققين الاجتماعيين منذ عام 1994
2000	زيادة الحساسية للمقاربات التي تتمحور حول التصنيف الاجتماعي والمعايير الاجتماعية واستثمارات المسؤولية اجتماعياً والتنمية

المصدر: (KHELASSI, 2004, pp. 27-28)

المطلب الثالث: مفهوم التدقيق الاجتماعي: وخصائصه:

الفرع الأول: مفهوم التدقيق الاجتماعي:

أطلق على التدقيق الاجتماعي عدة تسميات، فهناك من أطلق عليه تدقيق الافراد، تدقيق تسيير الموارد البشرية والتدقيق الاجتماعي الذي يعد الأكثر استعمالاً، اختلاف تسميات يرجعه البعض الى تعدد المصطلحات الخاصة بالوظيفة لكن البعض الاخر يرجعه الى المفاهيم والخصائص التي تميز التدقيق الاجتماعي على باقي مجالات التدقيق (داسي، بوزيدي ، و خريف، منهجية تدقيق الموارد البشرية، 2019، صفحة 128) حيث تم اقتراح العديد من التعريفات على مر السنين والتي تعكس تنوع وتطور التوقعات فيما يتعلق بتدقيق الحسابات الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية للشركات يمكن عرض مجموعة من التعريفات وهي كالتالي:

أولاً : تعريف Candau (1985): " يعرف التدقيق الاجتماعي بأنه "عملية استقرائية مستقلة للمراقبة والتحليل والتقييم والتوصية بناءً على منهجية واستخدام تقنيات تتعلق بالتدقيق، تسمح بتحديد نقاط القوة والمشاكل الناجمة عن توظيف الأفراد، والقيود، في شكل تكاليف ومخاطر. وهذا يؤدي إلى تشخيص أسباب المشكلات المكتشفة، وتقييمها، وأخيراً، وضع توصيات أو مقترحات في شكل تقارير". (ATANGANA, 2020, p. 81)

ثانياً: تعريف Gerald Vinten 1990: "هي مراجعة للتأكد من أن المنظمة تولي الاعتبار الواجب لمسؤولياتها الاجتماعية الأوسع نطاقاً لأولئك المتأثرين بشكل مباشر وغير مباشر بقراراتها، وأن يتحقق التوازن في تخطيطها المؤسسي بين هذه الجوانب والأهداف الأكثر تقليدية المتعلقة بالأعمال". (Islam, 2015, p. 117)

ثالثاً: تعريف Raymond Vatier: " التدقيق الاجتماعي هو أداة إدارية وعملية مراقبة وأسلوب للملاحظة والذي يهدف إلى تقييم قدرة المؤسسة على التحكم في المشاكل المتعلقة بالجانب البشري والاجتماعي التي تطرحها بيئتها من خلال توظيف الافراد اللازمين لنشاطها". (Drissi, 2017, p. 3)

رابعاً: تعريف Jean-Marie Peretti: " التدقيق الاجتماعي هو عملية منهجية ومستقلة وموثقة، بناء على المعايير ذات الصلة، مما يسمح بالتعبير عن الرأي حول الجوانب المختلفة للتأثيرات الاجتماعية والمجتمعي لمنظمة ما ومشاركة الناس في الأهداف وتقديم توصيات لتحسين جودة إدارة الموارد البشرية ومراعاة مسؤوليتها الاجتماعية على النحو المحدد في معيار ISO 26000(2010)" (Peretti, 2016, p. 19) هذا التعريف يجعل من الممكن تحديد خمس نقاط:

- أ- تتبع الطبيعة المهنية للتدقيق من استخدام إجراءات وأدوات صارمة ومن الفهم الشامل للمجال الخاضع للتدقيق؛
- ب- مجال التدقيق الاجتماعي واسع، جميع الجوانب التي تنتج عن تعبئة الموارد البشرية من قبل المؤسسة هي جزء منه، فالتدقيق الاجتماعي يهتم بجميع أولئك الذين يساهمون في المؤسسة (العمال الخارجيون، العمال المؤقتون، المقاولون من الباطن)؛
- ت- استخدام المعايير ذات الصلة أمر ضروري، يأخذ كل عنصر تم ملاحظة قيمته الكاملة عندما يمكن مقارنته بمعيار؛
- ث- صياغة الرأي أمر ضرورة، تعتمد جودة الرأي على كل من اختيار المؤشر واختيار المعيار؛
- ج- صياغة توصيات لتحسين الوضع الملحوظ وتقريبه منه؛ (Peretti, 2013, p. 95)

خامسا: تعريف **Şchiopoiu Burlea**: " أسلوب معقد وموضوعي، وعملية مستقلة واستقرائية، يتم من خلالها ملاحظة الواقع الاجتماعي من منظمة وتحليلها وتقييمها وبناء على كفاءته ومعايير الأداء وكذلك وفقا للوائح الداخلية والخارجية في القوة، لغرض تعديل نقاط ضعفها وإزالة عوامل الخطورة الاجتماعية ". (لعور و بن عباس، 2020، صفحة 231)

سادسا: تعريف **john humble**: في كتابه تدقيق المسؤولية الاجتماعية " التدقيق الاجتماعي على أنه " مراجعة المسؤولية الاجتماعية للشركة فيما يتعلق بالبيئة الداخلية (علاقات الموظفين) وبيئتها الخارجية(العلاقات مع المساهمين والمستثمرين) ". (زقيب، مصيطفى، و عجيلة، 2017، صفحة 5)

سابعا: تعريف معيار **ISO9000** سنة 2000: "هو عملية منهجية ومستقلة ومدعمة بالوثائق للحصول على ادلة التدقيق من اجل تقييمها بشكل موضوعي لتحديد مدى تم استيفاء معايير التدقيق".
(Igalens & Peretti, 2008, p. 36)

يرى دبله (2020) بان هذا التعريف هو تعريف عام ويفتقد للتفاصيل وأحيانا مبهم لأنه لم يبين ماهية الإثباتات والمعايير (صفحة 3)

يضيف Vicario و Rahim (2015) "التدقيق الاجتماعي هو طريقة لتحليل وقياس الإبلاغ عن الأداء الاجتماعي والأخلاقي للمؤسسة من خلال التدقيق في أنشطتها غير المالية التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على أصحاب المصلحة". (صفحة 2)

ثامنا: تعريف المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي **IAS** في 2006: " تدقيق مطبق على الإدارة والانشطة والعلاقات بين الأفراد والمجموعات في المنظمات وكذلك علاقات هذه الأخيرة (المنظمات) مع الأطراف المهتمة داخليا وخارجيا". (Igalens & Peretti, 2008, p. 37)

أن اهتمام وفائدة وتحديات هذا المفهوم واضحة:

التدقيق الاجتماعي يجعل من الممكن تحديد ما إذا كانت موارد المؤسسة لن تسمح لها فقط باغتنام الفرص البيئية التي ستنشأ، ولكن أيضا إذا كانت ستمكّنه لمواجهة التهديدات، ينتج عن هذا ضمنا تقييم نقاط القوة والضعف في المؤسسة.
(khelassi, 2014, p. 60)

التدقيق الخارجية يهدف إلى تقييم أدائه من وجهة نظر اجتماعية، لقد أشار Bowen 1953 إلى ضرورة أن يخضع المشروع إلى مراجعين اجتماعيين وفي هذا إشارة إلى مصطلح المراجعة الاجتماعية. وبين Blum 1958 أن التطبيق العملي لهذا المصطلح اقتصر على مراجعة درجة وفاء المشروع بمسؤولياته الاجتماعية تجاه العاملين فيه من حيث مدى إشباعه للحاجات الانسانية الخاصة بهم، ومدى.

رضاهم عن العمل ولم تمتد المراجعة الاجتماعية لتشمل تقييم الأداء الاجتماعي للمشروع. (اشميلة، 2014، صفحة 139) من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن للتدقيق الاجتماعي هو عملية استقرائية مستقلة للمراقبة والتحليل تتميز بالطابع المنهجي والموثق وذلك من خلال استخدام معايير وإجراءات وأدوات صارمة وفهم معمق لمجال التدقيق الواسع والذي يبحث عن التأكد من أن المؤسسة تولي الاعتبار الواجب لمسؤولياتها الاجتماعية، تنتهي عملية التدقيق الاجتماعي بصياغة رأي فني محايد على شكل تقرير نهائي حول الجوانب المختلفة التي تم تدقيقها. مع وضع توصيات لتحسين جودة الحياة الاجتماعية بين المؤسسة وأطراف أصحاب المصلحة.

الفرع الثاني: خصائص التدقيق الاجتماعي:

إن أهم الخصوصيات التي تميز وظيفة تسيير الموارد البشرية والمتمثلة أساسا في توسع وتشعب أنشطتها ومهامها، تعدد المعلومات المتعلقة بيها وتميزها بالطابع النوعي، كما تعتبر في بعض الاحيان غير دقيقة وصعبة للحصول عليها نظرا للامتزاج والتداخل الكبير بين مجالات العلوم فيه وارتباطها بالجوانب السيكولوجية للأفراد، تنعكس على التدقيق الاجتماعي وتجعله ذو خصائص معينة وهي التشخيص والمنهجية الدقيقة عند القيام بالتدقيق الاجتماعي للتمييز بين السبب والنتيجة لأن هنالك تشابكا بينهما فالنتيجة قد تكون سببا لظاهرة أخرى، كما أنه يمكن لنتيجة معينة أن تشترك فيها العديد من الأسباب وقد يؤدي سبب واحد إلى ظهور عدة نتائج، الترابط بين الأنشطة التي تمارسها وظيفة تسيير الموارد البشرية كالتوظيف، التعليم، التكوين، الأجور، تحليل وتصنيف العمل..... الخ. يؤدي إلى أن قرار غير صائب في مجال ما يؤدي إلى انعكاسات وتأثيرات على بقية الأنشطة.

أ- تأثره بالعوامل الخارجية كالسلطات الحكومية، الزبائن، الموردون، المنافسة، الجمعيات المهنية والبيئة..... الخ.

ب- يسمح للمؤسسة بالإشراف الفعال وتوجيه الأداء، وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية، وفهم تكلفة ومضامين الآثار البيئية والاجتماعية والثقافية لنشاطها بالاختيار بين الأولويات، وتعديل التطبيق في ظل النتائج المستخلصة؛

ت- يسمح لجمهور المؤسسة بالتأثير على أداؤها وسلوكها والتأثير على سياساتها المستقبلية؛

ث- يمكن المؤسسة من التقرير عن أداؤها وإنجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة بدلا من ادعاءات لا أساس لها؛

ج- يسمح لممولي المؤسسة ومقرضها وجمهورها (عمالها وعملائها وموظفيها والمجتمع) للحكم على ما إذا كانت

المؤسسة قد حققت قيمة مضافة من الناحية الاجتماعية والثقافية والبيئية؛ (تونسي و بورنان، 2016، صفحة

343)

ح- يستعمل المراجع للمقارنة سواء كانت قانونية تاريخية أو متعلقة بالقطاع أو مع الأهداف المرجوة؛

خ- تكوين نظرة مجملية عن الوضع، وصياغة توصيات بهدف التحسين في تسيير الموارد البشرية؛ (جادلي، 2009،

صفحة 138)

د- مجاله واسع لكونه يمكن أن يتعلق بكل ما بإمكانه المساهمة في المؤسسة ونتائجها؛ (بوروال و براكنة، 2020،

صفحة 111)

المطلب الرابع: أهداف وأهمية التدقيق الاجتماعي ومبادئه:

الفرع الأول: أهداف التدقيق الاجتماعي:

يرى سكاك وهباش (2009) بأن هدف التدقيق الاجتماعي لا يقتصر في قياس الاحداث والظروف التي وقعت

بل تهدف وظيفته إلى الفحص الانتقادي للقياسات والمعلومات المتاحة في مجال تدخله وبالتالي فهو عمل تحليلي بحت،

ويتمثل هدفه في الامد القصير في:

❖ إعطاء شهادة بصفة وسلامة القوام والمعلومات التي تقدمها المؤسسة إبداء رأي موضوعي حول شكل ومضمون

الذي عرضت به هذه القوائم؛

و يتمثل هدفه في المدى المتوسط والطويل في:

❖ تقديم الدعم لاتخاذ القرارات المستقبلية للمؤسسة وبالتالي يصبح التدقيق كوسيلة من وسائل القيادة؛ (صفحة 11)

يذكر باقر الدليمي (2005) بأن التدقيق يستجيب الى عدة أهداف منها التعرف على نقاط الضعف في نظام المحافظة على البيئة والتي يمكن أن تسبب مشاكل للوحدة، وتعد هذه المسألة من الأهداف الحيوية للتدقيق البيئي وذلك لحماية الوحدة من الوقوع في مشاكل بيئية واجتماعية قد تؤدي إلى عدم استمرار الوحدة وتوفير المعلومات المهمة والكافية والتي تساهم في عمل التغيرات الرئيسية والتحسين من بيئة الوحدة. (صفحة 177)

كما يضيف أحمد مصطفى (2020) جملة من الاهداف تمثلت في التأكد من البيانات والمعلومات الواردة في قائمة الأداء الاجتماعي صحيحة ودقيقة مما يسمح بإداء الرأي عن مستوى الأداء الاجتماعي للمؤسسة. التأكد من ملائمة الإفصاح في القوائم المالية والتقارير الاجتماعية وكفاية القوائم والتقارير في التعبير عن مدى تنفيذ الشركة لمسؤوليتها الاجتماعية كذلك من بين أهداف التدقيق الاجتماعي اعداد تقرير شامل حول نتائج النشاط الاجتماعي يتضمن بيانات دقيقة يمكن الوثوق بها من قبل الأطراف المستفيدة في المجتمع. (صفحة 28)

وتذكر الطائي (2019) الأهداف التالية:

أ- السيطرة على التكاليف المتعلقة بالجانب الاجتماعي وكيفية تقليلها سواء أكانت تكاليف مباشرة أو غير مباشرة؛

ب- تجنب المشاكل والتعقيدات الاجتماعية سواء بين الأفراد داخل الوحدة الاقتصادية أو مع الأطراف الخارجيين ووضع الحلول لها؛

ت- يساهم برسم صورة جيدة عن الوحدة الاقتصادية من خلال اعتباره كضمان لتقارير الاداء الاجتماعي عند إطلاع أصحاب المصلحة على هذه التقارير؛ (صفحة 498)

كما يرى سكاك وهباش (2009) بأن التدقيق الاجتماعي يظهر كامتداد طبيعي ومكمل ضروري للتدقيق المالي والمحاسبي بالاندماج تحت لواء عائلة واحدة وهي عائلة التدقيق لكن الذي يميزه فعلا عنه هو المجال المعالج وبعض الخصوصيات المنهجية. (صفحة 12)

الفرع الثاني: أهمية التدقيق الاجتماعي:

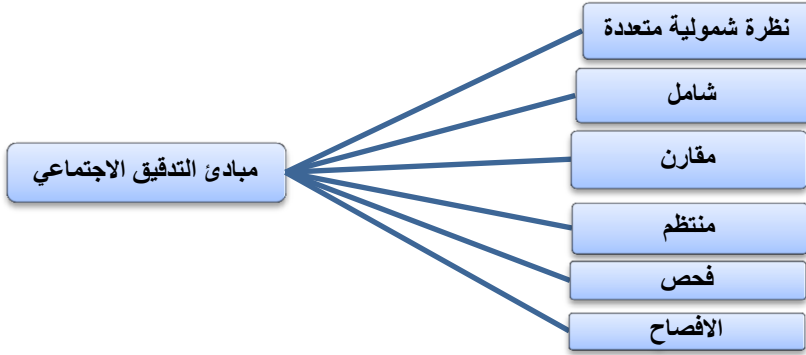
تنبع أهمية التدقيق الاجتماعي من استحابة الكثير من المؤسسات في الدول المتقدمة لمطالب المنظمات المنهية بضرورة الإفصاح عن البيانات المتعلقة بالنشاط الاجتماعي للمؤسسة وتمثل هذه الأهمية في النقاط التالية:

- أ- زيادة منفعة المعلومات عن المسؤولية الاجتماعية وزيادة الإعلام الاجتماعي عنها؛
- ب- تشجيع المؤسسات على القيام بالأنشطة الاجتماعية وزيادة الوعي بأهمية الإفصاح عن البيانات المتعلقة بالنشاط الاجتماعي لمختلف أصحاب المصالح؛
- ت- زيادة مساهمة المؤسسات في تحقيق الرفاهية للمجتمع؛ (خلادي و علي، 2019، صفحة 78)
- ث- الإشراف الفعال وتوجيه الأداء وفهم العلاقة بين النواحي التجارية والاجتماعية وفهم تكلفة ومضامين الأثار البيئية والاجتماعية والثقافية لنشاط المؤسسة للاختيار ما بين الأولويات؛
- ج- يصبح لجمهور المؤسسة مجال واسع للتأثير على أدائها وسلوكها وعلى سياساتها المستقبلية؛
- ح- يمكن للمؤسسة من التقرير عن إنجازاتها الاجتماعية بطريقة مبنية على إثباتات موثقة؛ (كاتبة، 2018، صفحة 259)

الفرع الثالث: مبادئ التدقيق الاجتماعي:

- أولاً: نظرة شمولية متعددة: يجب أن يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمؤسسة وهم جمهورها. (تونسي و بورنان، 2016، صفحة 344)
- ثانياً: شامل: إن هذا المبدأ يقصد به أن التدقيق الاجتماعي يجب أن يكون شاملاً لكي يمكن الاعتماد عليه في قياس مدى تحسن الأداء من الناحية الاجتماعية والبيئية والثقافية. (الخرزجي، التميمي، و الجبوري، 2020، صفحة 191)
- ثالثاً: مقارنة: أن يوفر التدقيق الاجتماعي وسائل تمكن مقارنة أداء المنظمة عبر السنوات بأداء المنظمات الأخرى. (شراد و صحراوي، 2020، صفحة 37)
- رابعاً: منتظم: يجب أن ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم، وليس مؤقتاً أو لمرة واحدة في العمر. (كيلاني و سبع، 2019، صفحة 211)
- خامساً: مراجعة (فحص): يجب أن تفحص الحسابات الاجتماعية سنوياً بواسطة شخص أو أكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزييف النتائج (محايدون).
- سادساً: الإفصاح: يجب أن تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المؤسسة والمجتمع بشكل عام. (كرم، 2012، صفحة 49)

الشكل رقم (1-2): مبادئ التدقيق الاجتماعي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على (تونسي و بورنان، 2016، صفحة 344)، (كرم، 2012، صفحة 49)

المبحث الثاني: منهجية التدقيق الاجتماعي:

تتمثل منهجية المدقق الاجتماعي في الطريق الذي يسلكه المدقق لتسهيل مهمته وتجنب ضياع جهده في عملية التدقيق بحيث يتوقف نجاح هذه العملية على مجموعة من الوسائل والتقنيات الواجب اتباعها قبل عملية التدقيق وأثناءها، كما تعتمد على أدوات وتقنيات للتحليل، أن منهج التدقيق الاجتماعي يبحث عن تقييم برامج المسؤولية الاجتماعية وما مدى تحقيقها للأهداف المسطرة سابقا وصفها في تقرير اجتماعي.

المطلب الأول: أنواع ومستويات التدقيق الاجتماعي:

الفرع الأول: أنواع التدقيق الاجتماعي:

يعتبر التدقيق الاجتماعي أحد فروع التدقيق العمليتي، والذي بدوره أحد أنواع التدقيق من حيث الأهداف من هنا نجد أن التدقيق الاجتماعي يمكن أن يكون تدقيق داخلي أو خارجي لكن إذا بحثنا عن الأنواع الخاصة لهذا التدقيق فإننا نجد : (برحومة و سعدي، 2019، صفحة 24)

أولاً: تدقيق المطابقة الاجتماعية: تدقيق المطابقة وفقا للانجلوساكسون هو مصطلح معترف به يتم تحديده من خلال المصطلحات ومعتمد من قبل الجميع ويبحث القطاع المصرفي على أهمية هذا المفهوم كما يسمى تدقيق المطابقة أيضا تدقيق الانتظام (DJAROU, 2020, p. 51)

تدقيق المطابقة هو عملية تدقيق نقارن فيها ما يجب أن يكون وما هو موجود فعلا، عندئذ يكون لدى المدقق مرجع موجود مسبقا في شكل قوانين وقواعد تنظيمية. (ZOUANAT, 2019, p. 10)

يسمح لك تدقيق المطابقة بتقييم امتثالك لممارسات الشركة مع القواعد المعمول بها (داخلية أو خارجية، قانونية أو تقليدية) وإصدار حكم بشأن جودة المعلومات والعمليات. يتم استدعاء بعثات تدقيق المطابقة لتحقيق العديد من الأهداف. يطورون ويرتبون بعدة نقاط حساسة. وهي تستند إلى بناء معايير مناسبة لكل مهمة. (Igalens & Peretti, 2008, p. 80)

❖ في الحالة الأولى: المطابقة للأحكام القانونية والتنظيمية؛ (DJAROU, 2020, p. 51)

❖ في الحالة الثانية: التوافق مع القواعد الداخلية للشركة؛

لعمليات تدقيق المطابقة للمصادقية عدة أهداف:

الفصل الثاني: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

-تقليل المخاطر الناجمة جراء عدم الامتثال للأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والتقديرية ولا سيما تلك المصحوبة بالعقوبات.

- ❖ ضمان احترام جميع القواعد المعمول بها والالتزام الذي تم التعهد به مع أصحاب المصلحة؛
- ❖ ضمان جودة معلومات الموارد البشرية المستخدمة (لوحة معلومات اجتماعية) في قرارات الإدارة؛

(Igalens & Peretti, 2008, p. 72)

الجدول رقم (2-3): تدقيق المطابقة الاجتماعية

المجالات	الأهداف
<p>1- يجب أن تستوفي تدقيق هذه المعلومات متطلبات التدقيق:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الشخصية المهنية الناتجة عن أسلوب وتقنيات وأدوات معينة • الإشارة إلى معايير الجودة (الانتظام، الكفاءة، الموثوقية) • استخدام المعايير • التعبير عن الرأي بحكم • تعريف المخاطر • صياغة عدد من التوصيات • زيادة فائدة المعلومات من خلال تحسين مصداقيتها وموثوقيتها <p>تتعلق مهمة المراقبة على وجه الخصوص بما يلي: 2-</p> <ul style="list-style-type: none"> • المعلومات التي يتم إرسالها إلى ممثلي الموظفين • المعلومات المقدمة خارجيًا (الإدارة، المنظمات الاجتماعية، المساهمون، المجموعات المهنية) وبشكل خاص التقرير الاجتماعي • المعلومات التي يتم توزيعها على الموظفين • المعلومات المستخدمة في إدارة وتنظيم شؤون الموظفين • معلومات تمكن من اتخاذ القرارات فيما يتعلق بالموارد البشرية 	<p>ضمان جودة المعلومات</p>
<p>تعتبر لوائح إدارة الموارد البشرية المعمول بها ذات أهمية خاصة. المدقق في يراقب الامتثال وقيم المخاطر المتكبدة بسبب التطبيق غير الكافي.</p>	<p>ضمان الامتثال للأحكام القانونية أو التنظيمية أو التعاقدية</p>
<p>لتنفيذ سياسة إدارة الموارد البشرية الخاصة بهم، تقوم الشركات بتطوير مجموعة من</p>	<p>التأكد من تطبيق التعليمات</p>

الإجراءات (أدلة، كتيبات، مذكرات) يقوم المدقق الاجتماعي بجمع هذه المستندات والتحقق من مطابقتها لها.	الإدارية
--	----------

المصدر: (SZYLAR, 2005, p. 11)

ثانيا: تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية: تجيب عمليات تدقيق الكفاءة على السؤالين التاليين:

✓ هل النتائج تتماشى مع الأهداف المحددة؟

✓ هل النتائج تحققت بأقل تكلفة؟

وتشمل الفعالية (قدرة المؤسسة على تحقيق الهدف الذي حددته لنفسها)

و تشمل الكفاءة (القدرة على أن تكون فعالة بأقل تكلفة) هذا سبب تفضيل بعض المهتمين لاستخدام تعبير " تدقيق

الإدارة "، لتوحيد التوصيات ووضعها، يتعين على المدقق فحص ليس فقط النتائج التي تم الحصول عليها، ولكن أيضا

العملية بأكملها التي تم إنتاجها من خلالها يغطي تدقيق الفعالية مراجعة الإجراءات كما يجب على الاسئلة:

✓ هل إجراءات الإدارة الداخلية تتوافق مع الأهداف المحددة؟

✓ هل يمكن تبسيط الإجراءات أو تحسينها لتحقيق الأهداف المستهدفة؟

أخيرا يحدد المدقق العواقب المخططة وغير المتوقعة للإجراء (الآثار الضارة، التكاليف، الاختلالات الوظيفية).

مهمات تدقيق الكفاءة الرئيسية تتعلق بالممارسات من حيث التوظيف، المكافآت، التدريب، التخطيط.

(Peretti, 2013, p. 107)

ويتم تدقيق الفعالية والكفاءة ثلاث مستويات وهي:

أ- المستوى الأول: يعتمد على تحليل النتائج فيما يتعلق بأهداف المؤسسة يقيس المدقق بناء على العناصر الموجودة

مسبقا، أهداف المؤسسة وتحقيقها؛

ب- المستوى الثاني: تقييم قدرة المدبرين الاجتماعيين على شرح تطور التكاليف الاجتماعية والفصل بين التكاليف

الإلزامية والتكاليف التقديرية؛

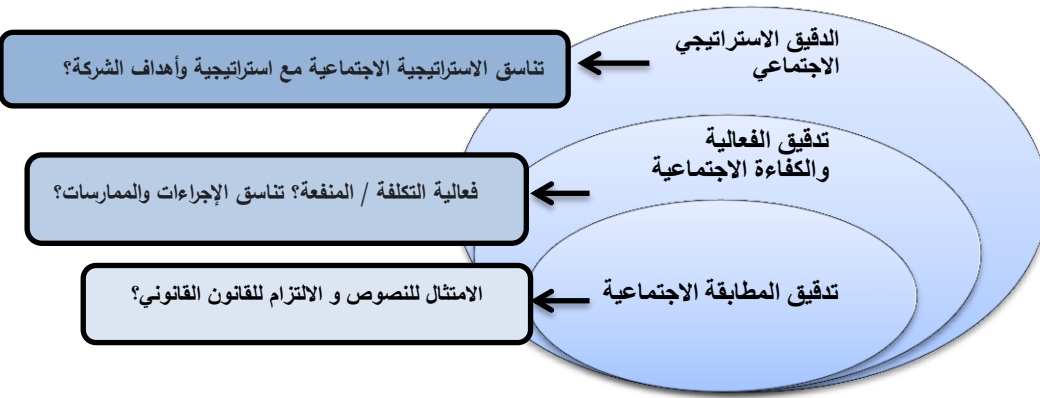
ت- المستوى الثالث: يهدف إلى قياس جودة النتائج من خلال ضمان تدفق المعلومات وتحليلها؛ (Bertin, 2007,

p. 277)

الفصل الثاني: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

ثالثا: التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي: يسمى أيضا مراجعة الادارة, ويهدف إلى ترجمة استراتيجية المؤسسة إلى أهداف اجتماعية, وضمان التقارب بين إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية العامة للمؤسسة, يمكن أن تتعلق المهمات التي تتضمن بعد استراتيجيا بثقافة المؤسسة والقيم والاخلاق وبناء المهارات الاستراتيجية الرئيسية أو تطوير مؤشرات المسؤولية الاجتماعية بشكل عام, يعتمد المدقق بشكل مباشر على الاستراتيجية التنظيمية لبناء مهمته وأدوات مهمه سواء كان التدقيق الاجتماعي يتضمن أنشطة الامتثال و/أو الكفاءة و/أو الاستراتيجية, سيطلب من المدقق استخدام نهج وأدوات مماثلة لاتزال أسسها مطابقة للتحليل الوثائقي, إجراءات أخذ العينات, مؤشرات الكفاءة, كلها أدوات يمكن للمدقق استخدامها (GUERRERO, 2008, p. 3) استخدامهما مهما كانت المهمة الموكلة إليه.

الشكل رقم (2-2): أنواع التدقيق الاجتماعي



المصدر: (Bertin, 2007, p. 278)

الفرع الثاني: مستويات تطبيق التدقيق الاجتماعي:

مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي هي جميع الاماكن التي يتواجد فيها الفرد العامل داخل المؤسسة، يمكن أن نميز

ثلاثة مستويات يمكن أن تحدد لممارسة التدقيق الاجتماعي وهي:

أولاً- المستوى الوظيفي الإداري: والهدف منه هو تفادي الأخطار من خلال الوصول إلى نتائج وتوصيات فورية عاجلة

فهو تدقيق قصير الأجل, كما يدرس مدى مطابقة الإجراءات المتبعة من طرف المنظمات للأنظمة والتشريعات السارية

المفعول بالمؤسسة. (بليريك، 2019، صفحة 145)

ثانياً- مستوى التسيير الإجرائي: يقع هنا التدقيق ما بين التدقيق الوظيفي والقيادي, يلعب دور هام في السهر على احترام تطبيق الاجراءات في مجال ادارة الموارد البشرية ومتابعة سياسات والاجراءات في المدى المتوسط والطويل, (الشلمة، 2018، صفحة 264), كما يسهر على مدى تطبيق التوصيات التي يتوصل إليها التدقيق الوظيفي, يقوم بمراقبة وضع البرامج الاجتماعية حيز التنفيذ ومعرفة صحة تطبيق الاجراءات الاجتماعية ومدى ملائمتها مع الأهداف المسطرة ودرجة قدرة الأفراد للوصول إلى النتائج المحددة. (قمان و الجودي، 2019، صفحة 431)

المستوى الاستراتيجي القيادي: يهدف إلى المساهمة في وضع السياسات في المجال الاجتماعي وتحديد البرامج المتوسطة وطويلة المدى كما يسمح بالاندماج ضمن مراحل التخطيط العام للمؤسسة، تجدر الإشارة أن التقسيم المبين أعلاه ما هو إلا تقسيم علمي منهجي للتدريس ففي الواقع يبحث المدقق على ثلاثة مستويات معا حتى يتمكن من تحديد الاختلالات والانحرافات الممكنة لكل مستوى. (رزين و بورقعة، 2020، صفحة 28)

الجدول رقم (2-4): المستويات الثلاثة للتدقيق الاجتماعي

التحقيق والفحص	مستوى النشاط
- التحقق من الأرقام - المطابقة الشرعي	الإداري الوظيفي
✓ مدى تطبيق الإجراءات الموجودة ✓ مدى تناسق الإجراءات مع: ✓ السياسات - باقي الإجراءات - ملائمة الإجراءات مع الأهداف	التسييري
✓ تسطير الأهداف - تناسق داخلي للأهداف - تنظيم ونوعية الأفراد وكميتهم ✓ إدماج الأهداف الخاصة بالأفراد مع الأهداف العامة بالنظر إلى الإمكانيات الداخلية والخارجية للمؤسسة	الاستراتيجي

المصدر: (سكاك و هباش، 2009، الصفحات 12-13)

المطلب الثاني: مراحل التدقيق الاجتماعي:

عادة ما يتبع المدقق أربعة مراحل أثناء قيامه بعملية التدقيق الاجتماعي, (Peretti & Igalens, 2016, p. 43) ويقوم المدقق من خلالها بإتباع منهجية صارمة عن طريق تحويل كل ما هو نوعي إلى عنصر قابل للقياس من أجل ضمان عمق وموضوعية النتائج، حيث يمكن تلخيص هذه المراحل كما يلي: (مشور و حسيني، 2019، صفحة 67) أولاً: مرحلة الانطلاق في مهمة التدقيق: في هذه النقطة يجب التمييز بين التدقيق الخارجي والداخلي يعتمد الترابط الضروري بين التدقيق الاجتماعي الداخلي والتدقيق الاجتماعي الخارجي في جزء منه على عاملين هما الوقت والكفاءة. (

Peretti & Igalens, 2016, p. 43)

أ- التدقيق الخارجي: يمكن بإبرام عقد مع مكتب خارجي للتدقيق الاجتماعي حيث ينص العقد غالباً على:

1- تحديد مهام التدقيق بشكل واضح ودقيق؛

2- ضمان استقلالية المدقق عند أداء عمله بمصدقية أكثر للنتائج؛

3- وجوب وصول إلى النتائج من طرف المدقق؛

4- العقد محدد بمدة زمنية معينة؛

5- تنحصر مسؤولية المدقق في النقاط الخاضعة للتدقيق فقط؛

تبدأ مهمة التدقيق بوصول رسالة المهمة التي تحدد مجال ومدة وأسباب التدقيق وما هي النتائج المتوقعة من عملية التدقيق.

(واسع، 2018، صفحة 49)

ت- التدقيق الداخلي: يعتمد هذا النوع من التدقيق في تدخلاته على ما يعرف بالبرنامج السنوي للتدخلات والذي يتم

ث- إعداده بناء على ما يعرف بخريطة الأخطار بناء على أهداف المؤسسة، مستجدات الأحداث الممكنة أو بناء على

ج- طلب خاص من مسؤولي مديريات ومصالح ووحدات التابعة للمؤسسة ويتم برمجتها المهمة بالاعتماد على مجموعة من

العناصر أهمها:

1- أهمية الأخطار المحتملة من حيث نتائجها؛

2- التحديات التي تشكل عوائق وعقبات للمؤسسة؛

3- الحدود المتعلقة بكفاءة المدقق؛

4- الحدود المتعلقة بالإمكانات المادية والبشرية الموضوعة تحت تصرف المدقق؛

انطلاق مهمة التدقيق الاجتماعي الداخلي تكون بناء على ما يعرف بالأمر بالمهمة وهو وثيقة يتم إمضاؤها من طرف المسؤول الأول على المؤسسة ويتضمن مجموعة من المعلومات الضرورية لتحديد الدقيق للمهمة من المصدر، الموضوع، الأهداف، مجال التدخل، رئيس المهمة، المدققين المساعدين والوسائل الموضوعة تحت تصرفهم.....الخ. (سكاك، 2011، صفحة 167)

ثانيا: مرحلة التحضير للمهمة: تأخذ هذه المرحلة بعدا نظريا (مفاهيميا) وجانبا ميدانيا (تطبيقيا) فمن جانب النظري يتمثل في وضع نموذج تحديد تطلعات المسؤولين، الأخطار والمشاكل ومن ثم تحديد الأهداف الممكن تحقيقها، (برحومة و سعدي، 2019، صفحة 25)، أما بالنسبة للجانب الميداني يتعلق بالاتفاق على تواريخ المهمة التي سيقوم بها المدقق مع المسؤولين وكذلك تشكيل الفرق وضبط مواعيد برنامج المهمة قبل القيام بالمهمة، على المدقق جمع المعلومات من مصادرها المختلفة، (دبلة، 2020، صفحة 2)

حيث ذكر كلا من Igalens و Peretti (2008) هذه المصادر وهي:

التشريعات واللوائح ذات الصلة، السياسات والاجراءات والمعايير والأدلة والمبادئ التوجيهية - نتائج عمليات التدقيق السابقة - التوصيفات الوظيفية (بطاقات توصيف الوظائف) - وأدوات التفويض - قوائم الاطراف ذات المصلحة - السياسات والتقارير التشغيلية والمالية ودراسات أو تقارير إدارية. (43 p) من أجل فهم المؤسسة الخاضعة للرقابة يوصي في حالة التدقيق الاجتماعي بإعداد ملخص على النشاط الذي تم تدقيقه وتقديمه في شكل ملف بحيث قد يحتوي هذا الملف على معلومات أساسية مفيدة في إعداد وثائق التخطيط للجنة التدقيق. (Réda, 2014, p. 237)

ثالثا: مرحلة تنفيذ المهمة: يتمحور تنفيذ المهمة حول بناء واعتماد مرجع تحديد الأهداف وإيجاد الدلائل والحقائق.

الرجع: يمكن التعبير عن المرجع بـ " ما يجب أن يكون" ممارسة حسنة، نتائج حسنة، قواعد حسنة ... فالمدقق يواجه الواقع بـ " ما هو كائن بالرجع" تطبيق العلاوات، معدل التشغيل أو مدى مطابقة قاعدة ما للمرجع.

بناء المرجع يكون بحسب نوع المهمة: (شباركة، 2011، صفحة 56)

أ- في حالة تدقيق المطابقة / الامثال: تستند ارشادات التدقيق الاجتماعي إلى محورين: التشريعات الدولية والوطنية المعمول بها، والقواعد الداخلية التي تعتمدها المؤسسة، يجب على المدقق جمع النصوص المطبقة وتحليل هذه النصوص

واستخراج الالتزامات وبالتالي إعداد تنفيذ هذا العمل التحضيري جزئيا في المكتب المدقق أو داخل الخدمة وجزء في الميدان، يتم تسهيل ذلك بشكل كبير من خلال الوصول الى قواعد البيانات القانونية المختلفة . (Peretti & Igalens, 2016, p. 48)

ب- في حالة تدقيق الفعالية والكفاءة: إضافة إلى مفهوم المطابقة يجب العمل على إيجاد التطبيقات الفعالة والتي تعني التطبيقات الجيدة والتي يصعب الحصول عليها في المجال الاجتماعي وبالخصوص في ميدان تسيير الموارد البشرية في المقام الأول لا بد من طرح السؤال لمعرفة مدى شمولية التطبيقات الجيدة أي معقولة بالنسبة لجميع المؤسسات، لذلك فهناك من يرى أنها فعلا شاملة أي يمكن تطبيقها على كافة المؤسسات مهما كان حجمها، قطاع نشاطها

ت- ومكان تواجدها. بعض الكتاب يرون عكس ذلك أي أنه لا بد على المدقق الاجتماعي أن يبنى المرجعيات المتعلقة بالمؤسسة أو على الأقل تكييف المرجعيات العامة مع ظروف ومضمون المؤسسة المدققة. الحقيقة هي الحل الوسط فإذا كانت بعض المعايير المرجعية تعتبر عامة وشاملة بطبيعتها فإن البعض الآخر لا بد من أن يكيف مع العوامل المحيطة والمناسبة للظروف المكانية والزمانية الخاصين بالمؤسسة.

إن المعايير المرجعية الخاصة بالتدقيق الاجتماعي للفعالية تتشكل أساسا من مجموعة من المؤشرات الخاصة بالفعالية، الكفاءة، النشاط والوسائل. (سكاك، 2011، صفحة 168)

ث- في حالة التدقيق الاجتماعي الاستراتيجي: يتعلق الأمر بإصدار حكم على قدرة الموارد البشرية على تنفيذ مشروع المؤسسة، بعبارة أخرى تقييم مدى كفاية الموارد البشرية كما ونوعا مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

إن بناء معايير مرجعية في هذا المجال تعتمد بشكل أساسي على النظرية والملاحظة أو حتى المقارنة المعيارية التنافسية.، يجب على المدقق الاجتماعي الذي ينفذ تدقيقا استراتيجيا أن يعرف أساسيات التحليل الاستراتيجي، والتحليل الكلاسيكي القائم على الاستراتيجيات العامة ما تسمى بالنظريات الاستراتيجية الناشئة وخاصة عمل Mintzberg والنظريات القائمة على الموارد وما إلى ذلك وبناء على ذلك يقوم المدقق ببناء معارف مناسبة تمكنه من تحديد المؤشرات التي تجعل من الممكن مقارنة تكاليف وظيفة الموارد البشرية فيها فيما يتعلق بكل مهمة من مهامها، يمكنه الاعتماد أيضا على الخصائص الاجتماعية للمؤسسات الناجحة. (Peretti & Igalens, 2016, p. 50)

رابعاً: مرحلة إنتاج وعرض التقرير: يحتوي تقرير التدقيق الاجتماعي النهائي على نتائج مهمة التدقيق، هذا التقرير هو الأساس في اتخاذ القرارات والاجراءات التي يتعين اتخاذها من وجهة نظر المدقق.

من المرجح أن يتم إشراك سلطة مسؤولية المدقق نظراً لأهمية هذه الوثيقة فليس من المستغرب أن تكون موحدة نسبياً في الشكل والمحتوى فيما يتعلق بالشكل إن الاتصال يجب أن يكون دقيقاً وموضوعياً وواضحاً وموجزاً وبناءً وكاملاً ويصدر في الوقت المناسب" (المعيار 2420) يعني خالياً من الأخطاء ويشير الهدف أساساً إلى عدم وجود تأثير أو تحيز شخصي، يتكون التقرير من بيانات لا لبس فيها.

يعني بالنسبة إلى " P. Candau " فإن الدقة تبرز الموثوقية إـ فالتقرير واقعي ويركز فقط على أهم النقاط التي لاحظها المدقق ، يفترض الوضوح مسبقاً لأنه يتم إتباع تقدم منطقي وأن يعرف القارئ من المقدمة إلى أين سيقوده التقرير وأن الجمل المستخدمة غالباً تثير أفكاراً حول الكفاءة والربحية ".
يمكن أن يكون الهيكل المحتمل كما يلي:

- أ- مذكرة موجزة تتضمن تذكيراً بمحتوى أمر المهمة، والاستنتاجات، ونقاط القوة، والمشكلات التي كانت موضوع التطورات، ورأي المراجع حول الرقابة الداخلية؛
- ب- استنتاجات اللجنة المتعلقة بأهداف المهمة؛
- ت- تحديد المشاكل أو حالات عدم المطابقة البسيطة؛
- ث- تحديد نقاط القوة والتغذية الراجعة وما إلى ذلك؛
- ج- تحديد خطة العمل، ترتيب الأولويات المقترحة؛
- ح- أوراق تحليل المشكلة مرتبة ترتيباً مناسباً؛
- خ- تحديد خطة العمل وترتيب الأولويات المقترحة؛

يتم تقديمه أولاً إلى المدققين الذين يمكنهم تقديم نتائجهم وملاحظاتهم وموافقتهم على المحتوى الذي جاء في التدقيق. (

Peretti & Igalens, 2016, pp. 56-57)

كما ذكر Guerrero (2008) أن هناك خمس مراحل للتدقيق الاجتماعي حيث اعتبر أن مرحلة التشخيص المسبق مرحلة أساسية لأنها في نهاية هذه المرحلة يوقع المدقق عقد الاستشارة الخاص به مع المؤسسة العميلة وعليه فإن مرحلة التشخيص المسبق مفيدة (11-12-13 pp):

أ- للتعرف على سياق العمل؛

ب- تحديد الهدف من المهمة والأهداف الفرعية المرتبطة بها؛

ت- عرض مراحل مهمة التدقيق الاجتماعي والجدول الزمني للتنفيذ؛

ث- اقتراح الميزانية؛

والجدول التالي يوضح المراحل الخمس للتدقيق الاجتماعي وأدواتها.

الجدول رقم (2-5): المراحل الخمس للتدقيق الاجتماعي وأدواتها

المراحل	أمثلة على الأدوات
ما قبل التشخيص	- دليل المقابلة - تحليل الوثائق - عقد استشاري
جمع المعلومات	- المقابلة - تحليل الوثائق - استبيان - دليل الملاحظة
تحليل المعلومات	- التحليلات الإحصائية - تحليل المحتوى
التحقق من مصداقية المعلومات	- مقارنة بالمعايير الداخلية والخارجية
التوصيات	- التقرير الاخير

المصدر: (Guerrero, Les Outils de l'audit Social, 2008, p. 12)

لتوقيع عقد الاستشارة، يجب على المدقق توقيع ما يجب فعله في الخطوات التالية. لذلك يجب أن يكون قادراً على الإجابة على أسئلة مختلفة في نهاية التشخيص الأولي:

- ماهي المعلومات التي يجب جمعها؟ وماهي الأدوات المستعملة؟
- ماهي تقنيات تحليل البيانات التي يجب استخدامها لدراسة مشكلة مطروحة؟
- كيفية التحقق من صحة النتائج التي تم الحصول عليها وربما تأثيرها المالي والاجتماعي؟
- ما المشكل الذي سيتخذه تقرير التدقيق الاجتماعي النهائي؟ (Guerrero, 2008, pp. 12-13)

المطلب الثالث: معايير التدقيق الاجتماعي :

تهدف معايير تدقيق الحسابات إلى تحديد الكيفية التي يتم بها ممارسة وظيفة التدقيق, وتعتبر بمثابة مقياس الأداء

المهني, وهي تحدد المسؤولية التي يتحملها المدقق نتيجة قيامه بالفحص, وللمعايير وظيفتان أساسيتان وهما:

- يعتبر أداء اتصال وتوضيح لطبيعة متطلبات التدقيق لمختلف الجهات؛

- يعتبر وسيلة لتقييم الأداء المهني للمدقق بعد القيام بعملية التدقيق؛ (الخطيب، 2009، صفحة 40)

يرى بن الشريف وساوس، (2019) بأنه من نتيجة حداثة موضوع التدقيق الاجتماعي, عدم ظهور معايير متعارف

عليها لهذا الفرع من فروع التدقيق ولهذا ظهرت بعض الكتابات محاولة استنباط مجموعة من المعايير التي تخدم التدقيق

الاجتماعي من خلال التطرق إلى معايير التدقيق المالي والاداري ومحاولة تطويعها لخدمة هذا النوع من التدقيق وهي على

النحو التالي (صفحة 315)

أولاً: معايير المراجعة العامة (الشخصية) : تتمثل في مجموعة من المعايير التي تخص المدقق, وترشد الإدارة عند اختيار

المدقق الداخلي أو الخارجي (في حالة التوظيف أو الاستدعاء), كما أنها تعتبر عاملاً مهماً لتحقيق جودة التدقيق وبالتالي

كسب ولاء وثقة العملاء, وتتمثل هذه المعايير في (سليمان، 2019، صفحة 46)

أ- معيار التأهيل العلمي والعملية: يجب أن يكون المدقق مؤهلاً لإنجاز التدقيق الاجتماعي, بالإضافة إلى إمكانية أن

يستعين المدقق بخبير في الأمور الاجتماعية للعميل إذا لزم الأمر؛ (اشميلة، 2014، صفحة 143)

ب- معيار الحياد والاستقلالية: ضرورة الثقة في رأي المدقق انطلاقاً من حياده واستقلاله أثناء ممارسة مهنته وقد أثار

معيار استقلال المدقق وحيادة الكثير من المناقشات وذلك لصعوبة وضع تعريف محدد لمفهوم الاستقلال بأعتبره مفهوماً

قاصراً والذي حدد له مجالان وهما:

1- الاستقلال المادي: عدم وجود بعض المصالح للمدقق أو لأحد أقاربه في الوقت الذي يبدي فيه رأيه في المنشأة

التي يقوم بتدقيقها؛

2- الاستقلال الذاتي أو الذهنية: الاستقلال من كل الضغوط النفسية أو المعنوية من طرف سلطة عليا؛ (الخطيب،

2009، الصفحات 54-55)

3- معيار بذل العناية المهنية الملائمة: إلزام المدقق بمستوى أداء معين عند ممارسته للمهنة، ويحدد هذا المستوى العديد من العوامل منها ما تنص عليها التشريعات المختلفة حيث تمثل الحد الأدنى للعناية المهنية المطلوبة من المدقق؛ (نور الدين، 2015، صفحة 26).

ومنه نستنتج أنه يجب أن يتم أداء المراجعة بواسطة شخص أو أشخاص حصلوا على مستوى ملائم من التدريب وتتوفر لديهم المهارة الفنية الملائمة للعمل كمراجع أو مراجعين. كما يجب أن يتوفر في المراجع خلال كافة مراحل العمل الحياد التام. كذلك يجب على المدقق ممارسة العناية المهنية عند أداء المراجعة وإعداد التقرير. (السويدي، 2011، صفحة 80)

تعتبر هذه المعايير الثلاثة الأولى من أهم المعايير وأن عدم توافر أحد تلك المعايير يجعل باقي المعايير غير ذي موضوعية، فإذا قام بالفحص شخص غير معد الإعداد العلمي والمهني الملائم، ولا يتمتع بالاستقلالية في ممارسة مهنته، أو لم يبذل العناية المهنية المطلوبة، فإنه لن يكون هناك معنى من التحقق من توافر باقي المعايير. (الخطيب، 2009، صفحة 54)

ثانياً: **معايير العمل الميداني**: هي المعايير التي تطبق عند أداء مهمة المراجعة، وتحدد إطار العمل لأداء عملية المراجعة، وتتراوح من الإرشاد إلى التخطيط إلى المراجعة في إطار عمل تقييم المراجعة، وبالتالي توفر معايير العمل الميداني معايير واسعة في ضوئها يتم الحكم على كافة إجراءات المراجعة وتمثل هذه المعايير في: (السويدي، 2011، صفحة 81)

أ- معيار التخطيط لمهنة التدقيق: من المهم شمول التخطيط على قيام المدقق برسم خطة للتدقيق يتضمنها جزء مخصص لفحص النواحي والمشاريع الاجتماعية للعميل، ومسك الملفات الخاصة بالتدقيق الاجتماعي، ومن عناصر ضبط جودة عملية مهنة التدقيق قيام المدقق بفحص الأداء الاجتماعي لعمله، وأن لا يرتكب المدقق أي مخالفة مهنية للاشتراطات والالتزامات الاجتماعية لعمله، على أن تقدم جوائز ومنح للمدقق الأكفأ في التدقيق الاجتماعي والأقل في القضايا التي تثار ضده في تقريره بتدقيق النواحي الاجتماعية. (كرم، 2012، الصفحات 49، 50)

ب- معيار تقييم نظام الرقابة الداخلية: يعتبر نظام الرقابة الداخلية أهم محدد لنوعية التدقيق المعتمد، ولحجم المفردات المراد اختيارها اعتماداً على درجة أثره على نوعية ومصداقية المعلومات الناتجة عن النظام المولد لها، فاحترام مقوماته والالتزام بإجراءاته يعطي للمعلومات مصداقية كبيرة لدى الاطراف الطالبة له. (طواهر و صديقي، 2005، صفحة 45)

ت- أدلة الإثبات: من الضروري للمدقق جمع جميع وسائل الإثبات المناسبة والكافية، لتصبح أساساً للرأي الذي سيبيده المدقق الخارجي حول النشاط الاجتماعي للمنشأة وستكون وسائل الإثبات كثيرة لكثرة الجهات التي يمكن الحصول منها على وسائل إثبات مادية، مثل المساهمين والمستهلكين والجمهور والملاك والمجتمع.

ث- يجب أن يتم تخطيط العمل وتوزيع المهام على المساعدين والإشراف عليهم بشكل متناسب؛

ج- يجب التوصل إلى فهم كافٍ للرقابة الداخلية لتخطيط المراجعة وتحديد طبيعة توقيت ومدى الاختبارات التي يجب

القيام بها؛

ح- يجب الحصول على الأدلة الكافية من خلال الفحص والملاحظة والاستفسار وإرسال المصادقات حتى يتوفر

أساس مناسب للتوصل إلى رأي في القوائم المالية محل المراجعة؛ (السويدي، 2011، صفحة 81)

ثالثاً: معايير التقرير والأفصاح: تنتهي عملية التدقيق الاجتماعي بإعداد تقرير عن العمل الذي قام به المدقق والنتائج التي

توصل إليها ورأيه الفني المحايد، عما إذا كان تقريره يعطي صورة صادقة وواضحة عن الأداء الاجتماعي للمنظمة، حيث إن

التدقيق الاجتماعي مسؤولية إضافية على عاتق المدقق، (بوحديد و مباركي، 2019، صفحة 715)، هدفها التأكد من أن

المؤسسات التي تقوم بتدقيق حساباتها لديها الخطط اللازمة لحماية البيئة والمحافظة عليها ومنعها من التلوث وحماية حقوق

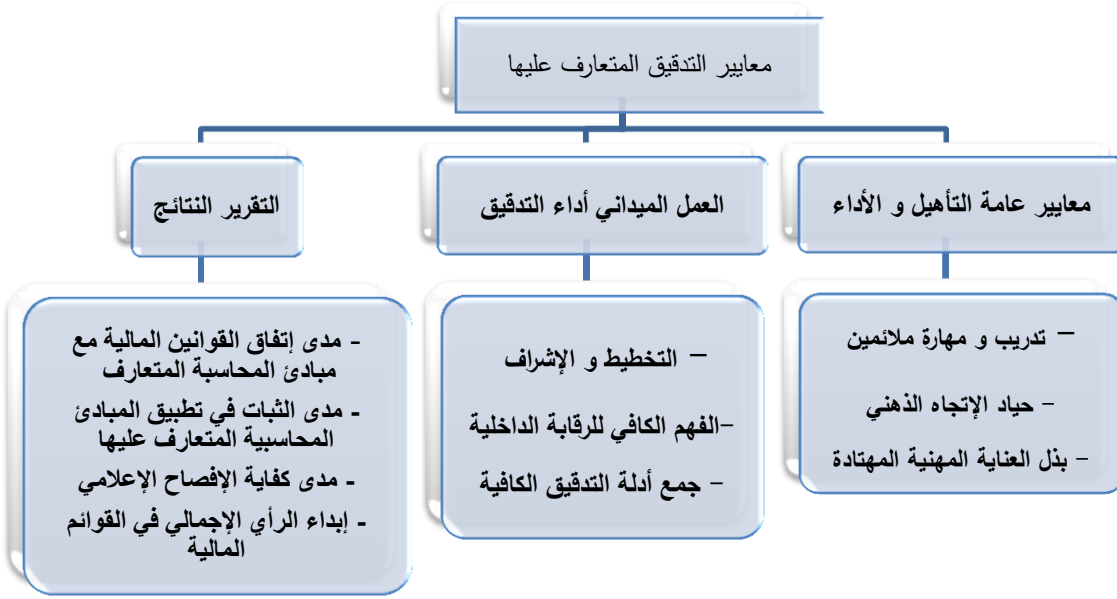
موظفيها وعملائها والمجتمع بشكل عام، وذلك بدراسة أنظمة المؤسسة والتأكد من فعاليتها حيث إن هذا التقرير يتضمن

معلومات عن مجالات النشاطات الاجتماعية التي تمارسها المؤسسة محل التدقيق، وبما أن هذا التقرير يخدم كافة مستخدمي

القوائم المالية فهنا لا بد من الإشارة أن التقرير يهدف إلى تحسين موثوقية القوائم المالية. (مخلخل، بن عبيد، و قشوط،

2019، صفحة 294)

الشكل رقم (2-3): معايير التدقيق الاجتماعي



المصدر: (مازون، 2011، صفحة 19)

المطلب الرابع: خطوات وأدوات التدقيق الاجتماعي:

الفرع الأول: خطوات التدقيق الاجتماعي:

تمثل خطوات أداء التدقيق الاجتماعي فيما يلي:

أولاً: تحديد الأنشطة الاجتماعية التي تتعلق بمجالات الأداء الاجتماعي: ما تسمى بمجالات الأداء الاجتماعي، إذ

تنقسم تلك الأنشطة إلى:

أ- أنشطة تنتمي إلى مجال الأداء الاجتماعي الداخلي والمستفيد الأساسي هو ملكات الوحدة والمجتمع بصورة غير

مباشرة وتشمل تلك الأنشطة التدريب وخدمات النقل والخدمات الصحية والغذائية والسكنية والرياضية وخدمات

حضانة الأطفال؛

ب- الأنشطة التي تنتمي إلى مجالات الأداء الاجتماعي البيئي الخارجي وتشمل حماية البيئة من الضوضاء والتلوث

والمخلفات الصناعية وتحسين الشكل الجمالي للبيئة؛

ت- الأنشطة التي تنتمي إلى مجال الأداء الاجتماعي متعلقة بالمنتج أو الخدمة وتشمل الرقابة على المواصفات القياسية

للجودة وضمان الأمان من أضرار المنتج وتوفير بيانات عن تاريخ إنتاج وصلاحيه المنتج وكيفية استعماله وتأثيراته السلبية؛

ثانيا: فحص ومراجعة الأنشطة الاجتماعية: يستخدم فريق التدقيق الاجتماعي بعض الاساليب التي يستخدمها المدقق المالي بالإضافة إلى بعض الاساليب الفنية الاخرى التي تلائم طبيعة الأنشطة الاجتماعية مثل الاساليب الهندسية والكيميائية والفحص الطبي ومن أهم الاساليب ما يلي (أحمد قايد، 2012، صفحة 11):

أ- المعاينة والجرد الفعلي؛

ب- الشهادات والقرارات؛

ت- المراجعة المستندية والمحاسبية؛

ث- الفحص الفني سواء كان هندسيا أو كيميائيا أو طبيا؛

ج- أسلوب المقارنات بين الفترة الحالية والفترة السابقة؛

ح- استخدام قوائم الاستقصاء؛

خ- الاستفسارات الشفوية بالإضافة إلى اساليب أخرى تحتاجها عملية التدقيق الاجتماعي؛

ثالثا: إعداد تقرير التدقيق الاجتماعي: يتضمن هذا التقرير النتائج التي توصل إليها المدقق ورأيه الفني المحايد حول مجالات النشاط الاجتماعي للمؤسسة محل التدقيق سواء كان تقريرا داخليا أو خارجيا.

يتميز تدقيق المسؤولية الاجتماعية عن الأنواع الأخرى من التدقيق الاجتماعي فيما يلي:

أ- من حيث مجال التدخل الواسع الذي يخص البحث في العلاقات والارتباطات بين المؤسسة والأطراف ذات المصلحة من النواحي الاجتماعية؛

ب- في ظل ظروف وطبيعة المتغيرات الاجتماعية، ليس هناك ما يمنع المدقق عن المسؤولية الاجتماعية استخدام مجموعة متنوعة ومتعددة من المقاييس الكمية والنوعية بما يتناسب والظروف الزمنية والمكانية للمؤسسة محل التدقيق ويلاءم الأهداف المتعلقة بالعملية ما إذا كانت تخص الإثبات والمعايرة أو المطابقة أو الدعم الاستراتيجي. (ملاك و رفيف،

2021، صفحة 248)

الفرع الثاني: أدوات التدقيق الاجتماعي:

تتعلق أدوات جمع المعلومات بكيفية عملية التدقيق الاجتماعي بحيث يجب أن تكون الأدوات المختارة ذات صلة بحجم العينة وأن يكون الوقت متاحا لإجراء التدقيق الاجتماعي ونوع المعلومات التي سيتم جمعها كما تتضمن عملية جمع

المعلومات عدة طرق، فإما أن تكون طرقاً إحصائية وتحتوي مؤشرات كمية، أو طرقاً سوسيولوجية ونفسية خاصة بتقنيات المقابلة والاستبيان (Guerrero, 2008, p. 23)، لذا يمتلك المدقق الاجتماعي، بصفته مدققاً تشغيلياً أدوات تدقيق تقليدية، لكن تخصصه في الإدارة الاجتماعية يدفعه أيضاً إلى التعرف على أدوات إدارة الموارد البشرية، صحيح أنه يبدو من المستحيل تدقيق وظيفة أو عمليات إذا كان أحد لا يتقن تقنيات الإدارة التي تتكون منها، ومن بين أدوات التدقيق المستخدمة قبل المهمة، الأكثر شيوعاً هي استبيانات الاستفسار (QPC)، واستبيانات الرقابة الداخلية (QCI)، وخطط أخذ العينات. (Igalens & Peretti, 2008, p. 53). كما يستعمل المدقق الاجتماعي أدوات خلال المهمة، سوف ندرس هذه الأنواع المختلفة من الأدوات.

أولاً: الأدوات المستخدمة بداية المهمة:

أ- الاستبيان: مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة، والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف أو الأهداف، التي يسعى إليها المدقق بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لمجال تدقيقه. (المحمودي، 2019، صفحة 126) وهناك العديد من أنواع الاستبيانات نذكر منها:

1- استبيانات الاستفسار QPC (questionnaires de prise de connaissance) :

الاستفسار هو أحد أهم خطوات مهمة التدقيق تختلف مدتها باختلاف عناصر الموضوع وملف تعريف المدقق، ووجود عمليات تدقيق سابقة، يتم تنظيم هذه المعرفة حول عدة أهداف:
الحصول على نظرة عامة جيدة على الضوابط الداخلية من البداية وتحديد المشاكل الأساسية.

وعدم الوقوع في اعتبارات مجردة أو ثانوية، (Réda, 2014, p. 258) مما يجعل من الممكن الاستعداد بشكل صحيح لوصول المدقق الاجتماعي إلى الموقع أثناء طلب المعلومات والوثائق أو إعداد المعلومات والوثائق التي سيتعرف عليها المدقق في الموقع، وهذا الطلب المسبق يجعل من الممكن توفير الوقت. (Brahim, 2020, p. 685)

2- استبيانات الرقابة الداخلي QCI (questionnaires de contrôle interne) :

الغرض من استبيان الرقابة الداخلية هو توجيه عمل المدقق نحو أهداف المهمة، وعلى وجه الخصوص العمليات التي لا تخضع لسيطرة جيدة وتلك التي تنطوي على حالات شاذة، (Brahim, 2020, p. 685) وخاصة في العمليات الأقل تحكماً لبناء الاستبيان، يسأل المدقق نفسه قبل وصوله إلى الموقع عما إذا كانت الأجهزة والضوابط التي سيجدها ذات

صلة وفعالة للسيطرة على المخاطر الكامنة في العمليات التي يقوم بتدقيقها لتحقيق الأهداف التشغيلية في ظل ظروف جيدة يتكون استبيان الرقابة الداخلية من خمس أسئلة أساسية تجعل من الممكن تجميع جميع الأسئلة المتعلقة بنقاط المراقبة معا وهي كالتالي:

✓ من الذي؟ أسئلة تحدد القضايا التي يجب تدقيقها بدقة؛

✓ ماذا؟ أسئلة تتعلق بموضوع العملية؛

✓ أين؟ أسئلة تتعلق بالأماكن التي تجرى فيها العملية؛

✓ متى؟ أسئلة تتعلق بوقت بداية ونهاية العملية؛

✓ كيف؟ أسئلة تتعلق بكيفية تنفيذ عملية التدقيق؛ (Réda, 2014, pp. 259-260)

3- مزايا الاستبانة: سريعة، سهلة لتمريرها، يسمح بالاختبارات الاحصائية. (Guerrero, 2008, p. 25) ذات

تكلفة منخفضة؛ (القواسمة، أبو الرز، أبو موسى، و أبو طالب، 2012، صفحة 231)

4- سلبيات الاستبانة: الخطأ في اختيار العينة أو في حجمها أو نوعها يؤثر في نتائج البحث؛ (Guerrero, 2008,

p. 25) الشعور من الملل والتعب من أسئلة الاستبانة، عدم تكامل الإجابات على جميع الاسئلة. صعوبة ملء

الاستبانة من أميين؛ (المحمودي، 2019، الصفحات 131-132)

ب- خطط أخذ العينات: إن العدد الهائل من الوثائق والمستندات وكذا العمليات والمهام التي هي بصدد التدقيق تؤدي إلى

زيادة المخاطر ذلك لاستحالة التدقيق في مكونات المؤسسة جميعا، يلجأ المدقق إلى المعينة الإحصائية في مهمته، (أحمد

قايد، 2015، صفحة 73) يكون استخدام هذه التقنية مفيدا عندما يكون عدد العناصر التي سيتم فحصها

(الموظفون الذين سيتم استجوابهم وكشوف الرواتب التي سيتم فحصها والحوادث التي سيتم تحليلها، وما إلى ذلك) أكبر

من 100 عينة (Réda, 2014, p. 362) على أن يسبق ذلك بالضرورة دراسة وتقييم نظام الرقابة الداخلية

لتحديد ما إذا كانت المعاينة ستستخدم أم لا وتركز المعاينة الاحصائية على المبادئ التالية:

1- تستعمل المعاينة الاحصائية في حالة تكيفها مع أهداف التدقيق؛

2- تحديد جيد للمجتمع بمعنى آخر لا داعي لمعاينة مجتمع غير كامل أو ذي حدود غير واضحة؛

3- اختيار العينة يكون عشوائيا بالضرورة؛

4- لجنة الاعتبار والتدخل الشخصي في التحليل؛

5- على المدقق تفادي الاستنتاج والحكم بالمخاطر والمجازفة فهي نتائج غير مؤكدة؛

6- اختيار عدة عينات والمطابقة فيما بينها مما يزيد من صحة النتائج دقة الحكم؛

7- ليس على المدقق تحديد مستوى عالي من الثقة؛ (أحمد قايد، 2015، صفحة 74)

يتم تحديد حجم العينة من خلال اختيار عشوائي لمجموعة معينة من الأفراد وحساب نسبة المعاينة التي تعطى بالمعادلة

(n/N) حيث:

n : حجم العينة المحسوبة عشوائياً؛

N : المجتمع؛

ثم يتم حساب:

X : المتوسط الحسابي

$V(X)$: التباين

$\delta(X)$: الانحراف المعياري

في بعض الحالات يمكن أن يصادف المدقق عدم إمكانية إجراء إحصاء شامل للملفات مثلاً ومن

أجل تجاوز ذلك، يلجأ إلى العينة الترتيبية وفقاً لما يلي:

لنفرض مثلاً أن العينة N تمثل مجتمع أجور أفراد مؤسسة ما ويمكن أن تقسم الأجور على حسب المستوى التأهيلي

لأصناف الأفراد المهنية ولنفرض أنها 05 أقسام $C1, C2, C3, C4, C5$ كل قسم منها يعتبر قسم فرعي يتم تطبيق

عليه تقنيات العينات ويمكن القول أن كلما كان حجم العينة كبيراً كلما كان مقدار الخطأ صغيراً. (سكاك، 2011، صفحة

176)

يمكن أن يختار المدقق بين نوعين من تقنيات العينات الإحصائية:

1- الاختيار العشوائي: يحدد المدقق حجم العينة ثم يرسم بطريقة منتظمة وحدات العينة في المجتمع يتم اختيار الفرد

الأول من العينة بطريقة عشوائية من بين العشرة الأوائل مثلاً نأخذ رقم 2 ثم نأخذ العنصر الذي يقع في المرتبة العاشرة

بعده والمتمثل في الرقم 12 ثم بعده الرقم 22 ثم الرقم 32..... إلخ يمكن للمدقق ممارسة هذه التقنية عن طريق

المجموعات إذا كان من الممكن تصنيف أفراد المجتمع إلى مجموعات، (Réda, 2014, p. 263) كالمستوى الوظيفي مثلا وتحصل على زمر كالإطارات وأعوان التحكم والإجراء مثلا فيعتبر كل زمرة منها كالمجتمع خاص يطبق عليها تقنيات العينات العشوائية؛ (سكاك، 2011، صفحة 176)

2- الاختيار المنطقي: يعتمد على إمكانية إيجاد عينة تمثيلية للمجتمع ويعتمد حجمها في هذه الحالة على مستوى الثقة المطلوب والمحدد في معظم الأحيان بنسبة 95% (سكاك، 2011، صفحة 176)

❖ مزايا مخطط أخذ العينات: توفير الجهد المبذول، إمكانية الحصول في معلومات وفيرة، سهولة الحصول على ردود وافرة من خلال متابعة العينة.

❖ عيوب مخطط أخذ العينات: الخطأ في اختيار العينة أو في حجمها أو نوعها يؤثر في نتائج البحث. (المحمودي، 2019، الصفحات 161-162)

ثانيا: الأدوات المستخدمة خلال المهمة: يعتمد المدقق في الميدان على مجموعة جديدة من الأدوات المتمثلة في الجدول التالي:

أ- المقابلة: إن المقابلة هي ذلك الاستبيان الشفوي الذي يتم فيه التبادل اللفظي بين القائم بالمقابلة وبين فرد أو عدة أفراد. (واسع، 2018، صفحة 66) تتيح المقابلة الحصول على معلومات دقيقة حول البيانات والعمليات وعادات العمل وتصورات وآراء الأشخاص الذين تمت مقابلتهم.

من ناحية أخرى تسمح المراقبة للمدقق بالحصول على فكرة عن ظروف العمل والمناخ الاجتماعي واحترام قواعد قانون العمل وما إلى ذلك. (Brahim, 2020, p. 685) وتعتبر المقابلة من بين الوسائل المحبذة لدى المدقق الاجتماعي، حيث يلجأ إليها في أغلب الأحيان، لأن التدقيق هو عملية استماع وإصغاء إلى مختلف الأطراف التي لها علاقة بالمؤسسة، كما أن تسيير المقابلة يخضع إلى قدرة المدقق على تسجيل النقاط المهمة، إي قدرته على الاتصال مع المسؤولين والاتصال بالأفراد مما ينعكس على إحدى مقومات فاعلية التدقيق. (واسع، 2018، صفحة 66) وهناك نوعان من المقابلات وهما:

1- المقابلة الفردية: هناك عدة أشكال من المقابلات الفردية منها المقابلة شبه التوجيهية وهي الأكثر استعمالا والتي تتكون من تحديد الموضوعات التي سيتم تناولها خلال المقابلة ثم تطرح سلسلة من الأسئلة يتم الاجابة عمها مباشرة مع

المسامح لكل من تتم مقابلته بالتعبير عن رأيه برحية بشأن هذا الموضوع دون التدخل في محتوى التعليقات التي تم جمعها، يمكن استعمال أشكال أخرى من المقابلة إذا رأى المدقق الاجتماعي ضرورة ذلك. (GUERRERO, 2008, pp. 69-70)

❖ مزايا المقابلة الفردية: مفصلة وغنية بالمعلومات، السماح للموظفين بالتعبير عن أنفسهم وفقا لأولوياتهم الخاصة.
❖ عيوب المقابلة الفردية: طويل، قد يخلق التردد خاصة عندما يكون الموضوع حساسا. (Guerrero, 2008, p. 24)

2- المقابلة الجماعية: هي التي يعمل فيها المدقق مع مجموعة من المشاركين في وقت واحد في هذا النوع من المقابلات يكون دور المدقق فيه إدارة الحوار وتسهيله، وتكون مهمته تسجيل التفاعل الذي يدور بين المشاركين، وهذا يتطلب مهارات في إدارة الحوار وتوجيه النقاش في الوجهة المرادة، إن التفاعل بين آراء المشاركين يظهر نتائج ربما لا تظهر في المقابلات الأخرى؛ (ماجد، 2016، صفحة 35)

❖ مزايا المقابلة الجماعية: يجعل من الممكن مقارنة وجهات النظر، يظهر فيه إبداع المجموعة.
❖ عيوب المقابلة الجماعية: غير مناسبة في حالة النزاعات، أفكار القادة تسيطر على أفكار البقية. (Guerrero, 2008, p. 24)

ب- الملاحظة: هي عملية توجيه الحواس لمشاهدة ومتابعة سلوك معين أو ظاهرة معينة وتسجيل جوانب ذلك السلوك وخصائصه من أجل الحصول على أدق المعلومات. (المحمودي، 2019، صفحة 149) وتعتبر ذات أهمية بالغة بالنسبة للتدقيق فيجب مراعاة تعدد الجوانب الخاصة بما فمثلا لما تخص ظروف العمل فيجب ملاحظة الأعباء الجسمانية والفكرية وعوامل أخرى مثل الضوضاء، الحرارة، التلوث، الضوء والتهوية وتهيئة الأماكن والمساحات.....الخ. (سكك، 2011، صفحة 180). يمكن أن تكون طريقة جيدة للتغلب على أي موقف سطحي من الأشخاص الملحوظين وللمساعدة في الكشف عن العمليات الاجتماعية المعقدة التي لا يمكن البوح بها. (Neville , 2004, p. 23)

وتكون الملاحظة جيدة إذا كان الحصول على معلومات كافية مسبقة عن موضوع الدراسة الذي سيتم ملاحظته، تحديد أهداف استخدام أسلوب الملاحظة لجمع المعلومات كذلك استخدام الوسائل والأدوات المناسبة لتسجيل الملاحظة،

تحديد الفئات التي سيقوم بملاحظتها، الدقة في الملاحظة وعدم التسرع في النتائج، الملاحظة لفترة زمنية مناسبة. (دشلي، 2016، صفحة 91)

❖ مزايا الملاحظة: يسمح لك بمعرفة جو العمل في مكان الموظفين (معلومات عن مناخ العمل)، يقلل من التأثير عندما تكون الملاحظة سرية. (Guerrero, 2008, p. 25)

❖ عيوب الملاحظة: طويلة تستغرق في بعض الأحيان عدة أيام، كثيرا ما تتدخل بعض العوامل الخارجية التي تعيق أسلوب الملاحظة، محددة بالوقت الذي تقع فيه الأحداث. صعوبة الاندماج في مجتمع الدراسة وبالتالي الفشل في جمع المعلومات المطلوبة. (المحمودي، 2019، صفحة 156)

ت- لوحة القيادة الاجتماعية: يعرفها Taieb jean pierre على أنها " مجموعة معطيات اجتماعية تسمح بمتابعة تطور العمالة، مراقبة زيادة الكتلة الأجرية، قياس نمو كفاءات وإنتاجية المأجورين وفحص الجو الاجتماعي".

كما عرفها Bernard Martory على أنها " مجموعة وسائل توضع تحت تصرف المسؤولين تجمع وتعرض معلومات من أجل إمكانية اتخاذ قرارات اجتماعية جيدة". (بن عيسى، 2021، صفحة 72)

ومنه نستنتج أن لوحة القيادة الاجتماعية هي مجموعة من المؤشرات يتم اختيارها من طرف المسؤولين كمعايير تساعد على معرفة مدى تحقيقهم للأهداف التي سطروها، والسماح لهم بالتعرف على خصائص تسييرهم، وتشخيص الوضعية الحقيقية للوضع الاجتماعي داخل المؤسسة وسهولة قياس الانحرافات المتواجدة يمكن عرضها على شكل جداول، مخططات بيانية أو منحنيات لتسهيل على المسؤولين عملية اتخاذ القرارات الاجتماعية بطريقة ملائمة وجيدة.

و من بين الأدوار الحديثة للوحة القيادة الاجتماعية أنها تعد أداة مسهلة لعملية التدقيق الاجتماعي الداخلي والخارجي من خلال الاستعانة بمؤشراتها. (بايموت، 2019، صفحة 131)

❖ مزايا لوحة القيادة الاجتماعية: كمي، غالبا ما تكون موجودة في مجال الأعمال، إعطاء أرقام حول موضوع معين.

❖ عيوب لوحة القيادة الاجتماعية: معقدة وطويلة في الجمع إذا كان ليس لدينا معلومات من البداية، لا تسمح بفهم أسلوب المشكلة. (Guerrero, 2008, p. 25)

يختار المدقق الاجتماعي أدواته وفق التكلفة وعامل الوقت وطبيعة المناخ الاجتماعي المراد تدقيقه.

المبحث الثالث: التدقيق الاجتماعي لأنشطة المسؤولية الاجتماعية

تأخذ أبعاد التدقيق عن المسؤولية الاجتماعية في مفهومها العلمي طابعاً متميزاً في نشاط المؤسسات وذلك من أجل التأكد من المنافع والأعباء الاجتماعية التي ترتب على النشاط وما حصل عليه المجتمع من منافع، وما لحقته من أضرار من خلال تلك الممارسات. كما يحتاج الأمر إلى التأكد من مسارات التوظيف الموارد المتاحة وأوجه التشغيل الملائمة ومدى اتساقها والمحيط الاجتماعي. (الشرع، 2003، صفحة 109)

المطلب الأول ماهية الأداء الاجتماعي:

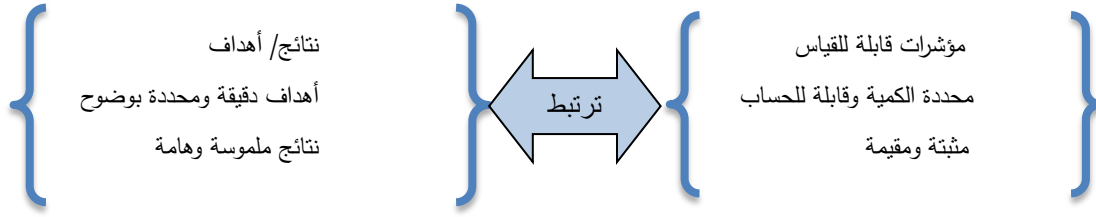
الفرع الأول: مفهوم الأداء الاجتماعي

يعتبر مفهوم الأداء الاجتماعي للشركات مفهوماً يركز على أخلاقيات الأعمال أي العمل على علاقات الأعمال والمجتمع بحيث يعكس قدرة الشركة على إدارة مسؤوليتها الاجتماعية، كما يشير المفهوم إلى طبيعة التفاعلات بين الشركة والمجتمع ويضفي الطابع الرسمي لفكرة أن الشركة يجب أن تتحمل مجموعة من المسؤوليات تتجاوز التزاماتها القانونية والاقتصادية. (IGALENS & GOND , 2003, p. 1470)

كما يقصد بمصطلح الأداء الاجتماعي **Social Performance** للمنظمات هو " سلوك الأفراد عندما يقومون بأداء أدوارهم الاجتماعية: أي مجموعة التصرفات الانسانية في المواقف الجماعية، وتوجد عمليات التبادل في أداء الأدوار يلجأ إليها الأفراد وذلك من خلال التغيرات التي تحدث في سلوك الأفراد استجابة لما يتوقعه الآخرون في البيئة، كذلك التغيرات التي تحدث في البناءات الاجتماعية والعمليات التي ترتبط ببعض الأدوار، العلاقات التأثيرية لطبيعة التغيرات التي تطرأ على سلوك الأفراد في إطار البناءات والعمليات الاجتماعية والبيئية. (عبد الوهاب، 2009، صفحة 13) وبالتالي يمكن تفسير ظهور مفهوم الأداء الاجتماعي على أنه الوعي في كيفية الانتقال بالمسؤولية الاجتماعية من مستوى الانجاز و فقط إلى مستوى إدارتها ثم إلى مستوى التدقيق في أثرها على أطراف أصحاب المصلحة.

يشير الأداء الاجتماعي للمؤسسة إلى تنفيذ المسؤولية الاجتماعية كما يهدف الأداء الاجتماعي إلى الإبلاغ بين النتيجة التي تم الحصول عليها والوسائل المعتمدة لتحقيقها، يمكن إدارة وقياس الأداء الاجتماعي وقياسه على النحو التالي:

الشكل رقم (2-4): قياس الأداء الاجتماعي



المصدر: (BAKHOUCHE, 2020, p. 178)

كما ترى BAKHOUCHE (2020) بأن مؤشرات القياس الأداء الاجتماعي تجعل من الممكن تحسين العلاقة مع أصحاب المصلحة وبالتالي توجيه صنع القرار من أجل تعزيز المسؤولية الاجتماعية والبيئية للمؤسسة. (p. 178)

الفرع الثاني: صعوبات قياس الأداء الاجتماعي:

- أ- صعوبة تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية؛
- ب- صعوبة تحديد جميع مؤشرات الأداء الاجتماعي؛
- ت- عدم وجود وحدة للقياس؛
- ث- غياب النصوص التشريعية الملزمة للقياس؛
- ج- غياب آليات الإفصاح لنتائج الأداء الاجتماعي؛
- ح- عدم وجود معايير فنية للقياس؛
- خ- عدم مراجعة تلك الأنشطة الاجتماعية دورياً؛
- د- عدم وجود أسس لإقامة نظام محاسبي لمجالات الأداء الاجتماعي؛ (بن يمينة و فاطمة الزهراء، 2019، صفحة

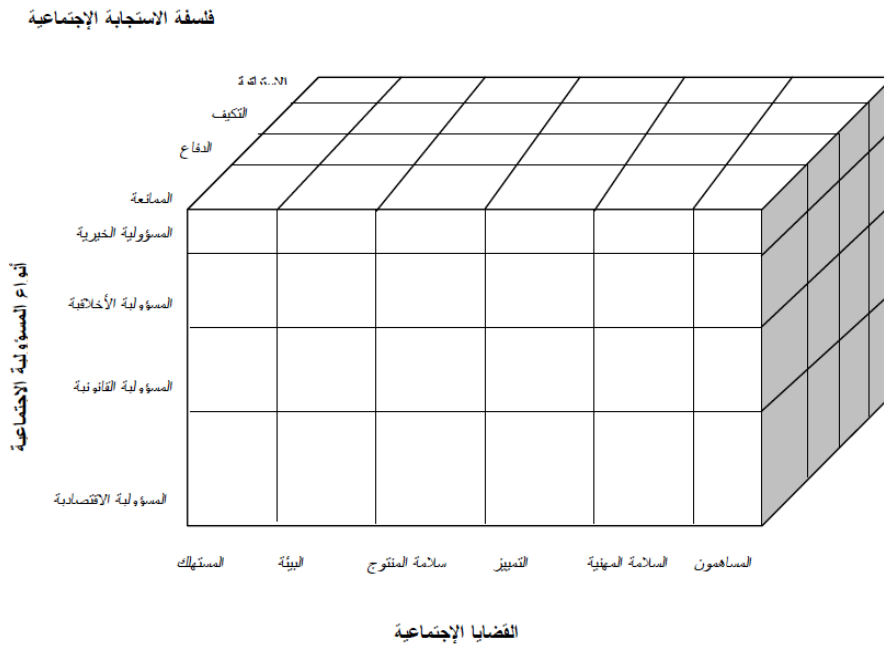
(326)

الفرع الثالث: نماذج الأداء الاجتماعي للمؤسسات:

ظهرت الأعمال الأولى في مجال قياس الأداء الاجتماعي لكارول عام 1979 حيث عرض النموذج التصميمي الأول من نوعه للأداء الاجتماعي للمنظمات، هذا النموذج يحدد مفهوم الاداء الاجتماعي كترابط وتكامل ثلاثة أبعاد: مبادئ المسؤولية الاجتماعية، طريقة ممارسة هذه المبادئ (التحسيس الاجتماعي) وقيمها المجتمعية، ظهرت فيما بعد العديد من الدراسات التي تناولت مفهوم الأداء الاجتماعي، حيث تحتاج كل منظمات الأعمال إلى قياس أدائها الاجتماعي وذلك من خلال المراقبة المستمرة لإنجازات برامجها وتوثيقها.

وتعتبر النماذج التالية من أهم الدراسات الهادفة التي تفسر مفهوم الأداء الاجتماعي. (باشا، 2017، صفحة 197)
 أولاً نموذج كارول: قدم Carroll سنة (1975، 1979) عناصر مهمة تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، وقد حدد أربعة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية (الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والخيري)، ووضعها كمصفوفة مع القضايا التي يجب أن تهتم بها المؤسسة (كالنزعة الاستهلاكية، البيئة، التمييز، سلامة المنتج، السلامة المهنية والمساهمين) وفي الأخير أضاف بعداً ثالثاً وهو فلسفة الاستجابة الاجتماعية (رد الفعل، الدفاع، التكيف، الاستباقية، المبادرة التطوعية) ليكون في النهاية نموذجاً في شكل مكعب حيث يحتوي هذا المكعب 96 خانة كما هو موضح في الشكل رقم (2-5) والتي من الممكن أن تزيد أو تنقص وفقاً للقضايا المتبناة. (برني، أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الإستشفائية الخاصة لولاية بسكرة رسالة دكتوراه، 2015، صفحة 158)

الشكل رقم (2-5): نموذج كارول للأداء الاجتماعي



المصدر: (Carroll, 1979, p. 503)

مكن استعمال هذا النموذج كأداة تخطيط وأداة تشخيصية لحل المشكلات الاجتماعية، كذلك يمكن أن يساعد في تحديد

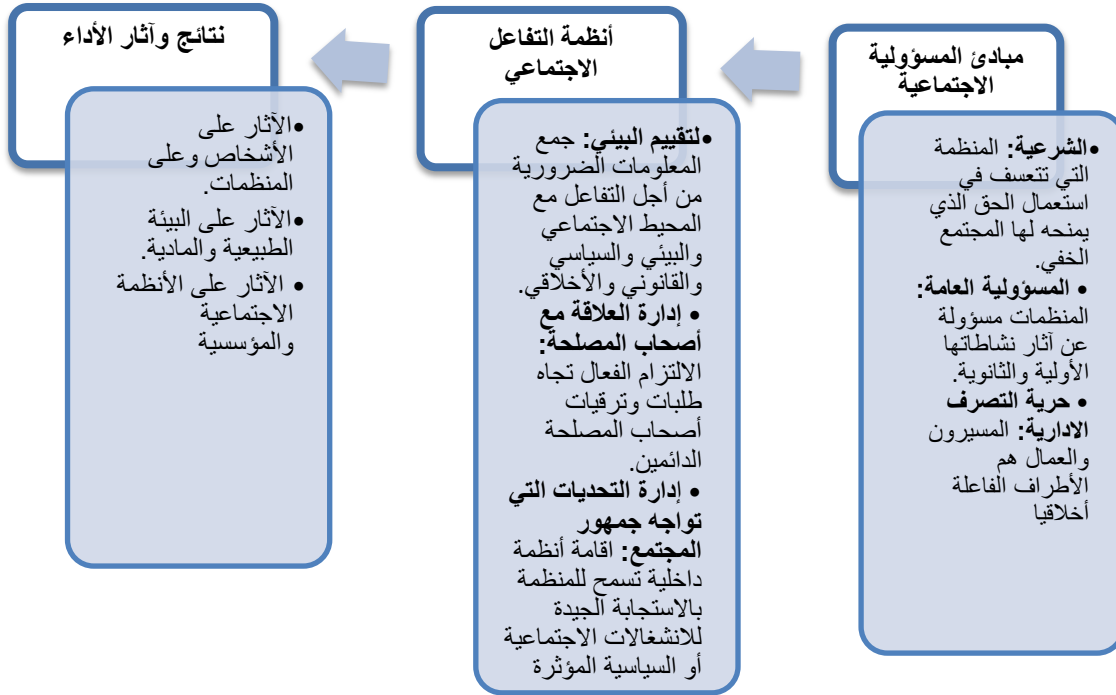
الفئات التي تدخل في أنشطة المسؤولية الاجتماعية. (Carroll, 1979, p. 503)

ثانيا: نموذج Cochran و Wartick (1985): قاما بتوسيع نموذج كارول مما يشير إلى أن المشاركة الاجتماعية للشركات تعتمد على مبادئ المسؤولية الاجتماعية وعملية الاستجابة الاجتماعية وسياسة إدارة القضايا الاجتماعية، (Garriga & Mele, 2004, p. 60).

بالاعتماد على نموذج Carroll اقترح الباحثان نموذجا جديدا، الهدف منه جعل نموذج Carroll أكثر عمليا وسهل الاستعمال، حيث قاما بتعديل بعض المفاهيم فغيرا مفهوم الاستجابة الاجتماعية بعبارة (السياسات الموضوعية لمواجهة المشاكل الاجتماعية). (المحمد و ايت زيان، 2016، صفحة 92)

ثالثا: نموذج وود (Wood) (1991): من خلال ما تراه (Wood) فإن الأداء الاجتماعي هو ناتج عن تشكيلة تنظيمية ممثلة من خلال مجموعة من الالتزام بالمبادئ والأنظمة الداخلية، والنتائج الملاحظة، هذه المكونات الثلاثة تربط المنظمة بالمجتمع حيث تعرضت وود (Wood) منظمة الأعمال ككيان يؤثر على أصحاب المصلحة وعلى المجتمع وعلى ذاته أيضا، ويعتمد هذا التصميم على نظرية الأنظمة المفتوحة، فالأداء الاجتماعي وفقا ل (Wood) هو مجموعة من التصنيفات التي تعكس نشاطات منظمات الأعمال في شقها المتعلق بآثار ونتائج هذه النشاطات على المجتمع وعلى أطراف أصحاب المصلحة وعلى المنظمة بحد ذاتها، تتحدد طبيعة هذه النتائج من خلال الترابطات العامة والخاصة والتي تحدد مبادئ المسؤولية الاجتماعية. (زايري و مقدم، 2012، صفحة 212)

الشكل رقم (2-6): نموذج الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال المقترح من طرف وود (Wood)



المصدر: (باشا، 2017، صفحة 199)

المطلب الثاني: علاقة التدقيق الاجتماعي بالمسؤولية الاجتماعية:

يكمن نجاح أي مؤسسة في قدرتها على التواصل مع أصحاب المصلحة من خلال سعيها إلى تحديد (Hazarika, 2015, pp. 217-256) الفجوة الاجتماعية بين ما هو متوقع وما تم أدائه فعلا من خلال اجراء تدقيق اجتماعي على الجوانب غير المالية للمؤسسة بجمع معلومات متعلقة بالمسؤولية الاجتماعية من أجل منح مصداقية على التقارير الصادرة من طرف المؤسسة. (Tiron-Tudor, Dragu, Cordos, & Oprisor, 2015, pp. 257-279) بحيث يخلق التدقيق الاجتماعي الية نوعية للوصول الى اصحاب المصلحة باعتبار أن المؤسسة ليست مجرد أنظمة اقتصادية معروفة بأدائها المالي ولكنها تتضمن سلسلة كاملة من العروض مثل البيئية والاجتماعية على شكل مبادرات للمسؤولية الاجتماعية التي تساعد المؤسسة في تطوير شبكة يمكنها (Hazarika, 2015, pp. 217-256) ربطها بأصحاب المصلحة؛ من أجل تحقيق أهداف اجتماعية قد تكون مباشرة أو غير مباشرة يقتضي تحقيقها وضع الخطط والسياسات والبرامج الكفيلة برسم طريق واضحة وتدقيق في كيفية ادارة مواردها بطريقة رشيدة ومتابعة نتائج اعمالها من خلال نظام رقابة يكشف الانحرافات والصعوبات والعراقيل التي واجهتها والسبل اللازمة لمعالجتها في الوقت المناسب . (أحمد قايد ن.، 2012، الصفحات 1-17) حيث يمكن تقديم تدقيق للمسؤولية الاجتماعية وقياسه والابلاغ عنه بناء على

الارشادات التي وضعتها الهيئات الدولية ومبادرات اعداد التقارير لدى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والمنظمات العالمية للأمم المتحدة ومنظمات العمل الدولية ومبادرات إعداد التقارير الدولية ان هذه المنظمات يمكن أن توفر أساسا لتطوير إطار

تنظيمي بحيث يمكن للمؤسسة أن تبني بجدية المسؤولية (Hazarika, 2015, pp. 217-256)

إن وضع حيز لتطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يسمح لهذه الأخيرة بتحديد استراتيجية من خلال تحليل :

❖ الفرص والتهديدات المرتبطة بالمجال الاجتماعي؛

❖ نقاط قوة وضعف المؤسسة، المتعلقة بالمحيط الداخلي وهو أساس عمل التدقيق الاجتماعي من خلال مختلف

الوسائل التي يتيحها المؤسسة للكشف عن الحقائق باستعمال منهجية عمل صارمة وتشخيص المحيط الداخلي والبيئة

الخارجية ؛ (سكاك و قريشي، 2019، الصفحات 410,391) ومنه فالهدف الرئيسي للتدقيق الاجتماعي هو قياس

الأداء الاجتماعي والمجتمعي وذلك بإجراء تحليل اجتماعي، بحيث يعرف الاداء الاجتماعي بأنه مقياس فعالية السياسة

المنفذة فيما يتعلق بالموظفين(الكشف عن المشكلات الاجتماعية ، والتنبؤ بتطورها ، وتحديد تكلفة الفرصة البديلة

للاستجابة) ويعرف الاداء المجتمعي للمنظمة بأنه مقياس لفعالية سياسة الشركة فيما يتعلق ببيئتها (من خلال جميع أصحاب

المصلحة) ، كما يمثل التحليل الاجتماعي الخطوة التشخيصية التي تسمح بتقييم الاداء الاجتماعي وتحليل الفجوة بين

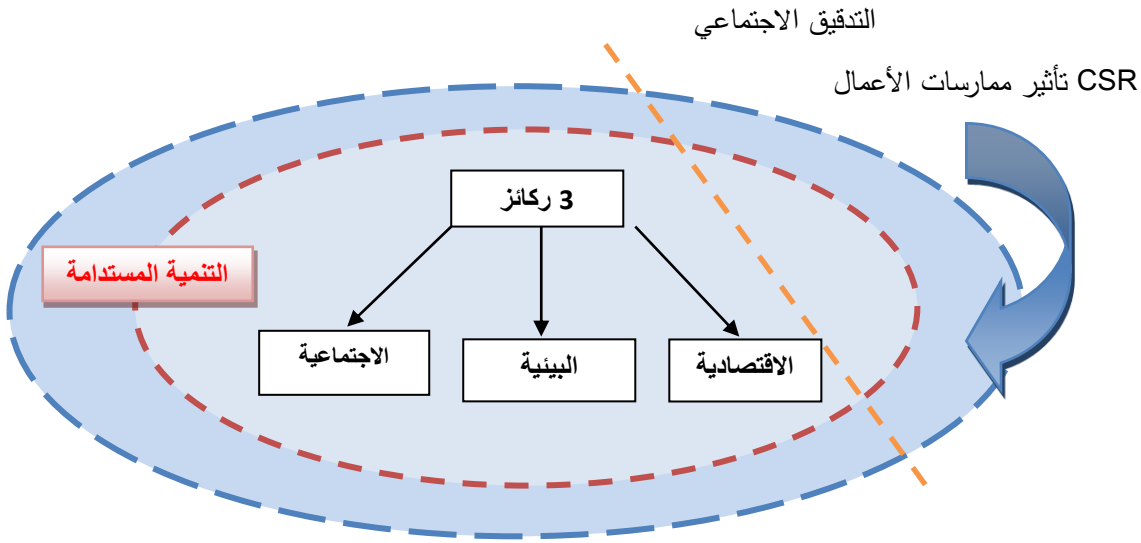
الاهداف والاداء المحقق. وعليه يجب إجراء التدقيق الاجتماعي على معلومات المسؤولية الاجتماعية والاستدامة المقدمة في

التقارير الصادرة عن المؤسسات، فإن الصلة بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات واستدامة الشركة هي أن المسؤولية

الاجتماعية تحدد تأثير ممارسات الأعمال على الركائز الثلاث الموضحة في الشكل رقم (2-7) لذلك يجب أن يتضمن

التدقيق الاجتماعي كلا من معلومات المسؤولية الاجتماعية والاستدامة.

الشكل رقم (2-7): التدقيق الاجتماعي عند التفاعل بين الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية



المصدر: (Tiron-Tudor, Dragu, Cordos, & Oprisor, 2015, p. 265)

ومنه جب أن يكون التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية للشركات شاملين بحيث يمكن للمنظمات أن تقي شأخة كنظام مفتوح وشفاف. المنظمات ليست مجرد أنظمة اقتصادية معروفة بأدائها المالي، ولكنها تتضمن سلسلة كاملة من العروض مثل البيئية والاجتماعية والثقافية وما إلى ذلك، على الرغم من أنه يعتقد أنها تبدأ من المجتمع داخل الشركة، ولكن يجب عليها تلبية الاحتياجات من المجتمع الخارجي. تحتاج الشركات إلى وضع استراتيجية للاستجابة للقلق الداخلي والخارجي، ويمكن للتدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية للشركات مساعدتها على تطوير نظام للمساءلة. يكمن نجاح أي منظمة في قدرتها على التواصل بشكل فعال مع المكونات الأخرى للمجتمع. إذا كانت هناك فجوة بين التوقعات والأداء، فقد يتسبب ذلك في إلحاق ضرر جسيم بالمنظمة. في هذا المنعطف، يمكن لمبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات أن تساعد المنظمات في تطوير شبكة يمكنها ربطها بأصحاب المصلحة.

يخلق التدقيق الاجتماعي آلية توعية للوصول إلى الجمهور لأن المنظمات الأعمال ليست مجرد منظمات اقتصادية فحسب، بل هي أيضًا منظمات اجتماعية. لكي تكون منظمة اجتماعية، من الضروري التعامل مع أصحاب المصلحة، كما يقول العمال والمستثمرون وأصحاب المصلحة والعملاء والمجتمع الأكبر ككل، يمكن تقييم تدقيق المسؤولية الاجتماعية للشركات أو التدقيق الاجتماعي وقياسه والإبلاغ عنه بناءً على الإرشادات التي وضعتها الهيئات الدولية ومبادرات إعداد التقارير. لدى منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والميثاق العالمي للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومبادرات إعداد التقارير العالمية (GRI) إرشادات إعداد يتم تنظيمها كمعايير معترف بها على المستويين الدولي والوطني. على الرغم من

أنها توفر التطوع في وضع المعايير، إلا أن هذه المنظمات يمكن أن توفر الأساس لتطوير إطار تنظيمي. بحيث يمكن للشركات أن تتبنى بجدية المسؤولية الاجتماعية للشركات والتدقيق الاجتماعي، لصالح الشركة وأصحاب المصلحة. (Hazarika, 2015, pp. 217-256)

المطلب الثالث: التدقيق الاجتماعي لأنشطة المسؤولية الاجتماعية

الفرع الأول: مدخل لطرق قياس أنشطة المسؤولية الاجتماعية:

لا يزال موضوع القياس البيئي والاجتماعي من الموضوعات التي تواجه صعوبة تطوير مدخل قياس عملي يلقي القبول العام كما في المحاسبة المالية، (بدوى، المحاسبة عن التأثيرات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمشروع، 2000، صفحة 143) وينتج ذلك من طبيعة الأنشطة الخاضعة للقياس لكونها غير محددة المعالم ولم يتم الاتفاق على ماهيتها بسبب وجود فجوة بين ما يتوقعه المجتمع من منشآت الأعمال وبين ما تراه تلك المنشآت من مسؤولية تجاه المجتمع، كذلك صعوبة التعبير بوحدات نقدية عن نتائج قياس الإسهام الاجتماعي للمنشأة. (البارودي، 2017، الصفحات 266-315)، حيث يمكن التمييز بين مدخلين وهما:

أولاً: مدخل القياس الكمي ذي المضمون الواحد: يعمل على قياس الظواهر كميًا وبمقيار واحد يعكس خاصية مشتركة بينها. ويفرق بين التجهين في مجال القياس العمليات الاجتماعي.

أ- الاتجاه الأول: القياس باستخدام وحدة المنفعة الاجتماعية: يميز هذا الاتجاه بين نوعين من قيمة الشيء:

1- قيمة المبادلة: قدرة تبادل شيتين مختلفين في الصفات. ويقوم على فكرة امكانية قياس منفعة الأشياء ومقارنتها

وجمعها، وقد عرف باتجاه المنفعة العددية. "Cardinal Utility"

2- قيمة الاستعمال: يقصد بها قدرة الشيء على إشباع حاجة إنسانية مباشرة عندما يستعمله الإنسان، أو منفعة

الشيء لمن يستعمله أو يتأثر به. ويقوم على إمكانية ترتيب أوضاع تنازلية أو تصاعدية لمنفعة الأشياء طبقاً لدرجات الاشباع

التي يحصل عليها الفرد منها، ويعرف باتجاه المنفعة الترتيبية. "Ordinal Utility"

ويتفق الاقتصاديون على قياس درجة الاشباع هذه كميًا في شكل وحدات منفعة.

ب- الاتجاه الثاني: القياس باستخدام وحدة النقد؛

استخدمه "Dupuit" فائض المستهلك للتعبير عن مجال الأداء البيئي والاجتماعي والذي عرفه بأنه "قيمة الزيادة في المبلغ الذي كان المستهلك مستعدا لدفعه للحصول على السلعة أو الخدمة وبين المبلغ الذي دفعه فيها فعلا عندما حصل عليها". كما أن هناك امكانية قياس الأداء البيئي والاجتماعي بالاعتماد على مفهوم فائض المستهلك على أساس أنه يعكس الجهود الفنية والتنظيمية التي لها تأثيراتها على نوعية الحياة. إلا أن صعوبة توفر معلومات عن المنفعة المستمدة وصعوبة توفر معلومات عن السعر الذي يرغب المستهلك في دفعه وسعر البيع الفعلي يجعل مدخل القياس الكمي ذي المضمون الواحد غير ملائم لقياس عناصر مجالات المسؤولية الاجتماعية. (بدوى، المحاسبة عن التآثرات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمشروع، 2000، الصفحات 144-145-146-147-150)

ثانيا: مدخل القياس متعدد الأبعاد:

أ- القياس النقدي: حيث يتم الاعتماد على وحدة النقد التي يجرى التعامل بها في الزمان والمكان، وعادة يتم الاعتماد على القياس النقدي عند قياس التكاليف الاجتماعية والمؤشرات الاقتصادية؛

ب- القياس الكمي: عن طريق الاعتماد على القياسات الكمية للعمليات التي لا يمكن قياس تأثيرها بمقياس نقدي، في حين يتوفر لقياسها مقاييس كمية غير نقدية؛

ت- القياس الوصفي: حيث يتم التعبير بصورة إنشائية عن تأثير الأنشطة الاجتماعية التي لا يمكن قياسها بمقاييس نقدية أو كمية؛ (البارودي، 2017، الصفحات 266-315)

وبالتالي فإن الغرض من مراجعة أنشطة المسؤولية الاجتماعية هو الكشف عن العناصر الواقعية للمعرفة بالعوامل الرئيسية للأداء الاجتماعي وأيضاً عوامل الخطر الاجتماعية التي تعد مصدراً لتدهور أداء المؤسسة التي يتم تدقيقها وبالتالي إلى جانب التشخيص فإن هذا التدقيق سيجعل من الممكن فهم مصادر المطابقة وعدم المطابقة للأداء الاجتماعي أو المخاطر الاجتماعية لاقتراح مجالات التدخل وتوقع المخاطر الاجتماعية. (LANGAR, 2013, p. 300)

الفرع الثاني: تدقيق مجالات أنشطة المسؤولية الاجتماعية

يأخذ التدقيق الاجتماعي لمجالات المسؤولية الاجتماعية أربعة مجالات مهما كانت الجهات المالكة للمؤسسة قطاع

عام أو قطاع خاص وهي كالتالي:

أولاً: التدقيق الاجتماعي لمجال المساهمات البيئية: لم يتم التوصل حتى الآن إلى معايير خاصة للتدقيق البيئي مقبولا

قبولا عاما، يتم إعداد التقرير البيئي إليها ولكن يمكن أن تكون خطوات التدقيق البيئي وإجراءاته على النحو التالي:

أ- يقوم المدقق بتحديد هدف عملية التدقيق، وذلك من خلال التحقق من التزام إدارة المؤسسة محل الفحص بأداء

واجباتها البيئية وأن يقوم المدقق بالحصول على الأدلة الكافية التي تؤكد رأيه؛

ب- يتعرف المدقق على طبيعة نشاط المؤسسة والمخاطر البيئية والقوانين البيئية التي تطبقها، كذلك سياسات وإجراءات

المؤسسة المتعلقة بالبيئة، حيث إن هذه الأمور تمكن المدقق من حصر وتحديد العوامل البيئية المؤثرة في المشاريع التي

تقوم بها المؤسسة؛

ت- يقوم المدقق بوضع معايير الخاصة للقيام بالتدقيق البيئي خاصة وأنه لا يوجد معايير متفق عليها لأنه من الضروري

وضع معايير لتدقيق البيئة ليتمكن من أداء عمله دون خوف والابتعاد عن الحكم الشخصي، لذلك تعتبر المعايير

الركيزة التي يعتمد عليها المدقق في عمله فضلا على أنها تعتبر المعايير أمرا حيويا لتدقيق البيئة فهي تمثل الأساس

الانتقادي وعدم وجودها عائقا أمام الحكم على كفاءة الأداء البيئي والمقارنة بين المشروعات المختلفة؛

ث- أن يقوم المدقق بإجراء المقابلات والاستفسارات والمناقشات مع العاملين بالمؤسسة للحصول على المعلومات الملائمة

لعملية التدقيق خاصة عن المعلومات التي قد يحيط بها الغموض؛

ج- أن يقوم المدقق بجمع الأدلة للتحقق من فعالية نظام الإدارة البيئية للمؤسسة وكذلك فعالية نظام الرقابة على الأداء

البيئي للمؤسسة؛ (كرم، 2012، صفحة 23)

ح- أن يقوم مدقق الحسابات بإعداد التقرير للتدقيق البيئي كما يقوم بالمراجعات التالية:

- ❖ مراجعة تكاليف رقابة الأداء البيئي؛
- ❖ التأكد من أن المؤسسة تقوم بالاستثمار في أنشطة البحوث والتطوير في مجال حماية البيئة؛
- ❖ مراجعة مؤشرات استهلاك الموارد البيئية؛
- ❖ مراجعة مؤشرات الانبعاثات والنفايات السائلة والمخلفات؛
- ❖ مراجعة مؤشرات تكاليف الفشل في رقابة الأداء البيئي إلى إيرادات المبيعات؛
- ❖ مراجعة الإيرادات الناتجة عن إعادة تدوير المخلفات؛

❖ مراجعة نظم الإدارة البيئية؛

ثانياً: التدقيق الاجتماعي لمجال المساهمات العامة: إن تدقيق تأثيرات العمليات البيئية والاجتماعية لمجال المساهمات العامة في صورة كمية غير نقدية يمكن أن يوفر معلومات تضيف دلالة بيئية واجتماعية أكثر وضوحاً لهذه التأثيرات وذلك من خلال تدقيق ما يلي:

أ- تدقيق مدى التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية من حيث توظيف المعاقين ونسبتهم إلى إجمالي عدد العاملين

العاديين والتي حددها القانون بنسبة 2% من إجمالي العاملين العاديين؛

ب- تدقيق مدى مساهمة المؤسسة في حل مشكلة نقص العمالة المدربة التي أصبحت من القضايا القومية الهامة؛

ت- مراجعة عدد الوحدات السكنية التي وفرتها المؤسسة وعدد العاملين المستفيدين بها ونسبتهم إلى إجمالي عدد العاملين

سعيها منها إلى حل مشكلة الإسكان؛

ث- تدقيق مشكلة نقل العمال من خلال تحديد عدد وسائل النقل التي توفرها المؤسسة لنقل العاملين وعدد المستفيدين

بها ونسبتهم إلى إجمالي عدد العاملين؛

ج- تدقيق مدى مساهمة المؤسسة في تقليل الضغط على المستشفيات العامة وذلك من خلال معرفة عدد الأطباء وهيئة

التمريض المخصصة للرعاية الصحية ومتوسط عدد المترددين من سكان المنطقة والمناطق الأخرى يوميا وإجمالي عدد

الحالات المرضية المستفيدة وعدد الحالات التي تم شفائها؛ (بدوي، 2000، الصفحات 186-187)

ح- مراجعة مؤشرات الأداء الاجتماعية تجاه المجتمع: يجب أن تقوم المؤسسة بإعداد إفصاح وصفي مختصر عن دورها في

دعم المجتمع والمشاركة في حل مشاكله كما يجب الإشارة إلى أهمية هذا الدور في دعم الأداء في الأجل الطويل من

خلال دعم شرعية المؤسسة وتحقيق القبول المجتمعي لها ويجب على فريق المراجعة الداخلية القيام بمراجعة مؤشرات

الأداء الاجتماعي تجاه المجتمع من خلال المؤشرات التالية: (البارودي، 2017، الصفحات 266-315)

❖ مراجعة التبرعات النقدية والعينية؛

❖ مراجعة المؤشرات الخاص بمجال التوظيف للعمال العاديين؛

❖ مراجعة المؤشرات الخاصة بتنمية أفراد المجتمع؛

❖ مراجعة مؤشرات الأداء الاجتماعي تجاه الموردين؛

❖ مراجعة مؤشرات العلاقات مع الحكومة؛

❖ مراجعة مؤشرات الأداء المرتبطة بحقوق الإنسان.

ثالثا: التدقيق الاجتماعي لمجال الموارد البشرية: يدرك مديرو الموارد البشرية الدور الذي يلعبه تدقيق الموارد البشرية

ومساهمته في المؤسسة حيث يتم تعيين العديد من الأدوار له وتتم اجراءات تدقيق الموارد البشرية في النقاط التالية:

أ- تدقيق الاجور وساعات العمل تجاه العاملين: تقوم المؤسسة بإعداد مقدمة مختصرة عن موقفها تجاه العاملين، وأهم

الأنشطة التي تقدمها للعاملين لدعم العلاقات معهم، ويجب على فريق المراجعة الداخلية فحص ومراجعة مؤشرات

أنشطة المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بالعاملين والتي يمكن حصرها في: (جريدة المحاسبين،

<https://almohasben.com>/تاريخ الاطلاع 2022/03/23)

1- مراجعة مبالغ الرواتب والاجور والمكافآت والحوافز والبدلات والمنح والاعانات للتأكد من صرفها بالكيفية السليمة

والوقت اللازم وبالمكان السليم والتأكد من أن يحصل عليه العاملون من هذه العناصر هو مستوى مناسب ومقبول

يتقارب مع ما يحصل عليه أقرانهم في المؤسسات الأخرى المماثلة؛

2- مراجعة نظم منح اعانات الوفاة والعجز الكلي والجزئي ومكافآت التقاعد ونظم المعاشات الاضافية بهدف

التحقق من مناسبة تلك الانظمة ومن انتظام صرفها للعاملين المستحقين لها؛

3- مراجعة احصائيات إصابات العمل وإصابات الامراض المهنية والمبالغ المنفقة على المراكز الطبية ووحدات

الاسعاف ومبالغ ونظم العلاج داخل وخارج المؤسسة بهدف التحقق من سلامة بيئة العمل توفر سبل الرعاية

الطبية والصحية للعاملين؛

4- مراجعة برامج تأهيل وتدريب العاملين بالمؤسسة وإجراءاته ومراجعة إحصائيات المتدربين داخل المؤسسة

وخارجها، والمبالغ التي أنفقت على التدريب، ومتوسط نصيب الفرد من هذه المبالغ ثم التحقق من مدى كفاءة

برامج التدريب وعن مدى اكتساب المتدربين للمهارات والمعارف اللازمة تمهيدا لإتاحة الفرصة للترقية والتدرج

الوظيفي وتحسين الأداء؛

5- مراجعة المبالغ التي قامت المؤسسة بإنفاقها على النوادي والحفلات والمصايف والأنشطة الرياضية، ثم التعرف على أعداد المستفيدين من هذه الأنشطة، ثم التحقق من فعالية هذه الخدمات وتقديمها بشكل مناسب لأكبر عدد من المحتاجين إليها؛

6- مراجعة الإنفاق على إسكان العاملين سواء المبالغ المنفقة في مجال إنشاء المساكن أو في مجال استئجار مساكن أخرى والتعرف على صحة وسلامة الإنفاق من ناحية والتعرف على أعداد المستفيدين وفئاتهم ودرجاتهم من ناحية أخرى؛

7- مراجعة نظم وسياسات ترقية العاملين بناء على قدراتهم وتحقيق فرص التعاون للترقية دون تمييز أو محاباة؛

8- مراجعة ودراسة أرقام ومعدلات دوران العمل بالمنظمة ونظم الاتصال (صناديق الشكاوى، الاقتراحات، نظم الاجتماعات الدورية...) للتحقق من توافر وسائل اتصال فعالة ذات اتجاهين بين العاملين؛

9- مراجعة المبالغ التي تنفقها المؤسسة في مجالات البعثات والإيفاد والجازات الدراسية وبعثات الحج والعمرة المقدمة للعاملين داخل الدولة أو خارجها والتأكد من صحتها شكلا وموضوعا من ناحية، والتعرف كفاية على النظم الموضوعية في هذا المجال وأيضا التأكد من أن المستفيدين هم المحتاجون الحقيقيون لها وأخيرا التعرف على مردود إنفاق هذه المبالغ على المؤسسة؛

10- مراجعة أعداد أبناء العاملين المعيّنين بالمؤسسة والمرشحين لشغل الوظائف الشاغرة والتأكد من إعطاء المؤسسة الأولوية في تعيين أبناء العاملين المؤهلين لشغل هذه الوظائف دون تمييز أو محاباة؛

11- مراجعة ما مدى توفير إعلانات عن الوظائف الشاغرة بشكل صريح مع إعطاء وقت كافي للقدم.

ب- تدقيق التغيب: يجب أن تتوفر لدى المؤسسة القدرة على تحديد الأنواع المختلفة للتغيب "طبيعة التغيب، المدة، التكرار، تكلفة التغيب، عتبة التغيب" وتقييم تأثيرها على الوضع المالي للمؤسسة وتنفيذ التدابير التصحيحية.

يقوم المدقق الاجتماعي بتدقيق ما يلي:

1- التأكد من أن الشركة قد حددت أنواع التغيب؛

2- التأكد من قيام المؤسسة بتحليل التغيب وتحديد معدل التغيب عن طريق الوحدات أو الأقسام؛

3- التأكد من أن المؤسسة تتخذ تدابير الحكم من التغيب.مراقبة تقييم أثر التغيب عن العمل على الوضع المالي

للمؤسسة. (DRISSI, 2017, p. 170)

ت- تدقيق معدل الدوران والميزانية الاجتماعية:

- ❖ مراجعة مؤشرات أجور العاملين؛
- ❖ مراجعة مؤشرات رفع الكفاءة والتطوير المهني للعاملين؛
- ❖ مراجعة مؤشرات الصحة والسلامة؛
- ❖ مراجعة مؤشرات ناتج المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين؛
- ❖ مراجعة مؤشرات مخاطر اعتبارات الصحة والسلامة؛
- ❖ مراجعة مؤشرات رضا العاملين؛

رابعا: التدقيق الاجتماعي لمجال المنتجات أو الخدمات: إن الهدف الأساسي لمراجعة الأداء الاجتماعي الخاص بالمنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة للعملاء والمستهلكين هو خلق حالة من الإشباع والرضا في نفوس العملاء والمستهلكين عن السلع والخدمات التي تقدمها المؤسسة وفي سبيل تحقيق هذا الهدف فإن على المدقق اتباع الإجراءات التالية: (خامرة، 2007، صفحة 119)

- 1- فحص عدد شكاوي العملاء من مستوى الجودة وعدم أمان الاستخدام؛
 - 2- فحص كمية البضاعة المرتدة من العملاء بسبب عدم مطابقتها لمستويات الجودة واشتراطات الامان؛
 - 3- فحص عدد الساعات التي استغرقتها عمليات إصلاح المنتج ليتماشى مع مستويات الجودة واشتراطات الامان؛
 - 4- عدد الحوادث التي نشأت عن استخدام المنتج؛
- كما يضيف (بدوى، المحاسبة عن التآسرات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمشروع، 2000، صفحة 197) بعض إجراءات التي يقوم بها المدقق الاجتماعي كمراجعة:
- 5- مراجعة ودراسة نظم تكاليف الانتاج ونظم التسعير المتبعة للتحقق من صحة ومناسبة وعدالة أسعار هذه السلع والخدمات؛

6-مراجعة إجراءات التبعة والتغليظ للتحقق من توفر كل المعلومات اللازمة على عبوات المنتجات بشكل كافي

وصادق وموضوعي؛

أما من وجهة نظر (البارودي، 2017، الصفحات 266-315) فأن على المدقق مراجعة ما يلي:

7-مراجعة مؤشرات الأداء الاجتماعي تجاه العملاء؛

8-مراجعة مؤشرات تكاليف رقابة الجودة؛

9-مراجعة مؤشرات الاستثمار في أنشطة البحوث وتطوير المنتج؛

10-مراجعة الفشل نتيجة عدم التوافق مع القوانين؛

المطلب الرابع: المعايير والمواصفات والمؤشرات الدولية لتقييم المسؤولية الاجتماعية:

مع وجود معايير دولية أصبحت عملية تقييم أثر برامج المسؤولية الاجتماعية التي تتبناها منظمات الأعمال متاحة

ويمكن الاعتماد عنها ويمكن تقسيم هذه المعايير إلى المجموعات التالية:

الفرع الأول: مبادئ وقواعد الممارسة ومبادرات المنظمات الدولية والحكومية وغير الحكومية:

هناك العديد من المبادرات الدولية التي تساعد منظمات الأعمال على تقييم أدائها في مجال المسؤولية الاجتماعية منها:

أ- مبادئ الميثاق العالمي؛

ب- قواعد مبادرة التجارة الأخلاقية؛

ت- مبادئ (سوليفان) العالمية؛

ث- المبادئ الثلاثية حول الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛

ج- مبادئ منظمة التعاون الاقتصادية والتنمية؛

ح- مبادئ منظمة الصحة العالمية؛

خ- صندوق الأمم المتحدة لرعاية الطفولة التابع لمنظمة الأمم المتحدة؛

د- توجيهات منظمة العفو الدولية في مسائل حقوق الإنسان في المؤسسات؛

ذ- المبادرة العالمية للتقارير المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية (GRI)؛ (مقدم، 2020، الصفحات 125-126)

الفرع الثاني: قواعد ونظم الإدارة والمواصفات وإصدار الشهادات:

أولاً: معيار منظمة العمل الدولية - الصحة والسلامة المهنية ILO-OSH: ينص هذا المعيار على اتخاذ الترتيبات لعمليات التدقيق الدورية لتحديد ما إذا كان نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وعناصره يحمي بشكل كاف وفعال الصحة والسلامة المهنية ويمنع الحوادث وينص على أنه ينبغي وضع سياسة وبرنامج تدقيق يوفران إرشادات حول كفاءة المدقق، وكذلك بشأن نطاق التدقيق وتكراره ومنهجيته وإعداد التقارير .

و يتضمن التدقيق ما يلي:

أ- سياسة الصحة والسلامة المهنية؛

ب- مشاركة العمال؛

ت- المسؤوليات والالتزامات؛

ث- المهارات والتدريب؛

ج- توثيق نطاق إدارة الصحة والسلامة المهنية؛

ح- التواصل؛ (Igalens & Peretti, 2008, p. 20)

ثانياً: ايزو 14001: في شهر سبتمبر 1996 صدر عن منظمة الايزو أو سلسلة من المواصفات الخاصة بالبيئة والمعروفة باسم ISO 14000 حيث اعتبرت هذه المواصفات العالمية لنظم الإدارة البيئية خطوة هامة لتحسين وتصميم الإدارة البيئية بالمؤسسات بحيث الحصول على هذه الشهادة يعتبر دليلاً واضحاً على الجهود المبذولة من قبل المؤسسة للحد من ظاهرة التلوث البيئي كما تساعد هذه الشهادة المؤسسات من ناحية زيادة مبيعاتها وزيادة منافستها. من بين هذه السلسلة نجد مواصفات المراجعة البيئية Environmental Auditing والمتمثلة في:

أ- ايزو 14010: لتقدم أساسيات عامة في التدقيق والمراجعة البيئية؛

ب- ايزو 14011: الارشادات في عمل التدقيق إجراءات التدقيق؛

ت- ايزو 14012: معايير ومؤهلات المدققين البيئيين؛ (الكرداشة، 2010، الصفحات 38-39)

كما أن الحصول على هذه الشهادة يساعد المؤسسات الاقتصادية على وضع الأهداف والسياسة الخاصة بالجانب البيئي، يوفر دليلاً تشريعياً بأساليب وسلامة الإدارة البيئية، السماح للمؤسسات الاقتصادية بالتفاعل مع القضايا البيئية

بمعطياتها وعناصرها المختلفة، (بن عواق، 2014، صفحة 120) كما يساهم معيار ISO 14001 في ترشيد استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية، رفع وزيادة الوعي البيئي لدى عمال المؤسسة كما تساهم هذه الشهادة من تحسين صورة المؤسسة داخليا وخارجيا والرفع من ميزتها التنافسية. (دهيمي، 2015، صفحة 166)

ثالثا: ايزو 9000: هي مواصفة إدارية تركز على الممارسات الادارية للمنظمات لضمان تحقيق الجودة في المنتجات والخدمات بهدف حماية المستهلك سواء كان المستهلك محليا وعبر الحدود، (وهاب و السماك، 2012، صفحة 196) وتعتمد مواصفة ISO 9000 على المبادئ التالية:

أ- التركيز على العملاء: هناك حاجة إلى أن تفهم المؤسسات احتياجات العملاء وتفي بمتطلباتهم وتتجاوز توقعاتهم في نهاية المطاف؛

ب- توفير القيادة: يجب على القادة تحديد المسار التي تتجه إليه المؤسسة كما يجب عليهم إنشاء بيئة تشجع على تحقيق الأهداف والغايات التنظيمية؛

ت- إشراك الموظفون: يجب على المؤسسات تشجيع موظفيها على استخدام قدراتهم وإشراكهم على جميع المستويات لأن المعرفة والمهارات التي اكتسبها هؤلاء الموظفون ستكون مفيدة في تحقيق النتائج المرجوة؛

ث- استخدام نهج العملية: إن اتباع نهج أكثر كفاءة وفعالية حول كيفية تنفيذ العمليات سيؤدي بالتأكيد إلى تعزيز أداء الأعمال؛

ج- اتباع نهج النظم: هناك حاجة لتحديد العمليات المترابطة ومعاملتها كنظام؛

ح- تشجيع التحسين المستمر: يجب أن تلتزم المؤسسات بتحسين الأداء العام باستمرار؛

خ- احصل على الحقائق قبل اتخاذ القرار: يجب أن يكون كل قرار مصحوبا بمعلومات وبيانات واقعية؛

د- العمل مع الموردين: يجب على المؤسسات إقامة علاقة عمل جيدة مع مورديها للمساعدة في إضافة قيمة

للعملاء؛ (Blokdijs, 2008, pp. 15-16)

من خلال هذه المبادئ التي تتبناها ايزو 9000 من فهم لحاجات عملائها وسعيها لتلبية متطلباتهم بشأن الجودة،

كما أنها تحدد ما يجب على كل مؤسسة القيام به من أجل الاستمرار في تحسين أدائها لتوفير رضا العملاء المستمر نجد أن

تطبيق هذه المواصفة يؤدي إلى الالتزام المستمر بالمسؤولية الاجتماعية وكذا متابعة وفحص كل أنشطتها فيما يخص مجال المنتجات والخدمات.

رابعا: نظام المساءلة الاجتماعية SA8000: صدرت في عام 1997 معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات برقم SA8000 وكانت أول معايير دولية طوعية بشأن أخلاق المنظمة.

تشتمل هذه المعايير على ثلاثة مجالات وهي: حقوق الإنسان وحقوق العاملين وحماية البيئة وهو معيار مرجعي مبني على اتفاقيات منظمة العمل والإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الطفل.

وهو عبارة عن مواصفة دولية لتقييم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال تجاه مجتمعاتها، تحدد مواصفة SA8000 متطلبات المسؤولية الاجتماعية والتي حصرتها في عشرة مجالات هي: عمالة الأطفال، العمالة القهريّة والجبرية، الصحة والسلامة، حرية التعبير، حقوق التفاوض الجماعي، التمييز، الممارسات الانضباطية، ساعات العمل، الرواتب، نظم الإدارة.

(SA Social Accountability)

هناك العديد من الفوائد لتطبيق SA8000 والتي تشمل:

أ- يلبي احتياجات العملاء؛

ب- يساعد على الاعتراف الوطني والدولي؛

ت- تحسين الكفاءات؛

ث- زيادة الإنتاجية؛

ج- تعزيز الربحية؛

ح- يسمح للشركة بالعمل باستمرار؛

خ- يعطي ميزة تنافسية؛

د- التحسين المستمر في ظروف العمل؛ (Agarwal S. , 2008, p. 264)

خامسا: معايير نموذج الجمعية الأوروبية لإدارة الجودة EFQM: تأسست المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة

EFQM في أكتوبر 1989 وجمعت المؤسسة فريقا من الخبراء من كلا القطاعين المؤسسي والأكاديمي لإنشاء نموذج

التميز. تم عقد أول جائزة أوروبية للجودة في عام 1992 وتم تحديث النموذج في عام 1999 ثم تم تغييره مرة أخرى في عام

2003 ثم 2010 و2013 و2019 و2020 (Shaaban & Khalek Hassan, 2021, p. 61) وفي ما

يلي بعض أنواع المعايير المستعملة من طرف EFQM:

أ- بلوغ النتائج: أي تحقيق النتائج المرغوبة لكل أصحاب المصالح في المنظمة؛

ب- التوجه للعميل: خلق قيمة للعميل؛

ت- ثبات الغرض والقيادة: قيادة الرؤية المستقبلية والملممة، بالازدواج مع ثبات الغرض؛

ث- اندماج وتنمية الأفراد: تطوير الموظفين وادماجهم، وخلق الإبداع وتشجيع التعلم؛

ج- تطوير المشاركة: الحفاظ على القيمة المضافة من الشراكة وتطويرها؛

ح- مسؤولية الاجتماعية للمنظمة: الاستجابة لتوقعات أصحاب المصالح. (مقدم، 2020، الصفحات 129-

130)

سادسا: المعيار SA 1000: معيار يشجع المنظمات على تطوير والمحافظة على واستخدام ممارسات مقبولة مجتمعا في

مكان العمل، تم تطوير هذا المعيار عام 1997 من قبل المساءلة الاجتماعية الدولية.

يبسط هذا المعيار جميع التعقيدات من أجل خلق لغة مشتركة ومعيار لقياس مستوى الامتثال الاجتماعي، ويمكن

استخدامه من قبل أية مؤسسة في أي قطاع، وهو أداة مفيدة في القياس والمقارنة والتحقق من المساءلة الاجتماعية في مكان

العمل.

ويتطلب هذا المعيار الامتثال للعناصر الثمانية المدرجة أدناه:

1- عمالة الأطفال 2- العمل القسري والجبري 3- الصحة والسلامة 4- حرية النقابات المهنية والحق في المفاوضات

الجماعية 5- التمييز بين الموظفين 6- ممارسات الانضباط 7- ساعات العمل 8- المكافآت. (الحموري و المعاينة،

2015، صفحة 255)

سابعا: المعيار AA1000: سلسلة من المعايير الموضوعية لمساعدة المؤسسات لتصبح أكثر مسؤولية ومساءلة واستدامة،

يتعلق هذا المعيار بقضايا الحوكمة، ونماذج العمل والاستراتيجية المؤسسية بالإضافة إلى تزويد المهتمين بإرشادات تشغيلية

حول ضمان المساءلة ومشاركة أطراف أصحاب المصلحة. (الحموري و المعاينة، 2015، الصفحات 255-256). أي

تنمية الحوار مع هذه الأطراف المتعاملة مع المؤسسة، وتعلق أساسا بالإجراءات المتحورة حول المؤسسة والخاصة بجودة

المسؤوليات والمراجعات في المستوى الاجتماعي والأخلاقي، وهذه المواصفة موجهة أساساً لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة، تتضمن هذه المواصفة ثلاث مواصفات فرعية:

أ- AA1000 APS : مبادئ المساءلة (Account Ability Principles) (2008) توفر المبادئ العامة للقابلية للمساءلة.

ب- AA1000 AS : معيار الضمان (Assurance Standard) (2008) توفر المتطلبات اللازمة لإجراءات التأكد من الاستدامة، يعتمد هذا المعيار على تقييم التقارير مقابل ثلاثة مبادئ:

1- الأهمية النسبية - هل يقدم تقرير الاستدامة تغطية لجميع مجالات الأداء التي يحتاجها أصحاب المصلحة للحكم على أداء الاستدامة للمؤسسة؟

2- الاكتمال - هل المعلومات كاملة ودقيقة بما يكفي لتقييم وفهم أداء المنظمة في كل هذه المجالات؟

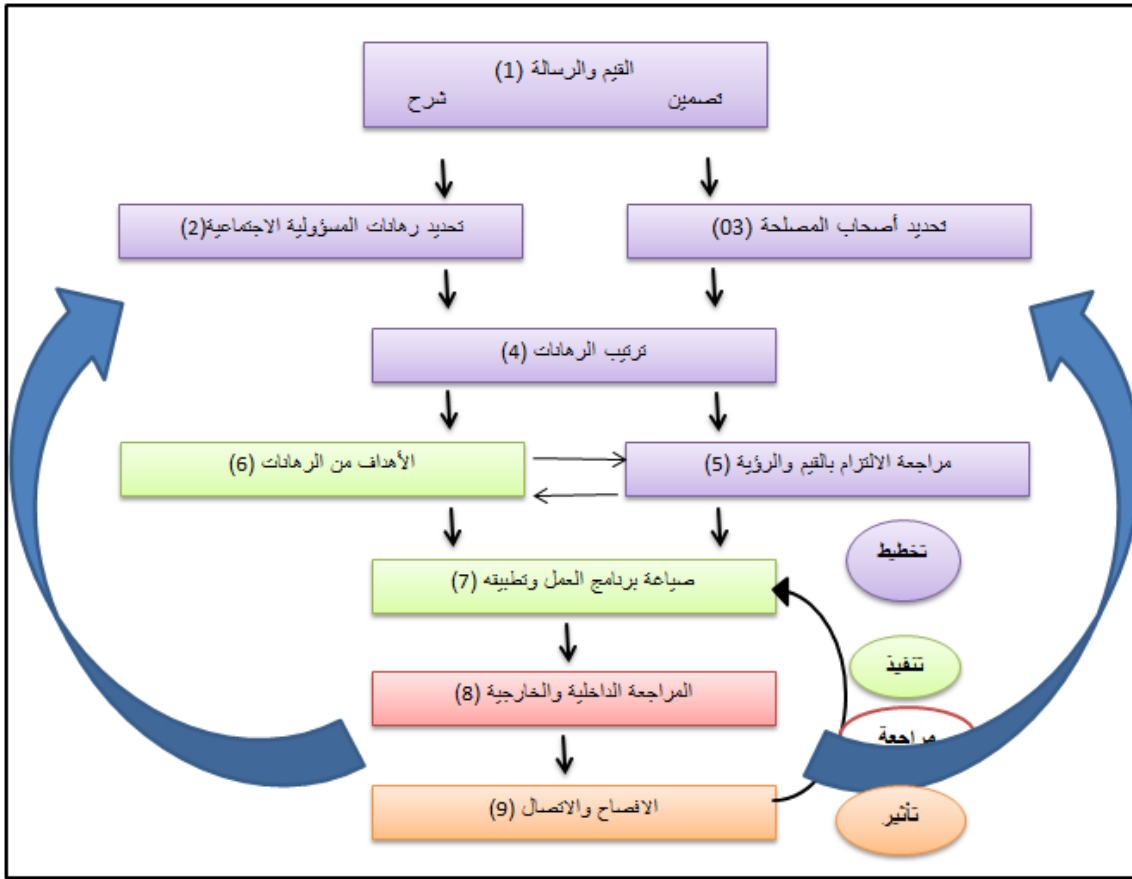
3- الاستجابة - هل استجابت المنظمة بشكل متماسك وثابت لاهتمامات أصحاب المصلحة واهتماماتهم؟

(Visser, Matten, Pohl, & Tolhurst, 2010, p. 02)

ت- AA1000 SES : معيار التزام أصحاب المصلحة (Stakeholder Engagement Standard) (2011) توفر إطار عمل لإشراك أصحاب المصلحة. (مشري، 2014، صفحة 61)

ثامناً: التجربة الفرنسية المعيار **SD21000**: بادرت الجمعية الفرنسية للتقييس AFNOR بتطوير دليل إرشادي أطلقت عليه اسم SD 21000 وهو مجموعة من الإرشادات والتوصيات في مجال التنمية المستدامة للمسؤولية الاجتماعية للشركات هو دليل لمراعاة تحديات التنمية المستدامة في استراتيجية وإدارة الشركات أي يركز على فكرة قضية التنمية المستدامة. (DELCHET, GONDRAN, & BRODHAG, 2008, p. 129) إن معيار SD 21000 غير موجه للتصديق أي لا يتم الحصول من خلاله على شهادة، ويوفر هذا المعيار مجموعة من الخطوات الرئيسية لدمج التنمية المستدامة والتي تمثل في عملية إدارة المسؤولية الاجتماعية داخل المؤسسة وهي موضحة في الشكل الموالي:

الشكل رقم (2-8): عمليات إدارة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وفق المعيار الفرنسي SD 21000



المصدر: (بن زيادي و دكار، 2021، صفحة 103)

نلاحظ من الشكل أعلاه أن عمليات إدارة المسؤولية الاجتماعية وفق معيار SD 21000 يكون من خلال فكرة أو منطق PDCA (Plan, Do, Check, Act) تخطيط، تنفيذ، مراجعة، تأثير، وتتضمن هذه العملية مجموعة من الخطوات، أولها تتعلق بتحديد قيم ورؤية المؤسسة والتي من خلالها يتم تحديد نطاق مسؤولية المؤسسة، ثم يتم تحديد رهانات المسؤولية الاجتماعية وفي نفس الوقت يتم تحديد أصحاب المصالح وترتيبهم حسب الأهمية، ثم التحديد الضمني لتوقعات أصحاب المصلحة، أما في الخطوة الخامسة فيتم إعادة النظر في قيم ورؤية المؤسسة عن طريق دمج ما تم التوصل إليه من خلال الخطوات السابقة حتى يتسنى للمؤسسة تحديد الأهداف بناء على الرهانات المصنفة حسب الأولوية، ثم تأتي مرحلة وضع مخطط العمل وتوفير إمكانيات التنفيذ وتتلحق هذه المرحلة بمرحلة التشغيل المباشر للعمليات عن طريق توفير الموارد اللازمة، بعدها تأتي مرحلة المراجعة والتي يتم من خلالها تحديد الانحرافات بين ما تم التخطيط له وما تم التوصل إليه فعلياً أي بين الأهداف والنتائج، أما المرحلة الأخيرة فتتمثل في مرحلة التغذية العكسية، وهي تدفق المعلومات من طرف الأطراف

ذات المصلحة والتي تعتبر كمدخلات تستخدمها الإدارة في معالجة الانحرافات وكذلك في عمليات التحسين المستمر. (بن زيادي و دكار، 2021، الصفحات 103-104)

تاسعا: معيار SIGMA البريطاني: قام المعهد البريطاني للمواصفات ISO بالتعاون مع منظمات الأعمال البريطانية والمنظمات غير الحكومية سنة 1999 بطرح مبادرة سيجما والتي تهدف إلى وضع معيار يسمح بإدماج التنمية المستدامة في الإدارة، ويقترَب هذا المعيار من أنظمة إدارة الجودة، (العايب، 2011، الصفحات 133-134) يعتبر هذا النموذج مرشدا عمليا للمنظمات التي تسعى إلى تحسين بقائها وإدارة برامج المسؤولية الاجتماعية. (ثابت حسن، 2019، صفحة 55)، كما يسعى القائمون على مشروع سيجما إلى جعله معيارا للإدارة يغطي كل مجالات إدماج أبعاد التنمية المستدامة مدعمة إياه بأدوات تسهل على الشركات البريطانية من تطبيقه واعتماده بسهولة. (العايب، 2011، صفحة 134) ويقوم نموذج سيجما على محورين أساسيين هما:

- أ- مبادئ إرشادية للمنظمة تمكن المشاركين من فهم ما ينبغي أن تقوم به المنظمة إذا كانت مسؤولة اجتماعيا؛
- ب- إطار إداري يساعد على وضع وإرسال ونقل وإدارة الاستراتيجية الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية والأداء الاجتماعي للمنظمة والإعلام عنها؛
- ت- ويعرف هذا النموذج بنموذج (خطط - افعل - أفحص - تصرف) وهو فكر رائد في إدارة الجودة لصاحبها إدوارد ديمينغ Deming وتقوم فكرة هذا النموذج على تنفيذ برامج المسؤولية الاجتماعية في إطار أربعة نماذج رئيسية تحددتها المنظمة وهي:

الرؤية، التخطيط، الأداء، التحكم والمراجعة. (ثابت حسن، 2019، صفحة 56)

خلاصة الفصل:

إن تغير القضايا الاقتصادية وتشعبها، وظهور ردود فعل قوية للرأي العام، وظهور مجموعات الضغط تطالب بحماية البيئة، حماية المستهلك، حماية العاملين، أحدث ضغوطات على منظمات الأعمال وأجبرتها إلى الانتباه لممارساتها وما ينجم عنها من أضرار على البيئة والمجتمع الداخلي والخارجي، وإعادة النظر في العديد من المفاهيم ونخص بالذكر مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، من إنتقاله من مستوى الانجاز فقط في حالة تبنيه إلى مستوى الفاعلية في أدائها وهذا ما ألزمها إلى إخضاع ممارساتها للمسؤولية الاجتماعية إلى التدقيق الاجتماعي والذي يعتبر أداة لرصد وتقييم وقياس الأداء الاجتماعي لأنشطة المسؤولية الاجتماعية بطريقة فنية محايدة مستقلة وذلك باستعمال مجموعة من المعايير والاساليب الخاصة.

حيث حظي موضوع التدقيق الاجتماعي في السنوات الأخيرة إلى إهتمام كبير من طرف العديد من منظمات الأعمال والأكاديميين، بسبب أهميته الكبيرة في تفعيل برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات كما يعتبر جهد إداري لتطوير مساهمات الشركة ذات التوجه الاجتماعي.

و منه نستخلص أن التدقيق الاجتماعي وسيلة هامة للمؤسسة بحيث تمكنها من تحديد أهداف المرجوة من ممارسات المسؤولية الاجتماعية، تصميم خطة عمل لتصحيح الانحرافات بين ما يتوقعه أصحاب المصلحة وما تم تحقيقه فعلا من آثار اجتماعية متمثلة في تضييق الفجوة الاجتماعية، كما يساعدها على متابعة خطة العمل التصحيحية.

ومنه يمكن اعتبار مخرجات التدقيق الاجتماعي وسيلة لاعداد تلك البرامج بطريقة تساهم في تحسين أدائها الاجتماعي.

الفصل الثالث:

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

بعد التطرق للأطر النظرية في الفصلين السابقين الإطار المفاهيمي والنظري لمتغيرات الدراسة ، سوف نقوم من خلال هذا الفصل باستعراض الإطار المنهجي الذي سنتبعه للقيام بالدراسة الميدانية، حيث سيتم التطرق إلى تقديم عام للمؤسسات محل الدراسة والمتمثلة في مؤسسة سيفيتال Cevital Agro-industrie، مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM وحدة المغير-، مؤسسة SARL Multicatering Algeria، المؤسسة الوطنية للاملاح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيعة ولاية المغير؛ مؤسسة قنوعة للآحور SARL BRIQUETERIE GANOUBA بتقرت في محاولة لمعرفة واقع المسؤولية الاجتماعية أولا من حيث إدراك مفهومها وصولا إلى معرفة مدى وفاء المؤسسات محل الدراسة بالمسؤولية الاجتماعية بطريقة مستمرة وما مدى تطبيقهم للتدقيق الاجتماعي، وإبراز دور هذا النوع من الأدوات بمختلف أبعاده في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية بمختلف مجالاتها، للوصول إلى تصورات علمية حول العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، إضافة إلى ذلك سنقوم بتوضيح هيكل الدراسة وكيفية تصميمه وذلك بتحديد مجتمع الدراسة المستهدفة، نوع الأداة المستخدمة في جمع البيانات اللازمة، وكذا المحاور التي تغطيها، وإبراز أدوات التحليل الإحصائي المستعملة في تحليل البيانات المجمعة، ونختتم هذا الفصل باختبار صدق وثبات أداة الدراسة.

وعليه سوف نقوم بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث أساسية لإبراز الأطر المنهجية لدراستنا البحثية:

- المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسات محل الدراسة؛
- المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة؛
- المبحث الثالث: أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة؛

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسات محل الدراسة .

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسات محل الدراسة

الفرع الأول: مؤسسة سيفيتال Cevital Agro-industrie

أولاً: التعريف بالمؤسسة: هي شركة صناعات غذائية جزائرية خاصة ملك للسيد يسعد ربراب مختصة في صناعة الزيوت والمواد الدسمة وتكرير السكر تابعة لمجمع سيفيتال أنشأت سنة 1998 تعتبر شركة مساهمة، تقع في مناء بجاية تتزود وحدات هذه الشركة بآلات و تكنولوجيا عالية الجودة. تمتلك الشركة وحدات إنتاجية عالمية المستوى (موقع Cevital، تاريخ الاطلاع 2013/02/27) تم إنشاء قسم الصناعة الزراعية والتوزيع اعام 2015 كما توسع القسم عام 2016 بدمج أنشطة الغذاء أي إنتاج السكر، الزيوت، الدهون النباتية، الحبوب، مشروبات الفاكهة، المياه المعدنية (موقع، cevital-agro-industrie، تاريخ الاطلاع 2023/03/19) استطاعت شركة سيفيتال للصناعات الغذائية فرض نفسها كعلامة ضخمة في ميدان الصناعة الغذائية 20 سنة بعد إنشائها من طرف السيد يسعد ربراب، بالفعل فان سيفيتال للصناعات الغذائية هي الرائدة في إفريقيا والبحر الأبيض المتوسط في صناعة السكر والزيوت النباتية. تصدر منتجاتها المتميزة من حيث الجودة إلى عدة بلدان في أوروبا وشمال أفريقيا وأفريقيا الغربية والشرق الأوسط. تمثل صادرات السكر لسيفيتال للصناعات الغذائية الثلث من إجمالي السكر المصدر من طرف الاتحاد الأوروبي) مما يجعلها من أكبر المنافسين في سوق السكر .

كما صدر أكثر من 3 مليون طن من السكر منذ 2010 نحو أكثر من 40 بلده، إنتاج سيفيتال للصناعات الغذائية يمثل أكثر من 10% من إنتاج السكر الكلي للاتحاد الأوروبي.

من بين أهم زبائن سيفيتال للصناعات الغذائية نجد كوكاكولا، كرافت فود، دانون، فيريو، باري كاليو، أندروس، ريفريسكو ونوترست...

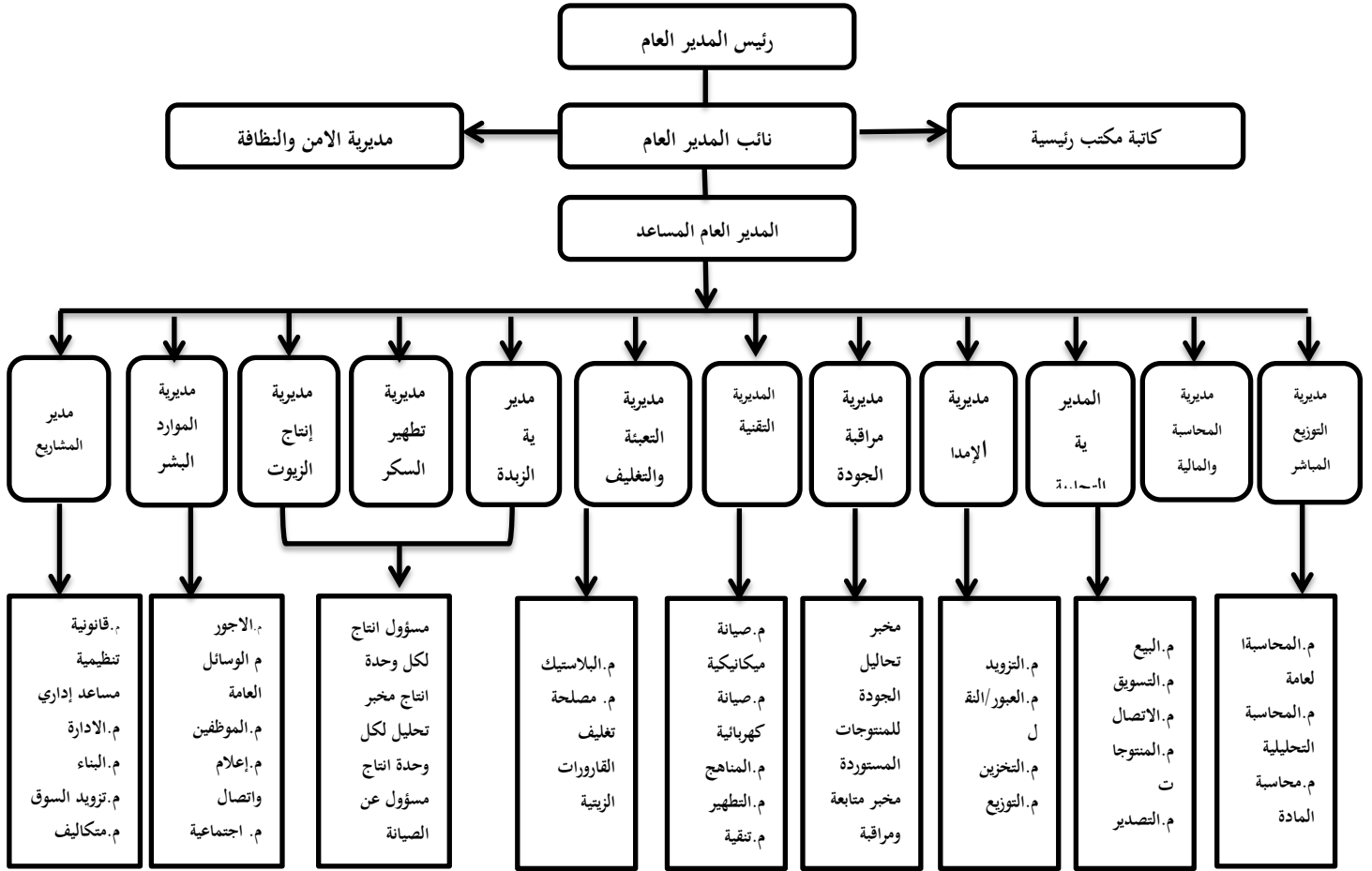
تمثل سيفيتال للصناعات الغذائية شركة ذات رقم أعمال يقدر بـ 3,5 مليار دولار وتطمح للوصول إلى 25 مليار دولار في بداية 2025. (موقع cevital-agro-industrie، تاريخ الاطلاع 2023/03/19).

وباعتبار الوضع الوطني والدولي والمنافسة الشديدة في قطاع التغذية الزراعي، ولضمان أستدامة أسواقها وتطويرها قامه المؤسسة بالتحكيم الجيد في مكانتها الاستراتيجية في السوق وحسنت من آداءها بشكل مستمر ومتطور.

وتهدف مؤسسة سيفيتال للصناعة الغذائية إلى: (أنظر الملحق رقم 05)

- توصيل جميع المعلومات التي قد يكون لها تأثير على جودة الغذاء داخليا وخارجيا إلى جميع الأطراف المعنية (عمال، موردين، زبائن، سلطات) شفويا أو عن طريق الهاتف، البريد الإلكتروني، موقع ألكتروني؛
 - تنفيذ إدارة المخاطر على نظام SMQ والعمليات بأكملها؛
 - تنفيذ تدابير محددة للسيطرة على نقاط الضعف التي تم تحديدها في الدفاع الغذائي لحماية السلسلة الغذائية من مخاطر أعمال إجرامية أو إرهابية خبيثة؛
 - الامثال الصارم للجودة الوطنية والدولية والمتطلبات التنظيمية من ناحية الجودة؛
 - تطبيق برامج المتطلبات المسبقة على مستوى الهياكل التشغيلية والتأكد من عدم تجاوز CCPs و OPRPs بالاضافة إلى الصيانة والتحسين المستمر ل SDNA؛
 - ضمان انشاء مؤسسة رابحة مع الموردين الداخليين والخارجيين؛
 - تطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب والتوعية والدعم في مختلف المجالات؛
 - تحسين أداء عملياتنا؛
- تتعهد سيفيتال للصناعة الغذائية بمراعاة توقعات موظفيها ومقدمي الخدمات والأطراف المهتمة والتأكد من أن أعمالها فعالة قد الإمكان وموجهة نحو تحقيق النتائج المتوقعة من خلال التحسين المستمر لأنظمتها؛
- ومن أجل تحقيق هذه الأهداف التي تندرج جميعها ضمن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة يتم اخضاعها لمراجعة سنوية لمعرفة مستوى تحقيق هذه الأهداف المسطرة ضمن استراتيجية المؤسسة.

ثانيا: الهيكل التنظيمي للمؤسسة مؤسسسة سيفيتال Cevital Agro-industrie:



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المؤسسة

من خلال ملاحظة الهيكل التنظيمي لمؤسسة سيفيتال Cevital Agro-industrie وجود العديد من

المديريات والمصالح التي تخدم موضوع المسؤولية الاجتماعية نجد منها مديرية الموارد البشرية التي تقوم وفق مصالحها بدفع

الاجور والتعويضات لساعات العمل الاضافية والعلاوات للعمال وبرمجة التكوينات للعمال والترقية والتوظيف كما تقوم

بتطوير قنوات الاتصال والتخطيط المستقبلي للوظيفة، كما نلاحظ وجود مصلحة أو مصلحة خاص بالخدمات

الاجتماعية ومصلحة خاصة بالخدمات الطبية وهذا ما يعني وجود اهتمام بالمواضيع الاجتماعية وهو يقدم خدمات ذات

طابع اجتماعي مثل الخدمات الصحية بواسطة وجود عيادة صحية بالمؤسسة بما طبيب ومجموعة من المرضى لتقدم بعض

الاسعافات الاولية للعمال، كما تعمل على الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية والخدمات موجهة كذلك لعائلات

العمال، يعني أن المؤسسة تسهر على سلامة وصحة عمالها وهذا أحد برامج المسؤولية الاجتماعية، كما توفر مديرية الموارد

البشرية مصلحة خاصة بالأعلام والاتصال وهذا ما يعني وجود اتصال فعال بين الافراد، ولذا تسعى المؤسسة جاهدة وفي

إطار مسؤوليتها الاجتماعية إلى تحسين ظروف العمل وخلق بيئة عمل جيدة ترضي الجميع، كما نلاحظ وجود مديرية خاصة بالأمن والنظافة والتي تعمل على الحفاظ على أمن وسلامة كل أطراف أصحاب المصلحة والحفاظ على البيئة وهي موجهة لمجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، كما نلاحظ وجود اهتمام كبير بجودة المنتج والخدمة من خلال تخصيص مخبر تحاليل لكل وحدة إنتاج و مديرية خاصة بمراقبة الجودة، إلا أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة لا يضم مصلحة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية مباشرة و لا وجود لمصلحة خاصة بالتدقيق الاجتماعي

الفرع الثاني: مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير-

أولاً: التعريف بالمؤسسة الأم: تأسست المؤسسة العمومية للبناءات المصنعة (BATICIM) والتي كانت تحت لواء الشركة الوطنية للحديد (SMITAL) وذلك بمقتضى مرسوم رقم 51/83 الصادر في 1983/01/01 وهي شركة ذات أسهم يبلغ رأسمالها 260.000.000 دج مقرها بالمنطقة الصناعية واد السمار الجزائر وتشكل من قطب إداري تتجمع فيه مصالح مختصة هدفها التنسيق والإشراف ومن قطب إنتاجي متكون من 6 وحدات إنتاجية موزعة على كافة التراب الوطني وهي:

أ- وحدة الأعمدة المصنعة بالروبية -الجزائر-

ب- وحدة الأعمدة المصنعة السوقر -تيارت-

ت- وحدة الأعمدة المصنعة بأم البواقي؛

ث- وحدة الأعمدة المصنعة بعين ولمان -سطيف-

ج- وحدة الأعمدة المصنعة بالمغير -المغير- وهي محل دراستنا؛

ح- وحدة الأعمدة المصنعة بشطايبو -وهران-

خ- ثانياً: التعريف بمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير-:

تأسست الوحدة في 1883/10/10 حيث كانت في بداية الأمر وحدة حديدية تابعة لعين ولمان بسطيف ، وذلك لصغر حجمها من حيث القدرات الإنتاجية وعدد العمال الضئيل في تلك الفترة والذي بلغ 12 عاملاً وفقاً للقرار المؤرخ في 1984/10/10 أصبحت وحدة المغير وحدة مستقلة من تغطية النقص الموجود في المناطق الصحراوية

وفي 10/10/1988 تم تسميتها فأصبحت تسمى "وحدة بناء الهياكل المصنعة"، شركة ذات أسهم يبلغ رأسمالها (30.000.000 دج)، تقع الوحدة بالمنطقة الصناعية جنوب شرق المدينة، وتتربع على مساحة قدرها 39800 متر مربع موزعة على ورشات إنتاج ومخازن ومباني إدارية بالإضافة موقف السيارات والشاحنات والآلات. تعتبر الوحدة من المؤسسات الإنتاجية الكبرى على مستوى الجنوب وتساهم بصفة كبيرة في تنمية الاقتصاد الوطني، حيث تقدر طاقتها الإنتاجية حوالي 5000 طن سنويا.

تختص شركة BATICIM بتطوير نشاطاتها الرئيسية في الميادين التالية: تصميم وصناعة وتركيب، أعمدة نقل الطاقة الكهربائية، أبراج الاتصالات السلكية و اللاسلكية، لهياكل المعدنية المختلفة، جلفنة كل المواد والمصنوعات المعدنية. من ابرز إنجازات مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغرب - نجد:

أ- تغطية المساحات الرياضية لكل من الوادي، المسيلة، غرداية؛

ب- إنشاء المحطة الجوية لتقوت؛

ت- إنشاء مستودعات لصيانة بإيرارة بحاسي مسعود لشركة سوناطراك؛

ث- نادي ومخينة بعين امناس لشركة سوناطراك؛

أما ابرز شركاء وزبائن الوحدة فنجد: - مؤسسة سونلغاز - المؤسسة الوطنية للكهريف - مؤسسة كهريب - مؤسسة

اينال - البريد و المواصلات - المديرية العامة للأمن الوطني - وزارات الدفاع الوطني - بروان اندروت ألاكوندور- فانرول

(سويسرا) - بروان اندرون انترناسيونال (الوم ا) - مؤسسة انسيكاييا - بريكس - اينايات .

تقوم مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغرب - بإنتاج بعض المنتجات وبصفة دائمة طوال

السنة حيث تمثل 80% من إنتاجها الإجمالي، والمتمثلة في:

أ- الأعمدة المعدنية للضغط المنخفض والمتوسط؛

ب- الأعمدة المعدنية للاتصالات السلكية واللاسلكية؛

ت- أعمدة الإنارة الريفية والمدن؛

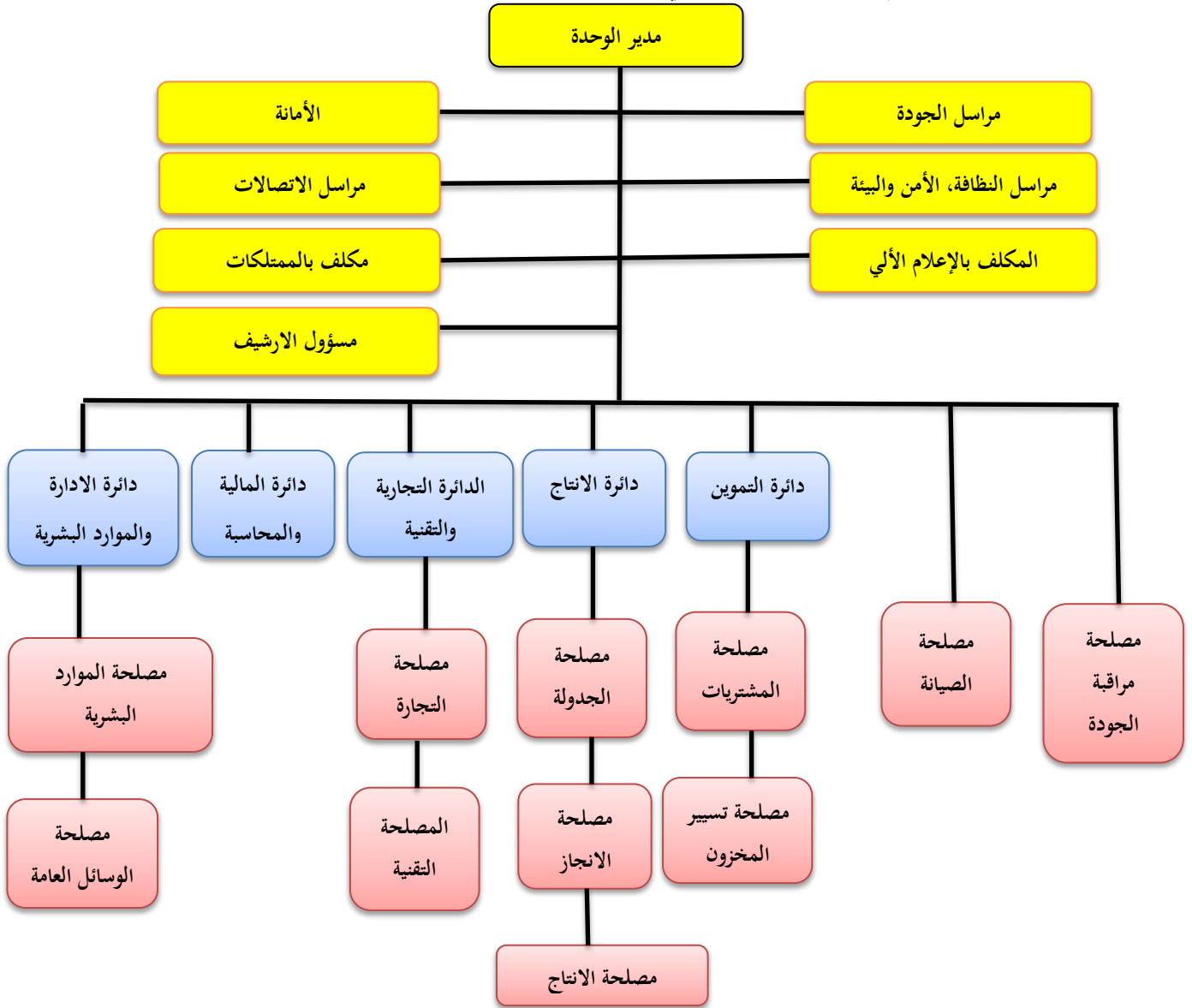
ث- ملحقات أعمدة التيار الكهربائي؛

أما بنسبة 20% من إنتاجها يكون على أساس طلب الزبون ويشمل :

- أ- الهياكل المعدنية المختلفة الخاصة بالملاعب القاعات الرياضية والمسابع..... الخ؛
- ب- البناءات المزودة بواسطة الصفائح المزدوجة؛
- ت- القوالب المعدنية للبناءات والاشتغال العمومية؛
- ث- الأسوار المعدنية المختلفة؛
- ج- النجارة الحديدية بكل أنواعها؛
- تسعى المؤسسة إلى احتلال مكانة في السوق تمكنها من تطوير حجم نشاطاتها وذلك عن طريق :
- أ- التحكم الجيد في التكاليف لزيادة مردودية المشاريع المنجزة؛
- ب- تطوير جانب الفني والتسيير من اجل الرفع في الأداء؛
- ت- الدقة في الانجاز واحترام المواعيد المحددة للمشاريع؛
- ث- إعادة هيكلة المؤسسة بما يتماشى مع متطلبات السوق وذلك بتجديد الاستثمارات (وسائل الإنتاج)؛
- تهدف مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير - :
- إلى أن تلعب دورا هاما في تنمية الاقتصاد الوطني، خاصة أن الجزائر تريد تحقيق الأهداف المخططة التالية:
- ج- إدخال التقنيات الحديثة في عملية الإنتاج؛
- ح- التكفل بحاجات السوق المحلية بكل ما يتعلق بالصناعة الحديثة؛
- خ- القيام بمشاريع ضخمة من اجل تعزيز مكانتها في السوق المحلية الوطنية والدولية؛
- د- رفع حجم مبيعاتها والتنوع فيها؛
- ذ- تحسين الطاقات البشرية والتكنولوجية؛
- ر- تعميم الإنارة ووسائل الاتصال؛
- ز- تحسين جودة منتجاتها؛

ثالثا: الهيكل التنظيمي لمؤسسة باتيسيم Baticim وحدة الاعمدة المصنعة بالمغرب:

الشكل رقم (3-1): الهيكل التنظيمي لمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير-



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

نلاحظ من خلال الهيكل التنظيمي الخاص بمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير -

(أنظر الملحق رقم 06) عدم وجود إدارة أو مصلحة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية، رغم وجود برامج في مجالات المسؤولية

الاجتماعية الأربعة مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية والتي نجدها واضحة في الهيكل التنظيمي في مراسل النظافة،

الأمن والبيئية، مجال الموارد البشرية مخصص لها دائرة والتي تسهر على العديد من الجوانب كالتوظيف، أعداد برامج التكوين

والتدريب، تسديد الاجور، كما نلاحظ وجود اهتمام ب مجال المنتج أو الخدمة من خلال وجود دائرة الجودة و

مصلحة مراقبة الجودة وهما مصلحتين يهتمان بجودة المنتج أو الخدمة وهي أحد مجالات المسؤولية الاجتماعية، كذلك نلاحظ عدم وجود مصلحة خاصة بالتدقيق الاجتماعي لأن هذا الموضوع يتحكم فيخ المديرية العامة للمؤسسة الوطنية باتيسيم.

الفرع الثالث: مؤسسة SARL Multicatering Algeria

أولاً: التعريف بالمؤسسة: تأسست شركة Multicatering في عام 1993، وكان الهدف المشترك لمؤسسيها هو العرض خدمات تموين "شخصية" للشركات والمجموعات الإيطالية المهمة المعنية في تحقيق الأعمال العظيمة في الخارج، في عام 1998، بعد خبرة طويلة تم تطويرها داخل البلاد لتصبح شركة SARL Multicatering Algeria وذلك لتلبية المتطلبات الجديدة للسوق المحلي. (أنظر الملحق رقم 07)

لما تم إكتشاف البترول في غرب كازاخستان دفعت المجموعة لافتتاح شركة في يناير 2000 تسمى Multicatering Kazakhstan وفي عام 2004، وسعت شركة Multicatering خدماتها إلى القطاع البحري، حيث أقامت نشاط تموين على متن السفن والطوافات. ساهمت جودة الخدمات التي نقدمها في ولاء عملائنا وأدت إلى معدل نمو ملحوظ. بعد تواجدها الطويل في الشرق الأقصى وشمال أوروبا، بدأت المجموعة أنشطتها في بحر قزوين في عام 2010 بعد الفوز بعقد في سياق مشروع "كاشاجان". في 06 نوفمبر 2012، كجزء من تطوير نطاق تدخلها ومن النشاط، مجموعة Multicatering لإنشاء شركة في الكونغو تسمى Sarlu Multicatering Congo وفي 1 فبراير 2013، افتتحت أول عقد لها في مبوندي.

في عام 2013، دخلت شركة Multicatering سوق موزمبيق من خلال توقيع عقد رئيسي في عاصمة البلاد مابوتو، كما قامت ببناء مركز لإنتاج الوجبات بالقرب من ميناء بيمبا في شمال البلاد. ستسمح منطقة اللوجستيات هذه بأن تكون خدمات تقديم الطعام المتعدد أكثر كفاءة في السوق الخارجية، في ديسمبر 2013، أصبحت Multicatering المالك الأكبر لعاصمة SELCO DOO، الشركة الرائدة في خدمات التموين في صربيا، في عام 2014، حققت شركة Multicatering مبيعات تجاوزت خمسين مليون يورو (50,000,000.00 يورو)، نتيجة لتوحيد جهودها الدولية.

تعد مجموعة Multicatering اليوم مرجعًا قويًا يحظى بتقدير عملائها، ومن بينها نجد مجموعات إيطالية وعالمية مرموقة.

في نوفمبر 2018 ، استحوذت شركة SARL SUPERETTE ACILA COMMERCE على جميع أسهم شركة SARL MULTICATERING ALGERIA ، وتم تعيين السيد عبد القادر عياشي عمر مديرًا للشركة.

في أكتوبر 2019 ، باعت SARL SUPERETTE ACILA COMMERCE أسهمها لشركة SARL WINBEL CATERING ، والتي يعتبر السيد عبد القادر عياشي عمر هو المساهم الأكبر فيها ، وتم تعيين الأخير كمدير مشارك ، بينما تم تعيين السيد عليلا بيات كمدير لشركة SARL MULTICATERING ALGERIA هي شركة ذات مسؤولية محدودة ، تمتلك قوة عاملة تزيد عن 1500 موظف وتخدم أكثر من 13000 موظف، وجبات في اليوم على الصعيد الوطني. عملاؤها الرئيسيون هم الشركات الكبرى في الهيدروكربونات والبناء والهندسة. ويتمثل نشاطها في تقديم الطعام الكامل "تقديم الطعام ، والإقامة ، والبستنة ، والصيانة المساحات الخضراء والصيانة والتوريد وإدارة القاعدة ومخيمات الحياة تمتلك الشركة عدة شهادات إيزو وهي ISO 9001 v2015, ISO 14001v2015, OHSAS 18001v 2007, ISO 22000 en cours de mise en œuvre

يتم تنفيذ نشاط تقديم الطعام من قبل موظفين مؤهلين تأهيلا عاليا، ويتم إعداد وجبات الطعام لتلبية أدنى رغبات العملاء، وكما يتم تقديمها فهي متنوعة وتأخذ في الاعتبار توقعات موظفينا (الموظفين المغتربين)، كجزء من إدارة قواعد المعيشة ، الكافيتريا. الصحة والرضا هي الكلمات الأساسية لجميع خدمات الشركة. تلتزم بالجمع بين الوصفات التقليدية والمنهجيات الحديثة لضمان السلامة والنظافة. تهتم باختيار المواد الخام ، ونفضل دائمًا الإنتاج المحلي الطازج ، ونتحده من الواردات قدر الإمكان.

تقوم باحترام ضمان عدم التلوث بالكائنات المعدلة وراثيًا، بالإضافة إلى تخصصات المطبخ الإيطالي ، والأطباق العالمية ، والمأكولات المحلية والعرقية ، والتكيف مع أذواق واقتراحات المستخدمين. تحقيق التوازن الغذائي والجودة في التحضير كما يتم توفير خدمات التنظيف والغسيل باستخدام منتجات تلتزم بشدة بلوائح البيئة والسلامة من خلال توفير موظفين متخصصين ومنتجات عالية الجودة والمعدات الحديثة. (أنظر الملحق رقم 07)

تمتلك شركة SARL Multicatering Algeria أربعة مجمعات سكنية للاستقبال:

أ- يقع الأول في واد إيرارة على بعد 1 كلم من مطار حاسي مسعود الدولي كريم بلقاسم، يوفر راحة ذات جودة عالية، ويضمن لعملائه المتعة والسلامة؛

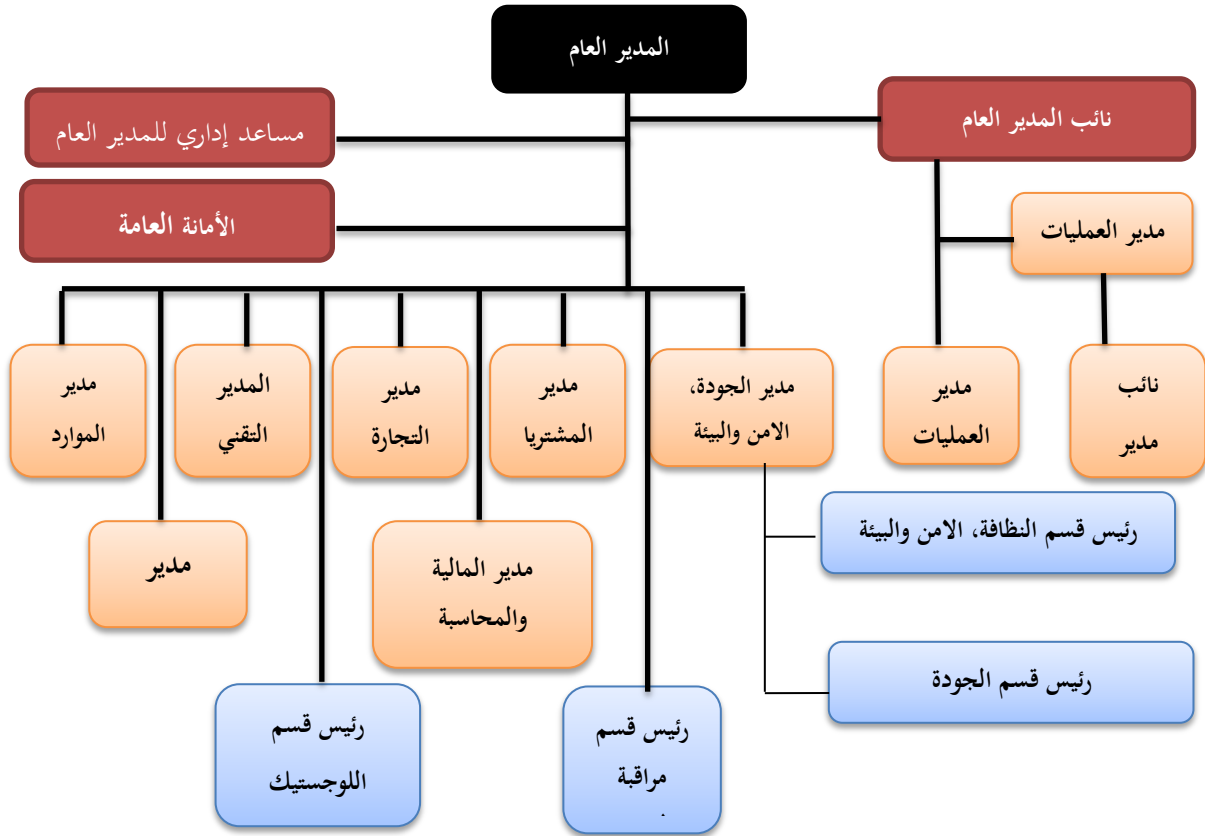
ب- يقع الثاني بالمنطقة الصناعية لحاسي مسعود وفيه منطقة سكنية ومبنى إداري (إدارة عامة) مخزن مركزي مخازن فرعية وغرف تبريد؛

ت- يقع المقر الثالث في حقل نفط بئر الربيع الشمالي BRN على بعد 360 كلم جنوب شرق حاسي مسعود؛

ث- يقع الرابع في المكتب الرئيسي للشركة الواقعة في المنطقة الصناعية بحاسي مسعود على بعد 1 كلم من وسط المدينة؛ (أنظر الملحق رقم 07)

ثانيا: الهيكل التنظيمي لمؤسسة SARL Multicatering Algeria:

الشكل رقم (3-2): الهيكل التنظيمي لمؤسسة SARL Multicatering Algeria



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المؤسسة

نلاحظ من خلال الهيكل التنظيمي لمؤسسة SARL Multicatering Algeria (أنظر الملحق رقم 08) عدم

وجود إدارة أو مصلحة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية، رغم وجود برامج في مجالات المسؤولية الاجتماعية الأربعة مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية والتي نجدها واضحة في الهيكل التنظيمي في مديرية الجودة، الامن والبيئة وكذلك خصص

لها قسم خاص بالنظافة، الامن والبيئة أما مجال الموارد البشرية مخصص لها مديريةية الموارد البشرية والتي تسهر على العديد من الجوانب كالتوظيف، أعداد برامج التكوين والتدريب، تسديد الاجور، كما نلاحظ وجود اهتمام ب مجال المنتج أو الخدمة من خلال وجود قسم خاص بالجودة والذي يهتم بجودة المنتج أو الخدمة وهي أحد مجالات المسؤولية الاجتماعية، كذلك نلاحظ عدم وجود مصلحة خاصة بالتدقيق الاجتماعي لأن هذا الموضوع يقوم به مدراء المؤسسة كل و اختصاصه حسب موضوع التدقيق.

الفرع الرابع: المؤسسة الوطنية للأملح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغرب:

أولا: التعريف بالمؤسسة الأم: نشأت المؤسسة الوطنية للأملح المتخصصة في إنتاج وتسويق مادة الملح بموجب القرار رقم 83/444 المؤرخ في 1983/07/16 (القانون العضوي رقم 83-444، 1983) وفي ظل التحولات التي عرفتها بلادنا وبمقتضى النظام الأساسي المؤرخ في 1990/06/04 تحولت هذه المؤسسة إلى شركة بأسهم، ويبلغ رأس مالها الإجمالي الحالي 1.600.000.00 دج وهي تحت وصاية وزارة الطاقة والمناجم، وتعد Enasel أكبر منتج وموزع للملح في الجزائر، ويقع مقرها الاجتماعي في قسنطينة، وهذه المؤسسة عدة وحدات عبر التراب الوطني ولكل وحدة نشاطها الخاص وهناك 06 وحدات إنتاجية استخراجية للملح وتسويقه، وعدة مراكز لتوزيع الملح وذلك بعد الحصول عليه من الوحدات الأخرى، للمؤسسة الوطنية للأملح عدة وحدات تابعة لها في العديد من الولايات حيث هناك وحدات إنتاجية وأخرى للتسويق والتصدير إلى الخارج، بالإضافة إلى وحدة في طريقها للإنجاز (مشروع) وهي كالتالي:

- وحدة ملاحات مروان أنسيغة بالمغرب - وحدة قرقور العمري بسطيف - وحدة أولاد زواي بأم البواقي - وحدة بطيوة بوهران - وحدة الأملاح الخاصة بلوطاية - وحدة التصدير بجيجل؛

أما المراكز الجهوية لتوزيع الملح فنجد:

- مركز جهوي لتوزيع الملح عنابة - مركز جهوي لتوزيع واد السمار - مركز جهوي لتوزيع الملح بجاية - مركز جهوي لتوزيع الأملاح الخاصة - مركز جهوي لتوزيع الملح تيارت (مشروع) - دار الأملاح حاسي مسعود - دار الأملاح قسنطينة - دار الأملاح الجزائر العاصمة؛

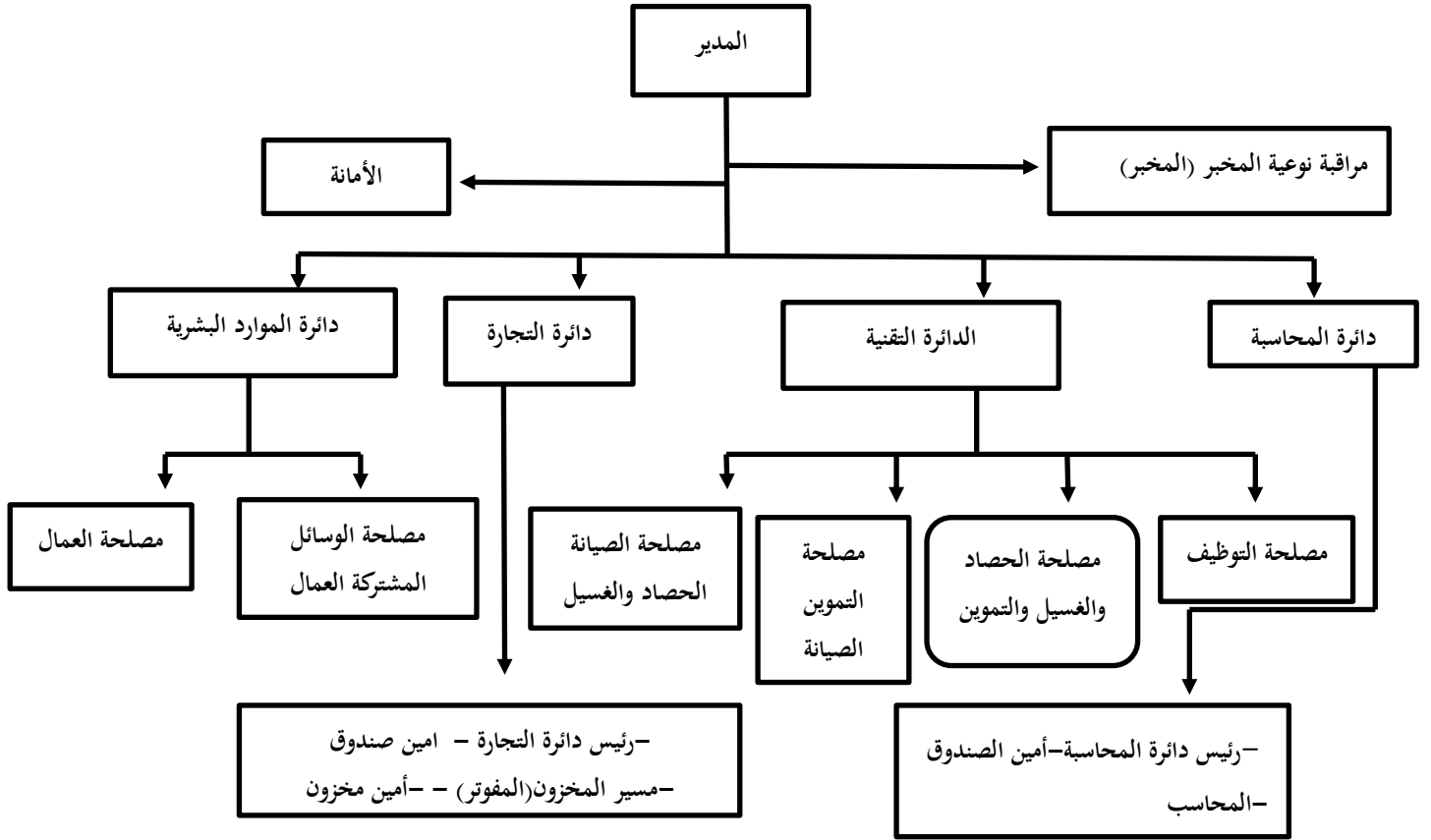
ثانيا: التعريف بوحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير: تقع وحدة ملاحات مروان لإنتاج وتسويق الملح في أنسيغة بلدية المغير التي تبعد عن مقر البلدية بمسافة تقدر ب 14 كلغ .حيث يحدها من الجنوب ومن الشمال الغربي غابات النخيل وشرقا شط ملغيغ بحيث يتصل هذا الأخير بالشط وبدوره يتصل بشط الجريد التابع لتونس كما تقدر مساحته ب100 هكتار منها 11 حوض تقدر مساحة كل حوض ب 7 هكتار يتم فيه استخراج الملح وتضم 120 عامل دائمين بالإضافة الى عمال موسميين حسب متطلبات الإنتاج.

وتكمن أهمية الوحدة في :

- أ- توفير مناصب شغل للأيدي العاملة؛
- ب- إنتاج أكبر قدر ممكن من الأملاح الغذائية والصناعية لتحقيق الربح في الميزانية كذلك تحريك دولاب التجارة في التعاملات الدولية وعقد الصفقات وذلك بمقاييس علمية دقيقة وهذا كله في إطار إنجازات الوحدة؛
- كما تهدف مؤسسة ملاحات مروان إلى:
- ت- الزيادة في الإنتاجية؛
- ث- الزيادة في اليد العاملة؛
- ج- الوصول إلى المراتب الأولى على مستوى التراب الوطني؛
- ح- العمل على زيادة تحسين المعلوماتية داخل الوحدات عبر الوطن؛
- خ- الوصول إلى المراتب الأولى بالنسبة للوطن العربي؛
- د- ترويج المنتوجات عبر دول العالم؛
- ذ- زيادة رأس المال وتوسيع المشروع؛
- ر- جلب أحداث الآلات والوسائل المتطورة مثل آلات الغسيل، الغريلة...الخ.

ثالثا: الهيكل التنظيمي للمؤسسة Enasel وحدة ملاحظات مروان أنسيغة ولاية المغير:

الشكل رقم (3-3): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الوطنية للأملح Enasel وحدة ملاحظات مروان أنسيغة ولاية المغير:



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المؤسسة

نلاحظ من خلال الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة الوطنية للأملح Enasel وحدة ملاحظات مروان أنسيغة

ولاية المغير غياب وجود إدارة أو مصلحة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية، رغم وجود برامج في مجالات المسؤولية الاجتماعية، وبالتالي لا توجد ممارسة وظيفية ظاهرة في الهيكل التنظيمي، كما نلاحظ عدم وجود قسم أو مصلحة خاصة بعملية التدقيق الاجتماعي وهذا لان العملية يتم برمجتها من المديرية العامة.

الفرع الخامس: مؤسسة قنوبة للآجور SARL BRIQUETERIE GANOUBA بتقرت:

التعريف بالمؤسسة: تقع مؤسسة قنوبة للآجور بولاية تقرت منطقة برام ببلدية سيدي سليمان دائرة المقارين مختصة بصناعة الآجور بأنواعه تأسست بتاريخ 2013/09/19 وتاريخ بداية تسويق الانتاج 2018/01/01 من طرف السيد قنوبة السعيد برأس مال قدره 40.000.000.00 وهي شركة مساهمة، المساحة الاجمالية للمصنع 06 هكتار بمساحة

مغطاة تقدر بـ 13131 متر مربع بقدرة إنتاج تقدر بـ 570 طن يوميا، أما قدرة التخزين فتقدر بـ 2000 طن تعتمد على مادة الطين كمادة أولية في صناعة منتجاتها المتواجدة في أحد المناجم بمساحة تقدر بـ 30 هكتار تقوم بتسويق منتجاتها محليا ووطنيا، عدد عمال الشركة 96 عامل منهم 8 إداريين و 30 تقني و 58 عامل. (الملحق رقم 09).

المطلب الثاني: واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات محل الدراسة

من خلال الدراسة الميدانية والمقابلات التي قمنا بها واعتمادنا على المعلومات المتحصل عليها من طرف المؤسسات محل الدراسة تبين لنا واقع تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية من طرف كل مؤسسة من المؤسسات التي قمنا بدراستها والتي تختلف من مؤسسة إلى مؤسسة كما هو موضح في الشرح التالي:

الفرع الأول: واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة Cevital Agro-industrie

تم بناء شركة Cevital Agro-industrie حول طموح ورؤية مؤسسها لبناء مجموعة صناعية عالمية، ذات قدرة تنافسية عالية، تعتمد استراتيجية الشركة على القدرة التنافسية القوية من حيث السعر والجودة وهذا (موقع Cevital، تاريخ الاطلاع 2013/02/27) بتطبيق نظام إدارة الجودة كما تقوم الشركة بتشجيع موظفيها على الابتكار والابداع كذلك تسعى المؤسسة إلى خلق فرص العمل حيث توظف ما يقارب 18000 موظف وهذا يعني أن المؤسسة تساهم في حل مشكلة البطالة وطنيا ودوليا كما يخضع كل هؤلاء العمال إلى التكوين والتدريب وفقا لمالك المؤسسة فإن نجاحها بحاجة إلى استقطاب أفضل المواهب ودجها ولذا فإن رؤية سيفيتال للمورد البشري تتمثل في:

أ- جعل وظيفة المورد البشري استباقية تفاعلية؛

ب- تدريب وتكوين الموظفين مهنيا لجعلهم أكثر انسجام وتناسق؛

ت- توفير بيئة عمل أكثر تحفيز للموظفين؛

ولتحقيق ذلك أطلقت مجموعة سيفيتال العديد من البرامج التدريبية لموظفيها تهدف البرامج الموجهة إلى جعل

المؤسسة قطب اقتصاديا رئيسيا مجموعة ريادية عالمية المستوى، ضمن هذا الاطار تم تصميم برامج **Welch Way**

و **Mini MBA** التدريب لرفع الكفاءة المهنية للمديرين إلى مستوى عال جدا والهدف من وراء ذلك هو جعل مديري

اليوم رؤساء لوحات الأعمال مستقبلا يعزز تطوير **UCC** إنشاء جامعة مشتركة المهارات داخل سيفيتال تهدف هذه

الجامعة إلى أن تكون مكانا لتبادل القيم والسلوكيات لنقل المعرفة وأفضل الممارسات. (Cevital, 2016)

من خلال ما ذكرناه فإن هناك مسؤولية اجتماعية تجاه الموارد البشرية العمالة في مؤسسة سيفيتال تسعى من وراها إلى الاهتمام بهذا المورد باعتباره أساس نجاحها إلا أن هذا المورد البشري يخضع إلى تقييم أداءه من خلال مشروع فع سامح Samah التابع للمجمع بالتنسيق مع المنظمة الفرنسية CEGOS التي كلفة بمهمة تكوين فريق المشروع لضمان تنفيذ المراحل المختلفة في تقييم أداء الموظفين في عملهم ومقارنة نتائج عملهم مع الأهداف المخطط لها سابقا، من خلال هذا المشروع يتمكن المجمع من معرفة المورد البشري ذو الكفاءة العالية والاستفادة منهم و معرفة ذوي المستويات الأدائية الضعيفة وتدريبها، فالتقييم هو وسيلة عاذلة لتوزيع المكافآت بين الموظفين. (سي أحمد، غاليب، و خليل، 2019، الصفحات 79-94)

كما تقدم المؤسسة مكافأة لأصحاب الاداء الأفضل وهذا يندرج ضمن سياسة تحفيز الموظفين أيضا إرساء قواعد الحوكمة الرشيدة للمديرين . (موقع Cevital، تاريخ الاطلاع 2013/02/27)

كما يرغب المجمع إلى أن يصل عدد الموظفين سنة 2025 إلى ما يقارب 100000 موظف .

كما أن نجاح المؤسسة يعتمد على سبعة نقاط اساسية وهي:

أ- إعادة الاستثمار المنهجي للكاسب في قطاعات النمو ذات القيمة المضافة العالية؛

ب- البحث في أحدث المعارف التكنولوجية وتنفيذها؛

ت- الاهتمام باختيار الرجال والنساء وتدريبهم ونقل المهارات؛

ث- ريادة الأعمال؛

ج- تشجيع الابتكار؛

ح- البحث عن التميز؛

خ- السعي لخدمة الاقتصاد الوطني؛

و بتاريخ 18 مارس 2020 يؤكد مالك المؤسسة بأن Cevital على استعداد للمساهمة في الجهود المكرسة لمكافحة

أزمة كورونا Covid 19 التي يمر بها بلدنا كما تلتزم بتوفير المواد الغذائية لزبائنها في هذه الظروف الصعبة. (Cevital)

(news, 2016) كما أن المؤسسة عدة مبادرات في مجال المسؤولية الاجتماعية منها مثلا تقديم مبلغ 40 مليون دينار

لصالح الأطفال المصابين بمرض التوحد " بسمة حلوة " من خلال مبادرة **Skor** سيفيتال في 10 أكتوبر 2019 وهي أحد المبادرات المدنية من مجمع سيفيتال. (موقع Cevital، تاريخ الاطلاع 2013/02/27).

كما أن مجمع سيفيتال مهتم بالجانب البيئي والصحي لزبائنه بحيث أهتم بتغيير الأكياس البلاستيكية وضوع أكياس قابلة لإعادة استعمالها عدة مرات على مستوى محلات أونو. (موقع Cevital، تاريخ الاطلاع 2013/02/27). كما تحصل المجمع على جائزة الجودة الجزائرية الأولى وهذا يدل على التزام المؤسسة بتقديم منتجات عالية الجودة لعملائها كما أكدت مؤسسة سيفيتال بأن حصولها على هذه الجائزة جاء نتيجة العمل الأخلاقي والكفاءة والخبرة التي يتمتع بها الموظفون الذين يعملون جاهدين لتحقيق رضا العملاء. (موقع cevital-agro-industrie، تاريخ الاطلاع 2023/03/19)، كما أن سيفيتال تمتلك شهادة أيزو 9001 (أنظر الملحق رقم 10) و أيزو 22000 (أنظر الملحق رقم 11) كما أنها تسعى للحصول على شهادة أيزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، أما التدقيق الاجتماعي فيقوم بها بعض المدققين الداخليين أو الخارجيين وتتم عملية التدقيق حسب حاجة المؤسسة، هناك عمليات تدقيق فصلية موجهة لموضوع ما، حسب (أنظر الملحق رقم 12) يثبت وجود عملية دقيق بتاريخ 2010/02/14 متعلقة بالسلامة الغذائية حسب معيار ايزو 22000 والتي تهدف إلى معرفة ما مدى التزام المؤسسة بسلامة استعمال المواد الكيماوية فيما يخص تخزينها في أماكن خاصة بها، وضع بطاقة تعريف لكل مادة كيماوية.

الفرع الثاني: واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة باتيسيم Baticim :

من خلال المقابلة التي أجريناها مع السيد برجوح لزهري (مقابلة شخصية 06 أكتوبر 2022) وعلى الساعة 09:30 الذي يشغل منصب مدير الموارد البشرية لمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة وحدة المغير باتيسيم Baticim حيث قمنا بطرح العديد من الأسئلة (أنظر الملحق رقم 04) حيث أكد لنا السيد المدير بأن مؤسستهم لها أدراك حول موضوع المسؤولية الاجتماعية كما أن مؤسستهم لها العديد من أنشطة المسؤولية الاجتماعية سواء داخليا تتمثل في:

- الاهتمام بجانب تكوين عمالها من خلال وضع مخطط تكويني سنوي لفائدة جميع العمال دون تمييز وتتم إعداد هذه المخططات التكوينية بعد عملية التشخيص وتحديد الاحتياجات بحيث تتم هذه العملية من طرف مسؤولي الوحدات أو الأفواج، يخضع العمال لتكوين داخلي أو خارجي في مؤسسات مختصة أو في مركز التكوين Centre CTMC Technique Métal Construction المركز الفني للإنشاءات المعدنية التابع لمجموعة باتيميتال الصناعية، بعد

انتهاء عملية التكوين أو التدريب وفي مدة لا تتجاوز ثلاثة أيام يتم وضع المتكون في تقييم أولي من أجل تقييم عمل مؤسسة بجد ذاتها، وبعد ثلاثة أشهر يتم تقييم العامل من طرف مسؤوله لمعرفة ما مدى نجاح العملية التكوينية من حيث مدى فهم العامل واستفادته من التدريب وعليه نستنتج أن مؤسسة باتيسيم تهتم بتكوين عمالها لرفع مستوى كفاءتهم المعرفية والمهنية والسلوكية.

- تقدم مؤسسة باتيسيم خدمات اجتماعية لعمالها متمثلة في التعاقد مع بعض المحلات التجارية كمحلات الاجهزة الالكترونية لتسهيل عملية الشراء بالتقسيط دون زيادة في السعر بحيث تتكفل الخدمات الاجتماعية بذلك؛
- تخصيص رحلات صيفية للاستحمام والراحة لفائدة عمالها وفي منتجعات تابعة للشركة وبمبالغ رمزية؛
- تقدم المؤسسة تسهيلات ومساعدات إضافية تطوعية لتسهيل أداء مناسك الحج والعمرة لفائدة عمالها لكن بعدد محدود كل سنة؛
- كما أكد لنا السيد مدير الموارد البشرية بأن مؤسستهم تدفع منح إضافية للعمال مقابل العمل الاضائي خارج أوقات العمل؛
- في اطار المسؤولية الاجتماعية تقدم شركة باتيسيم خدمات مجانية للمؤسسات التربوية من خلال تلحيم طاولات و كراسي التلاميذ وأبواب المؤسسات؛
- توفير عدد معتبر من قفة رمضان موجهة لفائدة العائلات المحتاجة؛
- التكفل المادي والاجتماعي بالعمال الذين أصبحوا من ذوي الاحتياجات الخاصة بسبب صعوبة الوظيفة.
- المساهمة في عمليات التشجير والمحافظة على البيئة؛
- كذلك من خلال زيارتنا للمؤسسة وورشاتها لاحظنا مدى اهتمام المؤسسة بالأمن الوظيفي من خلال توفير الالبسة الآمنة وتوفير أجهزة الاطفاء؛
- كما أضافة للسيد مدير الموارد البشرية بأن مؤسسة باتيسيم تمتلك العديد من شهادات الايزو (أنظر الملحق رقم 13) وهي تعمل وفق معايير هذه الشهادات والمتمثلة في:

❖ شهادة ايزو 9001 إصدار 2015 بتاريخ 2020/11/10 المتعلقة بنظام إدارة الجودة والذي ساعدها في التنافس بأعلى المستويات في قطاع الأعمال خاصة أثناء الاستثمار خارج الوطن، كما أنها أصبحت قادرة على توفير احتياجات عمالها بفاعلية، الارتقاء بالخدمات التي تقدمها المؤسسة وجودة منتجاتها.

❖ ثانيا: معيار الصحة والسلامة البيئية BS OHSAS 18001: إصدار 2007 بتاريخ 2020/11/10 وضع معايير هامة فيما يخص مجال الصحة والسلامة البيئية والذي ساعدها في تحديد مخاطر العمل والاجراءات المناسبة للتخلص منها والعمل على خفض نسبة حوادث العمل وتشجيع العمال على خلق بيئة عمل أكثر أمانا.

❖ ثالثا: شهادة ايزو 14001 إصدار 2015 بتاريخ 2020/11/10 الخاصة بنظام الادارة البيئية من خلال معايير هذه الشهادة قامت المؤسسة بوضع نظام إدارة بيئة فعال والذي ساعدها في توسيع أعمالها خارج الوطن وداخله، كما ساعدها بتحسين أداءها البيئي من خلال الدراية الجيدة بالممارسات المطلوب اتباعها للحفاظ على البيئة والامتثال للتشريعات المعمول بها، كما أنها تتخلص من نفاياتها بطريقة تضمن المحافظة على البيئة.

❖ رابعا: ILO-OSH 2001 منظمة العمل الدولية للسلامة والصحة المهنتان: العمل وفق مبادئ المنظمة و توجيهاتها بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنتان والذي يسعى إلى حماية العمال من المخاطر ومنع حدوث الإصابات والاعتلالات الصحية والأمراض والحوادث والوفيات المرتبطة بالعمل،

أما بالنسبة لتطبيق التدقيق الاجتماعي فإن مؤسسة باتيسيم تقوم بتشكيل لجنة تتكون من إطار من مصلحة الجودة ومصلحة الاتصال ومصلحة البيئة من كل فروع شركة باتيسيم بحيث كل لجنة توجه إلى تدقيق فرع آخر ثم يتم عقد اجتماع على مستوى المديرية العامة لمناقشة وتحليل المعلومات التي تم جمعها من عملية التدقيق كما تتم عملية التدقيق الاجتماعي من طرف مدقق خارجي عند الضرورة.

الفرع الثالث: واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة SARL Multicatering Algeria من خلال المقابلة التي أجريناها مع السيد جلال بوظفودة (مقابلة شخصية، 02 أوت 2022) وعلى الساعة 09:30 والذي يشغل منصب مساعد إداري للمدير العام طرحنا عليه العديد من الاسئلة (أنظر الملحق رقم 04) فأكد لنا بأن مؤسستهم ملتزمة بكل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية خاصة مجال المنتج والخدمات فهي تقدم خدمات غذائية مستولى دولي وفق معايير الايزو 22000 كما أنها ملتزمة تجاه مجال البيئة، أما بالنسبة للمورد البشري فيجيب بأن مؤسستهم في أزمة جائحة كورونا لم تسرح عمالها وبقيت تدفع لهم أجورهم بحيث تدفع ما يقارب 31 مليار سنتيم شهريا لنصف عمال المؤسسة دون عمل وهم في الحجر الصحي وتكفلت بكل مصاريف العلاج وتحاليل الكشف عن الفيروس. بعده قمنا مع السيد طير رياض (مقابلة شخصية، 02 أوت 2022) وعلى الساعة 10:30 صباحا والذي يشغل منصب مدير الجودة، الأمن والبيئة حيث أكد لنا بأن مؤسستهم مهتمة بموضوع المسؤولية الاجتماعية ولديهم أدراك كبير حول أهميته وهم متجهين نحو تقديم ملف للمنظمة العالمية للتقييس من أجل حصولهم على شهادة ايزو 26000 المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والعمل وفق معاييرها حتى يكون هناك اداء مسؤول اجتماعيا، ويضيف السيد ريش طير أن مؤسستهم تسعى إلى تحقيق التنمية المستدامة من خلال تحقيق المسؤولية الاجتماعية الفعالة، ومن خلال (أنظر الملحق رقم) فإن شركة SARL Multicatering Algeria تقوم بإعداد نظام إدارة متكامل للصحة والسلامة البيئية HSE و الذي يسلط الضوء على التزام إدارة الشركة في خلق قيمة لعملائها والتحسين المستمر لخدماتها وتمثلت خطة إدارة الجودة في النقاط الاساسية التالية:

- تلبية متطلبات جميع العملاء على النجو المحدد في العقد؛
- ضمان مراقبة مستمرة لسلامة الأغذية وأمنها؛
- تحسين خبرتنا باستمرار في تصميم وتقديم خدمات التموين وإتقانها وفقا لمتطلبات العميل؛
- احترام كل طرف مهتم سواء كان عميلا أو موظفا لاحتياجاته لجعله يشعر بأنه قريب قليلا من منزله أينما كان في العالم؛

كما يؤكد لنا مدير الجودة، الأمن والبيئة بأن مؤسستهم تعمل وفق معايير الايزو المتحصل عليها وهي:

❖ شهادة أيزو 9001 إصدار 2015 نظام إدارة الجودة (أنظر الملحق رقم 14) سنة الحصول 2021/06/27

وهي صالحة إلى غاية 2024/03/29 حيث أكد لنا السيد رياض طير بأنهم قد استفادوا كثيرا جراء تطبيقهم

لمعايير هذه الشهادة مثلا:

- مساعدتهم على مراقبة مستوى الجودة وإدارة العمليات والارتقاء بمستوى عالي جدا بخدماتهم تجاه زبائنهم؛

- إجراء دورات تكوينية لعمالهم من أجل الرفع في فعاليتهم في أدائهم؛
 - كما أكد لنا بأن الالتزام بمتطلبات الجودة في قطاع حساس مثل قطاعهم يزيد من فرص عملهم؛
- ❖ شهادة أيزو 14001 إصدار 2015 المواصفة الدولية لنظام الادارة البيئية (أنظر الملحق رقم 15) سنة الحصول 2021/11/22 صالحة إلى غاية 2024/11/26 إن حصول الشركة على هذه الشهادة ساعدها في بناء نظام إدارة فعال ساهم في توسع أعمالها مع زبائنها أهمهم شركة سونطراك، الالتزام بتطبيق القوانين التي تنصها الدولة، كما يضيف لنا بأن الاهتمام بالبيئة هو ثقافة من ثقافة مؤسستهم وأخلاقيات العمل، أما بالنسبة لنفايات المؤسسة فيتم تصنيفها داخل المؤسسة حسب طبيعتها و خطورتها ويتم استرجاعها من طرف مؤسسات مختصة في حاسي مسعود التي تعيد رسكلتها من جديد.
- ❖ شهادة ايزو 45001 إصدار 2018 للصحة والسلامة المهنية (أنظر الملحق رقم 16) سنة الحصول 2020/09/8 صالحة إلى غاية 2023/09/04 يؤكد مدير الجودة، الأمن والبيئة أن حوصل المؤسسة على هذه الشهادة و العمل وفق معاييرها زاد من مسؤولية المؤسسة تجاه عمالها من خلال توفير الأمن والسلامة لهم وهذا ما لاحظناه أثناء زيارتنا إلى ورشات العمل من خلال وجود أجهزة الانذار عالية الجودة، مخارج للنجدة، وسائل الاطفاء التي تعمل بطريقة آلية.
- ❖ شهادة ايزو 22000 إصدار 2018 للسلامة الغذائية (أنظر الملحق رقم 17) سنة الحصول 2020/04/23 صالحة إلى غاية 2023/04/23 باعتبار أن المؤسسة تعمل في مجال التغذية والفندقة فإن امتلاكها لهذه الشهادة يعزز ثقة زبائنها تجاهها وتعد هذه الشهادة في مجال تخصصها ولذا فالعمل وفق معاييرها وارشاداتها يعزز تنافسية الشركة.
- أما بالنسبة للتدقيق الاجتماعي فيتم في المؤسسة من خلال إنشاء مخطط سنوي ترمح فيه مواضيع التدقيق والاشخاص المدققين وغالبا ما يكون مدراء المؤسسة حسب اختصاصهم وبعض الاحيان تتم عملية التدقيق الاجتماعي بواسطة مدقق خارجي حسب (أنظر الملحق رقم 18) فأن آخر عملية تدقيق كانت بتاريخ 2023/03/17 من طرف TUVRheinland المختصة في التدقيق والهدف منها تقييم مطابقة نظام إدارة

الجودة للايزو 9001 الصالحة إلى غاية 2024/03/29 والحفاظ على شهادات الايزو 14001 و 45001

المنتھية صلاحيتهم وذلك من خلال أخذ عينات وتدقيقها و مدى مطابقتها مع معايير المنظمة العالمية للتقييس.

الفرع الرابع: واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية للأملاح Enasel وحدة

ملاحظات مروان أنسيغة ولاية المغير:

من خلال المقابلة التي أجريناها مع السيد غيدي حمزة (مقابلة شخصية 17 أكتوبر 2022) وعلى الساعة 15:00

مساء والذي يشغل منصب مدير الموارد البشرية والهدف من المقابلة تمثل في توزيع الاستبيانات على عمال المؤسسة،

وبتاريخ 2023/04/02 الموافق 11 رمضان 1443 وعلى الساعة السابعة صباحا قمنا بإجراء مقابلة مع السيد غيدي

حمزة مرة ثانية من أجل طرح العديد من الأسئلة حول واقع المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي، بداية قمنا بجولة

استطلاعية داخل المؤسسة و تعرفنا من خلالها على طبيعة العمل وكيفية استخراج الملح من شط ملغيع والمراحل التي يمر بها

من بداية استخراجها إلى غاية نهاية التصنيع، من خلال هذه الجولة لاحظنا اهتمام كبير جدا بالعمال من حيث توفير

شروط الوقاية من الحوادث، توفير الألبسة الخاصة بالعمل، توفير أجهزة الانذار وقارورات الاطفاء، وجود العديد من

اللوحات الاشهارية التي ترشد العامل وتنبهه من أجل العمل في شروط السلامة المهنية، من بين هذه اللوحات الاشهارية

مثلا لوحة تحتوي على صور تحت العامل على ارتداء القفازات والنظارات والالبسة الامنة، وجود لوحة اخرى مكتوب عليه "

إنته حوادث العمل ثبت القطعة جيدا قبل تشغيل الآلة"، لوحة أخرى تذكر العامل بالحفاظ على أملاك المؤسسة، كما

توجهنا إلى المخبر حيث أكد لنا رئيس المخبر على أنه يقومون كل يوم بتحليل الملح المستخرج من الشط حتى إلى غاية

نهاية عملية الانتاج من أجل ضمان منتج ذو جودة عالية، بعد نهاية الجولة الاستطلاعية توجهنا إلى مكتب مدير الموارد

البشرية وأكد لنا بأن مؤسستهم تعمل وفق معايير الايزو التي تحصلت عليها مؤسستهم سابقا وأنهم أخذوا تكوين حول

العمل بهذه المعايير، ومؤسستهم مؤسسة عمومية تعمل وفق قوانين الدولة التي تهتم بالمسؤولية الاجتماعية، بحيث تخصص

مبالغ مالية معتبرة لفائدة تكوين داخلي العمال في مؤسسة التكوين التابعة للمؤسسة ومقرها متواجد في بلدية لوطاية ولاية

بسكرة، تكوين خارجي في المعاهد الخارجية لتكوين عمالها من بين المعاهد نجد مركز التقنيات للأعلام والاتصال، المعهد

الوطني للتكوينات البيئية،

وتمنح Centre De Perfectionnement Des Competences BM & GI ،Numidia School EST للعامل شهادة معتمدة بعد نهاية التكوين، (أنظر الملحق رقم 19) تدفع المؤسسة غرامة مالية تقدر ب 1% من كتلة الأجور السنوية في حالة عدم تكوين عمالها كل سنة، من بين أنشطة المسؤولية الاجتماعية الموجهة للعمال نجد توزيع المحافظ المدرسية لفائدة أبناء العمال المتدربين كل موسم دراسي زائد المنحة المدرسية (أنظر الملحق رقم 20)، توفر خدمات الصحة من خلال التعاقد مع العديد من الاطباء الاختصاصيون وبعض المصحات الطبية الخاصة (أنظر الملحق رقم 21) لفائدة العمال وعائلاتهم كما تخصص المؤسسة النقل لعمالها والمبيت لبعض العمال، يضيف السيد غيدي حمزة بمدير الموارد البشرية بأن مؤسستهم منخرطة في تعاقدية صناعة البترول Mutuzlle de l'industrie du Pétrole (M I P) وهو بدوره يخصص العديد من البرامج المسؤولة اجتماعية لفائدة أعضائه المنخرطين من بين برامج نجد انشاء صندوق المساعدة السكنية من أجل توفير السكن وتحسين حياة العمال (أنظر الملحق رقم 22)، كما يوجد العديد من الأنشطة في مجالات عديدة مثل الحج، العمرة، رحلات منتظمة لفائدة عائلات العمال، التعاقد مع العديد من المنتجعات، مكافأة الزفاف، مكافأة الميلاد، قسط الختان، إعانات الجنازة، تقديم إعانات مالية لدار الايتام، مساعدات اجتماعية 100% لطفل معاق، إعانة سنوية تقدر ب 30000 دج كل سنة، العلاجات المجانية، (M I P, 2023) كله موجه للعمال المنخرطين، أما بالنسبة للتوظيف فيتم وفق شروط التوظيف التي تعده الدولة ويتم فتح مسابقة للعمال المرسلون من طرف وكالة التشغيل وتتم العملية بنزاهة وهناك عدل بين الجنسين الرجل والمرأة في عملية التوظيف، أما بالنسبة لمجال مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية فنجد أن المؤسسة محل الدراسة تخصص مبلغ سنوي يوضع في حساب خاص بالخزينة العمومية دون التصرف فيه والغرض منه طويل المدى يتمثل في إعادة تهيئة المنجم وارجاعه إلى طبيعته الاول نتيجة استغلاله بعد نهاية العمل بذلك المنجم أو توقف نشاط المؤسسة نهائيا وهي مسؤولية اجتماعية تجاه البيئة والاجيال اللاحقة وهي تندرج ضمن التنمية المستدامة،(أنظر الملحق رقم 23) أما بالنسبة لنفايات المؤسسة فالتخلص منها يكون وفق محضر رسمي بين المؤسسة ومديرية البيئة مثل التخلص من المواد الكيماوية، الزيوت المستعملة، التخلص من الماء المتبقي مع عملية غسل الملح كما أشار لنا مدير الموارد البشرية بأن يسجلون كل التغيرات إن وجدت التي قد تحدث لمناخ المنطقة وواحات النخيل المجاورة لهم أو الامراض التي قد تصيب سكان المنطقة جراء نشاط المؤسسة ويقومون بإبلاغ الجهات الوصية لفتح تحقيق حول المشكلة وحلها، كما تساهم المؤسسة في عمليات التشجير والمحافظة

على البيئة، أما بالنسبة لواقع التدقيق الاجتماعي فالمؤسسة تقوم بإعداد مخطط سنوي لتدقيق وحداتها قد يكون موضوعه مالي وقد يكون اجتماعي، في السابق كان التدقيق من طرف الوحدات الانتاجية لبعضها البعض أي كل وحدة تدقق وحدة أخرى ومؤخرا قام المدير العام للمؤسسة الوطنية للملح بإنشاء مديرية خاصة بعملية التدقيق المالي أو الاجتماعي وتتم عملية التدقيق للوحدات وفق مخطط يرسل مسبقا للوحدة والغرض منه تحديد الاختلالات وتصحيحها (أنظر الملحق رقم 24).

الفرع الخامس: واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة قنوعة للآجور SARL

بتقرت BRIQUETERIE GANOUBA

من خلال المقابلة التي أجريناها مع السيد قسوم عبد القادر (مقابلة شخصية 04 أكتوبر 2022) وعلى الساعة 10:00 صباحا والذي يشغل منصب مدير مصلحة التجارة قمنا بطرح مجموعة من الاسئلة (أنظر الملحق رقم 04) حول موضوع المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي فأكد لنا بأن مؤسستهم تهتم بهذا الموضوع وهذا يعود إلى شخصية مالك المؤسسة المعروف بمبادراته الخيرية المستمرة تجاه منطقتة ووطنه ومن بين هذه المبادرات نجد:

- تخصيص مبالغ مالية يتم توزيعها على الفقراء والمساكين والجمعيات الخيرية؛
 - دعم ذوي الاحتياجات الخاصة سنويا؛
 - تخصص حصص معتبرة من قفة رمضان للمعوزين؛
 - التبرع بمادة الأجر لبناء المساجد كلما كان هناك طلب من جمعيات المساجد على مستوى إقليم ولاية تقرت أو خارجها؛
 - المساهمة في عمليات التشجير للمحافظة على البيئة؛
 - اقتناء أحدث التكنولوجيات المانعة لانتشار الغازات والغبار الناجم من الشركة؛
 - إتاحة سجل خاص بالشكاوي والسعي نحو إيجاد حلول لها؛
- ومن خلال زيارتنا لورشات العمل لاحظنا وجود أجهزة الإنذار والمطافئ ذات تكنولوجيا عالية جدا كما لاحظنا أن جميع العمال يرتدون ألبسة واقية خاصة بالشركة مع وجود لوحات إرشادية داخل كل الورشات أما بالنسبة للعمال فتقدم لهم:

- إعانات سنوية في عيد الأضحى؛
 - سلفة مالية في حالة طلب العال لذلك مع إرجاعها بالتقسيط دون زيادة؛
 - توفير النقل لجميع العمال؛
 - وجود فندق خاص بالشركة للراغبين في المبيت مع توفير وجبتي الغذاء والعشاء؛
 - تعاقد الشركة مع مجموعة من الأطباء الخواص لصالح عمالها وعائلاتهم؛
 - تقديم الدعم المادي في المناسبات التي تقام في المنطقة كالزواج الجماعي؛
 - توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة حسب النسبة التي حددها القانون؛
- أما بالنسبة لشهادات الأيزو حسب المتحدث بالشركة لا تمتلك أي شهادة لكن تحاول من تلقاء نفسها العمل وفق معايير منظمة الأيزو ووفق قوانين الدولة أما بالنسبة لواقع التدقيق الاجتماعي داخل الشركة لا توجد مصلحة أو موظف خاص به إنما هي اجتهادات خاصة من طرف مالك الشركة أو مدير مصلحة التجارة من خلال تجوالهم بين الورشات وحديثهم مع العمال أو مع المجتمع الخارجي حول أوضاعهم فمن خلال إجاباتهم يتم جمع العديد من المعلومات حول مشاكلهم واحتياجاتهم والذي تسعى الشركة لحلها من أجل توفير بيئة عمل مناسبة.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

المطلب الأول: منهج الدراسة

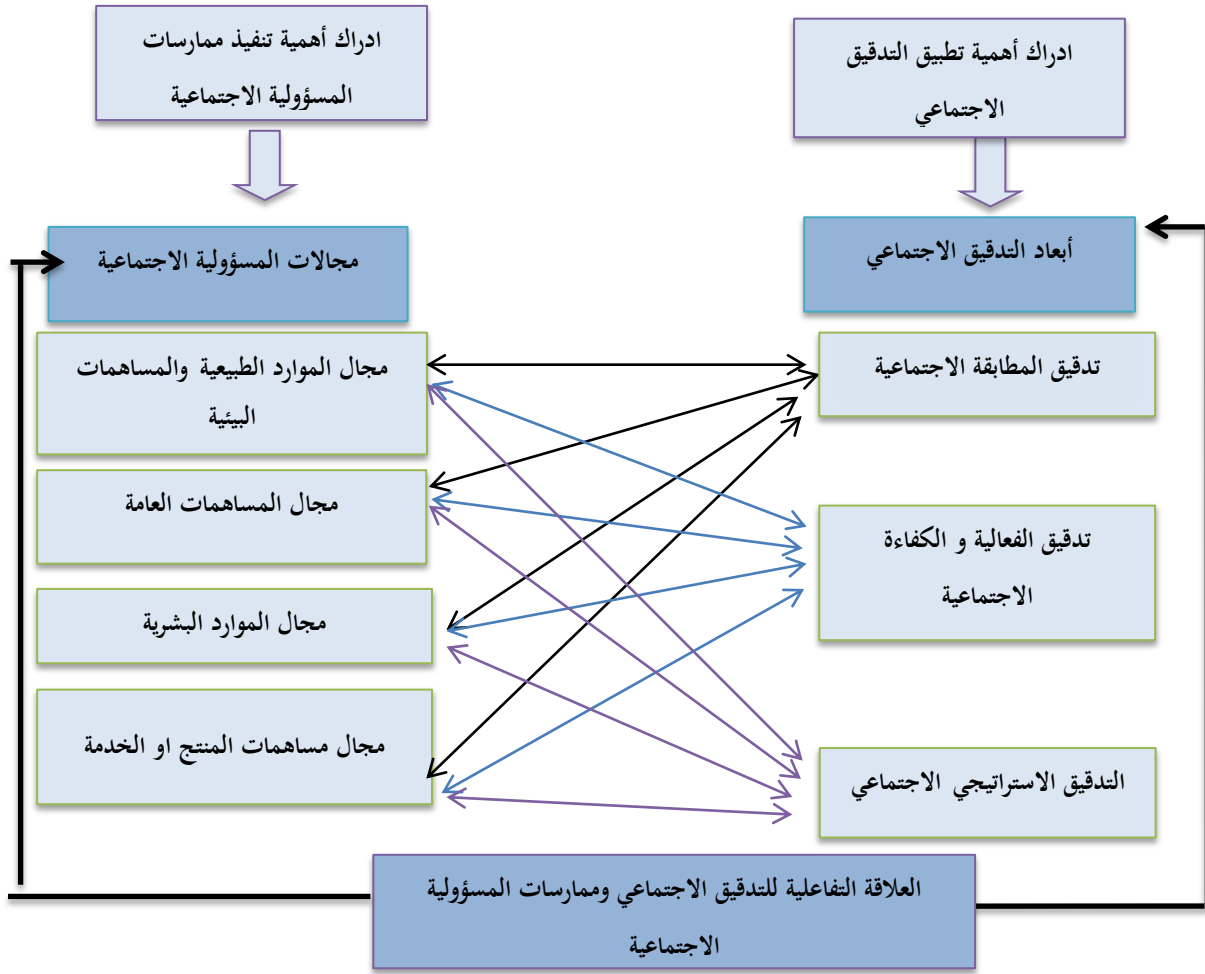
المنهج العلمي هو "أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق مقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة" (المحمودي، 2019، صفحة 35)، ويرتبط المنهج المطبق في دراسة أي ظاهرة بحثية بطبيعة الموضوع المدروس والإشكالية المطروحة، والفرضيات المقدمة لمعالجة الإشكالية، ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ظهر جلياً أن المنهج المناسب للدراسة والذي يحقق أهدافها هو **المنهج الوصفي التحليلي** في كل من الجانب النظري والتطبيقي، كون أن هذا المنهج يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كينياً أو كميّاً، ويساعد على التحليل الشامل والعميق للمشكلة قيد البحث.

فعلى صعيد البحث الوصفي تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على أهم المؤلفات العلمية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراستنا لبناء الإطار النظري للدراسة، أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، فتم إجراء دراسة ميدانية لخمسة مؤسسات اقتصادية والمتمثلة مؤسسة سيفيتال Cevital Agro-industrie، مؤسسة باتيسيم Baticim للهيكل المعدنية المصنعة، مؤسسة SARL Multicatering Algeria، المؤسسة الوطنية للاملاح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير، مؤسسة قنوعة للأحور SARL BRIQUETERIE GANOUBA بتقرت بغرض جمع المعلومات والبيانات عن طريق استخدام استمارة محكمة وزعت على عينة من مجتمع الدراسة تقيس العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى الاستعانة بأسلوب المقابلة والملاحظة محاولة الفهم الجيد لمعطيات الدراسة والحصول على مختلف المعلومات والإحصائيات والوثائق المطلوبة، وبعد ذلك القيام بتحليل هذه البيانات باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة ومن ثم استخلاص النتائج.

المطلب الثاني: نموذج الدراسة

تم تصميم نموذج الدراسة في ضوء الإشكالية وفرضياتها، والعلاقة بين متغير التدقيق الاجتماعي بأبعاده (تدقيق المطابقة الاجتماعية، تدقيق الكفاءة والفاعلية الاجتماعية، التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي)، ومتغير المسؤولية الاجتماعية بمجالاتها (مجال الموارد الطبيعية و المساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة)، والتي سنعرضها في الشكل الموالي:

الشكل رقم (3-4): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب

يتضح من الشكل أعلاه أن النموذج المقترح يهدف إلى محاولة إيجاد العلاقة بين التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية، ومعرفة العلاقة التي تربط بين أبعاد التدقيق الاجتماعي وأبعاد المسؤولية الاجتماعية، بالتالي كشف الأثر الذي يمكن أن يتحقق من خلال تطبيق التدقيق الاجتماعي على أداء ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة،

المبحث الثالث: أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

سيتم التطرق فيما يلي إلى إبراز مصادر جمع البيانات والتعرف على الأدوات المستخدمة في ذلك، بالتركيز على الأداة الأساسية المعتمدة في هذه الدراسة وهي الاستبيان، إلى جانب الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل هذه البيانات، والتأكد في الأخير من ثبات أداة الدراسة وصدقها لمعرفة مدى صلاحيتها وقدرتها على قياس ما وضعت لأجله.

المطلب الأول: جمع بيانات الدراسة

فيما يأتي يتم توضيح كل من أنواع مصادر البيانات وأدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة:

الفرع الأول: مصادر جمع البيانات:

اعتمدت دراستنا البحثية على نوعين من مصادر جمع البيانات وهما كالآتي:

أولاً: البيانات الأولية:

تعرف البيانات الأولية على أنها: "بيانات تجمع لأول مرة من قبل الباحث من مجتمع خاص، ويستخدم في ذلك العديد من الأدوات" (سبع، 2021، صفحة 122) وفي دراستنا هذه تم الاعتماد على عدة أدوات للحصول على هذه البيانات منها المقابلات والتي سمحت بإعطاء معلومات هامة حول واقع المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة مدعمة ببعض الوثائق، إلى جانب الأداة الأساسية للدراسة وهي الاستبيان، حيث قمنا بإعداد استبيان وتوزيعه ورقياً وإلكترونياً على عينة من مجتمع الدراسة، وبعد استرجاع الاستبيانات الموزعة تم تفرغها وتحليلها باستخدام برامج EXCEL و SPSS.V22 الإحصائي من خلال الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول إلى دلالات وقيم تخدم موضوع البحث وأهدافه.

ثانياً: البيانات الثانوية:

وهي البيانات التي تم الاعتماد عليها لإنجاز الجانب النظري في دراستنا البحثية، حيث قمنا بمراجعة الكتب والدوريات والرسائل الجامعية والمنشورات الورقية والإلكترونية المتعلقة بموضوع الدراسة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي ساعدتنا في دراسة بعض الدراسات التطبيقية السابقة وتحديد الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة، وأخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت وتحديث في مجال بحثنا الحالي.

الفرع الثاني: أدوات جمع البيانات

عند إجراء الدراسة الميدانية يمكن استخدام عدة أدوات لجمع البيانات الأولية مثل: الاستبيان، المقابلة، الملاحظة، والوثائق الرسمية، وفي هذه الدراسة تم استخدام الاستبيان بدرجة أولى لجمع البيانات الأولية، كما تم الاعتماد على المقابلة من أجل تدعيم نتائج تحليل الاستبيان وكذا التعرف على واقع وإجراءات تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة، وفيما يأتي شرح للأداتين:

أولاً: المقابلة:

تعتبر المقابلة من الأدوات الرئيسية لجمع المعلومات والبيانات الضرورية، وتعرف على أنها: "محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر أو مع أفراد، بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي أو للاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج" (سلاطينة و الجيلاني، 2004، صفحة 308)

وفي دراستنا هذه اعتمدنا على إجراء مقابلات مع مدراء في المؤسسات محل الدراسة تتمثل فيما يلي:

❖ قمنا بمقابلات مع مدير الموارد البشرية لمؤسسة باتيسيم السيد بروجح لزهري يوم 2022/10/06 على الساعة 9:30 صباحاً الأمر الذي ساعدنا في الحصول على معلومات حول واقع تطبيق التدقيق الاجتماعي في هذه المؤسسة وكيفية تطبيقه، كما تعرفنا على دور هذه المؤسسة تجاه أطراف أصحاب المصلحة المتمثلة في أنشطتها المسؤولة اجتماعياً.

❖ تم إجراء مقابلة مع السيد جلال بوظفودة مساعد إداري للمدير العام بتاريخ 2022/08/02 وعلى الساعة 09:30 صباحاً في شركة SARL Multicatering Algeria والذي تحدث عن أزمة كورونا ووقوف مؤسستهم مع جميع عمالها رغم التكاليف الكبيرة إلا أنهم مسؤولون اجتماعياً كبيرة تجاه عمالهم كما أكد مسؤوليتهم تجاه جودة منتجاتهم وخدماتهم و تجاه البيئة نتيجة عملهم وفق المعايير العالمية للجودة،

❖ تم إجراء مقابلة مع السيد رياض طير مدير الجودة، الأمن والبيئة بتاريخ 2022/08/02 وعلى الساعة 10:30 صباحاً في شركة SARL Multicatering Algeria والذي أوضح لنا أن مؤسستهم تمتلك أربعة شهادات إيزو وهي تعمل وفق ما تمليه شروط المنظمة الدولية للتقييس مما ساعدها كثيراً في التسيير الجيد للمؤسسة كما أجرينا معه العديد من المكالمات الهاتفية آخرها يوم الأربعاء 22 مارس 2023 على الساعة

11:44 صباحا والذي أكد لنا بأن مؤسستهم قد اجرت تدقيقا بتاريخ 2023/03/17 من طرف TUVRheinland (انظر الملحق رقم 18).

❖ تم إجراء مقابلة مع السيد غيدي حمزة مدير الموارد البشرية لمؤسسة بتاريخ 2022/10/17 وعلى الساعة الثالثة مساء والهدف من المقابلة تمثل في توزيع الاستبيانات على عمال المؤسسة، وبتاريخ 2023/04/02 الموافق 11 رمضان 1443 وعلى الساعة السابعة صباحا قمنا بإجراء مقابلة ثانية من السيد غيدي حمزة والذي قدم لنا معلومات حول واقع المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي في مؤسستهم، كما أكد لنا أن مؤسستهم مهتمة بالموضوعين ولمؤسستهم مصلحة خاصة وعمال مختصين في مجال التدقيق المال والاجتماعي معا، وبما أنهم مؤسسة عامة واقتصادية فالقانون الجزائري والدولي جعلت من مؤسستهم مؤسسة اقتصادية اجتماعية في نفس الوقت.

❖ بتاريخ 2022 / 10 / 04 وعلى الساعة العاشرة صباحا قمنا بإجراء مقابلة مع السيد قسوم عبد القادر مدير مصلحة التجارة بشركة قنوعة للآجور والذي أكد لنا بأن مؤسستهم ملتزمة قانونيا وأخلاقيا تجاه كل الأطراف وهذا يعتبر مسؤولية اجتماعية إلا أنها غير مبرجة ومخطط لها استراتيجيا أي بمثابة عقود أخلاقية ضمنية موجود في عرف المؤسسة في شكل مساعدات اجتماعية تمنحها المؤسسة للعديد من الأطراف التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة وكذلك هناك العديد من الهبات الاجتماعية التي تفرضها الظروف على المؤسسة التي تعتبر نفسها مواطن في مجتمعها المحلي والوطني.

ثانيا: الاستبيان:

يعتبر الاستبيان أداة أساسية في جمع البيانات، خاصة في الدراسات البحثية التي تتميز بمجتمع كبير، ويعرف الاستبيان على أنه: "نموذج يضم مجموعة من الأسئلة التي توجه للأفراد بهدف الحصول على بيانات معينة" (لطفي، 1995، صفحة 71)، وفي دراستنا الحالية تم تصميم استبيان في صورته الأولية بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة العربية منها والأجنبية، وقد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي:

- كانت البداية بإعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات، حيث تم التوصل إلى صياغات مبدئية لمحاو وأبعاد وفقرات الاستبيان؛

- في الخطوة الثانية تم عرض هذا الاستبيان على الأستاذ المشرف والذي قدم لنا نصائحه والتعديلات التي يراها ضرورية لصحة الاستبيان؛

- وفي خطوة ثالثة تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الخبرة والتخصص في مجال موضوع الدراسة، والذين قاموا بدورهم باقتراح بعض التوجيهات والملاحظات؛ (أنظر الملحق رقم:01)

- في ضوء ما أشار له المشرف ثم المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبيان من حذف وإضافة وتعديل حتى خرج الاستبيان في صورته النهائية. (أنظر الملحق رقم:02) كما تم ترجمته إلى اللغة الفرنسية بطلب من بعض المؤسسات محل الدراسة (أنظر الملحق رقم:03)

تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين على النحو التالي:

1- القسم الأول: يشتمل على البيانات الشخصية والوظيفية المتعلقة بعينة الدراسة وتتكون من خمسة (05) متغيرات وهي: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية.

2- القسم الثاني: يشتمل على محاور الاستبيان وتم تقسيمها وفقاً لمتغيرات الدراسة كما يلي:

❖ **المحور الأول:** يمثل متغير «التدقيق الاجتماعي» ويتكون من 25 فقرة، وينقسم إلى ثلاثة (03) أبعاد أساسية وهي:

- تدقيق المطابقة الاجتماعية: يتكون من 08 فقرات من الفقرة رقم (01) إلى الفقرة رقم (08).

- تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية: يتكون من 09 فقرات من الفقرة رقم (09) إلى الفقرة رقم (17).

- التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي: يتكون من 08 فقرات من الفقرة رقم (18) إلى الفقرة رقم (25).

- **المحور الثاني:** يمثل متغير «المسؤولية الاجتماعية» ويتكون من 27 فقرة، وينقسم إلى أربعة (04) أبعاد أساسية وهي:

- مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية: يتكون من 07 فقرات من الفقرة رقم (01) إلى الفقرة رقم (07).

- مجال المساهمات العامة: يتكون من 06 فقرات من الفقرة رقم (08) إلى الفقرة رقم (13).

- مجال الموارد البشرية: يتكون من 07 فقرات من الفقرة رقم (14) إلى الفقرة رقم (20).

- مجال مساهمات المنتج او الخدمة: يتكون من 07 فقرات من الفقرة رقم (21) إلى الفقرة رقم (27).

ولقد تم استخدام مقياس ليكرت (Likert) ذو الخمس درجات لتقييم إجابات أفراد عينة الدراسة حول مدى

موافقتهم أو عدم موافقتهم على كل فقرة من فقرات الاستبيان وفقا لما يلي:

الجدول رقم (3-1): مقياس ليكرت المعتمد.

المعيار	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على سلم ليكرت الخماسي.

كما تم تحديد فئات سلم ليكرت الخماسي ودلالاتها، من خلال حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات المقياس

(4=1-5)، ثم تم تقسيمه على درجات المقياس للحصول على طول الفئة، أي (0.80 = 5/4) نحصل على طول

الدرجة الواحدة في المقياس وهي (0.8)، يتم بعدها إضافة هذه القيمة إلى الدرجة الدنيا للمقياس وهي (1)، لنحصل

بعدها على الحدود الدنيا والعليا لكل درجة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (3-2): فئات مقياس ليكرت الخماسي ودلالاتها.

الأوزان	الاتجاه	مجال الفئة	دلالات الفئة
1	غير موافق بشدة	1.80 - 1.00	منخفضة جدا
2	غير موافق	2.60 - 1.81	منخفضة
3	محايد	3.40 - 2.61	متوسطة
4	موافق	4.20 - 3.41	مرتفعة
5	موافق بشدة	5.00 - 4.21	مرتفعة جدا

المصدر: (عز، 208، صفحة 238)

وفيما يلي جدول يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة وعدد الاستبيانات القابلة للتحليل على المؤسسات محل الدراسة

الجدول رقم (3-3): توزيع الاستبيان على أفراد المؤسسات محل الدراسة:

النسبة	عدد الاستبيانات القابلة للتحليل	العدد المسترجع	العدد الموزع	المؤسسة
10.67%	22	22	22	سيفيتال Cevital Agro-industrie

14.56%	30	50	60	بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير-
31.06%	64	70	70	SARL MULTICATERING ALGERIA
19.41%	40	50	60	المؤسسة الوطنية للاملاح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير
24.30%	50	50	50	SARL BRIQUETERIE مؤسسة قنوعة للأحور GANOUBA
100%	206	242	262	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

يتطلب تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة واختبار صحة الفرضيات الاستعانة بمجموعة من

الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss.v22)، والتي نوردتها فيما يلي حسب

ترتيب استخدامها في الدراسة، والمتمثلة في:

❖ اختبار التجزئة النصفية: للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

❖ معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach): لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)، بحيث إذا

كان المعامل أقل من 0.60 فهو ضعيف، في حين إذا كان موجود في حدود 0.70 يعتبر مقبولاً، أما إذا كان

المعامل أكبر من 0.70 يعتبر جيداً، وكلما اقترب المعامل من الواحد الصحيح كلما كان أجود.

❖ معامل الارتباط بيرسون (Pearson): يهدف إلى معرفة صدق الاتساق الداخلي لفقرات الدراسة بالنسبة

للمحاور الكلية لهذه الفقرات، بالإضافة إلى اختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة بمختلف أبعادها، وكذا يساعد

في حساب الارتباط بين المتغيرات المستقلة وبعضها البعض، ودرجة الارتباط بين المتغيرات التابعة وبعضها

البعض.

❖ التكرارات والنسب المئوية: من أجل وصف أفراد عينة الدراسة وفقاً لخصائصهم الشخصية والوظيفية،

بالإضافة إلى التكرارات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات محاور الدراسة.

❖ المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري: حيث تم استخدام المتوسط الحسابي من مقياس النزعة المركزية

والانحراف المعياري من مقياس التشتت، وذلك من أجل دراسة اتجاهات أفراد العينة حول فقرات الاستبيان،

إضافة إلى المتوسطات المرجحة لمعرفة درجة الموافقة العامة على محاور الدراسة.

- ❖ اختبار معامل الالتواء (Skewness) والتفلطح (Kurtosis): وذلك من أجل التحقق من أن بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.
- ❖ معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح به (Tolerance): لاختبار الارتباط الخطي بين أبعاد المتغيرات المستقلة، والتأكد من عدم وجود ارتباط عال بينهم.
- ❖ اختبار T للعينات الواحدة (Test T pour échantillon unique): يستخدم هذا الاختبار من أجل التأكد من مدى وجود دلالة إحصائية في إجابات الباحثين لاختبار فرضيات الدراسة، حيث يقارن المتوسط الحسابي لعينة الدراسة بقيمة المتوسط الحسابي الفرضي، إذ يتم حساب قيمة (T) واستخراج مستوى دلالتها.
- ❖ تحليل التباين للانحدار: لمعرفة مدى ملائمة نموذج الدراسة في قياس مساهمة المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير المتغير التابع في كل فرضية على حدى.
- ❖ تحليل الانحدار المتعدد (Régression Multiple): وذلك لاختبار أثر المتغير المستقل بأبعاده مجتمعة على المتغير التابع.
- ❖ تحليل الانحدار البسيط (Régression simple): لاختبار أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع.
- ❖ اختبار T للعينات المستقلة (Test T pour échantillons indépendants): وذلك لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأفراد الباحثين حول متغيرات الدراسة ترجع لاختلاف عامل الجنس.
- ❖ تحليل التباين الأحادي (One Way Anova): وذلك لمعرفة الفروقات في إجابات الأفراد الباحثين حول المتغيرات المستقلة والتابعة تعزى للمتغيرات: السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية.

المطلب الثالث: ثبات وصدق أداة الدراسة

تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبيان) كالتالي:

الفرع الأول: ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة اختبار درجة الدقة التي تقيس بها هذه الأداة متغيرات الدراسة، أو بعبارة أخرى مدى قدرة أداة الدراسة على إعطاء نتائج مماثلة إذا ما طبقت مع نفس الأفراد وتحت نفس الظروف والشروط، لأن ثبات نتائج أداة الدراسة عند إعادة تطبيقها تحت شروط مماثلة يعتبر خاصية ضرورية لجودة الأداة، وقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال اختبارين من أشهر الاختبارات، وهما اختبار التجزئة النصفية واختبار ألفا كرونباخ.

أولاً: اختبار التجزئة النصفية:

يستخدم اختبار التجزئة النصفية (**Split-Half coefficient**) للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وذلك من خلال التجزئة النصفية للفقرات الخاصة بكل محور من محاور الاستبيان إلى جزء خاص بالفقرات الفردية وجزء خاص بالفقرات الزوجية، ثم تحديد قيمة الارتباط بين كل نصف وأخر، ومن ثم تحديد قيمة الثبات عبر معاملين الأول "معامل سيرمان براون" والثاني "معامل غوتمان للتجزئة النصفية"، والجدول الموالي يوضح ذلك:

جدول رقم (3-4): اختبار التجزئة النصفية

المحور	محتوى المحور	التجزئة النصفية			عدد الفقرات
		معامل غوتمان	معامل الارتباط	معامل الثبات	
الأول	التدقيق الاجتماعي	0.925	0.873	0.933	25
الثاني	المسؤولية الاجتماعية	0.867	0.768	0.869	27
جميع الفقرات		0.874	0.778	0.875	52

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه أن معامل الثبات الخاص بكل نصف كان مرتفعاً، كما نلاحظ أيضاً أن قيمة معامل غوتمان كانت أيضاً مرتفعة حيث بلغ في للمحور الأول (0.925)، وبالنسبة للمحور الثاني بلغ (0.867)، أما بالنسبة للاستبيان ككل فقد بلغ (0.847) وهي قيمة جيدة ومقبولة تؤكد ثبات الأداة لو كرر الاختبار في نفس الظروف ومع نفس الأشخاص.

ثانيا: اختبار ألفا كرونباخ:

ألفا كرونباخ هو عبارة عن معامل ثبات يقيس درجة بناء مجموعة فقرات لبعد واحد، بحيث إذا فاقت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.7) فإن البناء مقبول، كما يمكن قبول البناء إذا اقتربت قيمة المعامل من (0.7)، ولقد تم حساب معاملات الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ ومعاملات الصدق بطريقة صدق المحك، حيث أن معامل صدق المحك يتم حسابه من خلال الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (3-5): نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

الرقم	الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل صدق المحك
01	تدقيق المطابقة الاجتماعية	08	0.909	0.953
02	تدقيق الفعالية والكفاءة	09	0.910	0.954
03	التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي	08	0.894	0.945
المحور الأول: التدقيق الاجتماعي				
01	مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية	07	0.755	0.868
02	مجال المساهمات العامة	06	0.851	0.922
03	مجال الموارد البشرية	07	0.840	0.916
04	مجال مساهمات المنتج أو الخدمة	07	0.925	0.961
المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية				
0.967				
0.937				
27				
الاستبيان ككل				
0.984				
0.969				
52				

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل الأبعاد حققت الثبات باعتبار ألفا كرونباخ أكبر من (0.7)، ولقد جاءت قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل محور حيث تتراوح بين (0.937 و 0.961)، بينما بلغت لجميع فقرات الاستبيان (0.969) وهي قيمة مرتفعة، وكذلك قيمة صدق المحك كانت مرتفعة لكل محور حيث تراوحت بين (0.967 و 0.984) بينما بلغت لجميع فقرات الاستبيان (0.984) وهذا يدل على أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً، وبهذا نقول أن ثبات أداة الدراسة محقق.

الفرع الثاني: صدق أداة الدراسة:

يهدف اختبار صدق أداة الدراسة إلى التأكد من أن الاستبيان سوف يقيس ما أعد لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستبيان على كل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة بطريقتين:

أولاً: الصدق الظاهري:

من أجل اختبار صدق أداة الدراسة ظاهرياً، تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة الجامعيين ذوي الخبرة والاختصاص الذين ينتمون لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في بعض الجامعات الجزائرية (جامعة محمد خيضر بسكرة- جامعة فرحات عباس سطيف - جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف - جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - جامعة باجي مختار عنابة) من أجل تحكيم الأداة (أنظر الملحق رقم:01)، ووفقاً لآراء المحكمين قمنا بإجراء ما يلزم من تغييرات، وتم إعداد الاستبيان في صورته النهائية (أنظر الملحق رقم:02) كما تم ترجمته إلى اللغة الفرنسية وذلك بطلب من بعض المؤسسات محل الدراسة (أنظر الملحق رقم 03).

ثانياً: صدق المحتوى:

يقصد بصدق المحتوى صدق مفردات الاختبار وارتباطها بالمتغير المقاس وتمثيلها لجميع الجوانب المفترض قياسها في المتغير، ويعتمد قياس صدق محتوى أداة الدراسة على أسلوبين يتمثلان في: صدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي.

أ- صدق الاتساق الداخلي:

بغية التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، فقد قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson) بين كل فقرة من فقرات الاستبيان والبعد الذي تنتمي إليه.

1- صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول (التدقيق الاجتماعي):

توضح الجداول الموالية معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والبعد الذي تنتمي إليه، وجاءت

النتائج كما يلي:

جدول رقم (3-6): الصدق الداخلي لفقرات بعد " تدقيق المطابقة الاجتماعية "

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
01	تمتلك المؤسسة دليلاً أخلاقياً واضحاً ومعلناً لجميع الموظفين	0.810**	0.000	دالة
02	توجد آليات تسمح بالتأكد من صحة ودقة وسلامة البيانات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة	0.708**	0.000	دالة
03	يوجد متابعة وفحص لمدى مطابقة المعلومات الاجتماعية المصرح بها والمطبقة واقعياً	0.716**	0.000	دالة
04	توجد عمليات فحص لمدى احترام القوانين في إطار حقوق العمل في المؤسسة	0.800**	0.000	دالة
05	يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية	0.821**	0.000	دالة
06	يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع	0.799**	0.000	دالة
07	يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	0.841**	0.000	دالة
08	يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة	0.763**	0.000	دالة

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

جدول رقم (3-7): الصدق الداخلي لفقرات بعد " تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية "

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
09	توجد في مؤسستكم متابعة للتأكد من فاعلية برامج التدريب والتكوين للعمال	0.751**	0.000	دالة
10	توجد إجراءات تسمح بتفادي المخاطر داخل المؤسسة	0.801**	0.000	دالة
11	يساهم التدقيق الاجتماعي في زيادة فعالية الحفاظ على البيئة	0.783**	0.000	دالة
12	يساهم التدقيق في تحسين الأداء البيئي للمؤسسة بطريقة مستدامة	0.815**	0.000	دالة
13	تقوم المؤسسة بكشف وتحليل مستوى تحقيقها للأهداف الاجتماعية المسطرة	0.680**	0.000	دالة
14	يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين	0.739**	0.000	دالة

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

رقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
15	يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع	0.773**	0.000	دالة
16	يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	0.799**	0.000	دالة
17	يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة	0.735**	0.000	دالة

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

جدول رقم (3-8): الصدق الداخلي لفقرات بعد "التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي"

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
18	تضع المؤسسة حماية بيئتها ضمن خطتها الاستراتيجية	0.740**	0.000	دالة
19	تتكيف سياسات التوظيف والتدريب مع الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها	0.785**	0.000	دالة
20	تسعى المؤسسة لمعرفة مدى توافق البرامج الاجتماعية المنفذة و الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة	0.743**	0.000	دالة
21	تسمح سياسة التوظيف بتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة	0.680**	0.000	دالة
22	يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية	0.767**	0.000	دالة
23	يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع	0.829**	0.000	دالة
24	يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	0.817**	0.000	دالة
25	يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة	0.739**	0.000	دالة

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجداول السابقة أن جميع قيم معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الأول "التدقيق الاجتماعي" مع البعد الذي تنتمي إليه كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة يساوي 0.01 فأقل، وبالنسبة لبعد "تدقيق المطابقة الاجتماعية" فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.708 و 0.841)، أما بالنسبة لبعد "تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية" فقد تراوحت بين (0.680 و 0.815) أما بعد "التدقيق الاستراتيجي" فأنحصرت بين (0.680 و 0.829)، كل هذه النتائج تؤكد أن فقرات المحور الأول الخاص بالتدقيق الاجتماعي تتمتع بالاتساق وعلى أنها صادقة لما وضعت لقياسه.

2- صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني (المسؤولية الاجتماعية):

توضح الجداول الموالية معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والبعد الذي تنتمي إليه، وجاءت

النتائج كما يلي:

جدول رقم (3-9): الصدق الداخلي لفقرات بعد " مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية "

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
26	هناك ربط للأداء البيئي باستراتيجية المؤسسة	0.594**	0.000	دالة
27	لدى المؤسسة قسم مختص بقضايا التلوث البيئي	0.476**	0.000	دالة
28	تسعى المؤسسة للحد من تلوث الماء والهواء والتربة كما تقوم بحملات التشجير خارج المؤسسة	0.728**	0.000	دالة
29	تقوم المؤسسة بدورات تدريبية للعاملين في مجال البيئة	0.512**	0.000	دالة
30	تتخلص المؤسسة من النفايات بطريقة تكفل تدنية التلوث البيئي	0.776**	0.000	دالة
31	تهتم المؤسسة بالبحث عن أحدث الطرق التكنولوجية للحد من التلوث	0.690**	0.000	دالة
32	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال الموارد الطبيعية و المساهمات البيئية	0.769**	0.000	دالة

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

جدول رقم (3-10): الصدق الداخلي لفقرات بعد " مجال المساهمات العامة "

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
33	تقوم المؤسسة بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة تفوق	0.690**	0.000	دالة

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
34	تساهم المؤسسة في توفير وحدات سكنية للعاملين	0.728**	0.000	دالة
35	تساهم المؤسسة في تبرعات لمراكز الرعاية	0.825**	0.000	دالة
36	تقوم المؤسسة بدعم المؤسسات التعليمية والجمعيات الرياضية	0.778**	0.000	دالة
37	تقدم المؤسسة تسهيلات ومساعدات إضافية تطوعية لتسهيل أداء مناسك الحج والعمرة	0.732**	0.000	دالة
38	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال الموارد البشرية	0.744**	0.000	دالة

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

جدول رقم (3-11): الصدق الداخلي لفقرات بعد " مجال الموارد البشرية "

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
39	توفر المؤسسة للأفراد جميع وسائل الحماية اللازمة أثناء ممارسة العمل	0.622**	0.000	دالة
40	تعمل المؤسسة على تكريم وتحفيز الأفراد العاملين المتفوقين و المبدعين في العمل	0.773**	0.000	دالة
41	تسعى المؤسسة لمنح أجور ومكافآت تحقق مستوى معيشي كريم للأفراد	0.833**	0.000	دالة
42	تقوم إدارة المؤسسة بتوفير فرص ترقية للعاملين فيها بدون تمييز أو تفرقة بينهم	0.759**	0.000	دالة
43	تساهم المؤسسة في برامج اجتماعية للعاملين خارج نطاق العمل مثل مراكز الترفيه والأندية	0.606**	0.000	دالة
44	تدفع المؤسسة منح إضافية للعمال مقابل العمل الاضائي خارج أوقات العمل	0.705**	0.000	دالة
45	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال المساهمات العامة	0.746**	0.000	دالة

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

جدول رقم (3-12): الصدق الداخلي لفقرات بعد " مجال مساهمات المنتج أو الخدمة "

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
46	توفر المؤسسة أجهزة الرقابة على جودة المنتج	0.751**	0.000	دالة

دالة	0.000	0.829**	تسعى المؤسسة لإنتاج السلع ذات الجودة والمواصفات العالية	47
دالة	0.000	0.822**	تناقش إدارة المؤسسة مقترحات وشكاوي المستهلكين تجاه منتجاتهم	48
دالة	0.000	0.832**	تجتهد المؤسسة لتوفير منتجات بأسعار مناسبة	49
دالة	0.000	0.849**	تلتزم المؤسسة بتسديد التزاماتها تجاه الموردين في الوقت المحدد	50
دالة	0.000	0.850**	تحافظ المؤسسة على المنافسة العادلة و النزيهة	51
دالة	0.000	0.785**	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال مساهمات المنتج أو الخدمة	52

** دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

نلاحظ من خلال الجداول السابقة أن جميع قيم معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثاني "المسؤولية الاجتماعية" مع البعد الذي تنتمي إليه كانت موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة يساوي 0.01 فأقل، فبالنسبة لبعد "مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية" فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (0.476 و 0.776)، أما بالنسبة لبعد "مجال المساهمات العامة" فقد تراوحت بين (0.690 و 0.825)، أما بعد "مجال الموارد البشرية" فأنحصرت بين (0.606 و 0.833)، أما بالنسبة لبعد "مجال مساهمات المنتج أو الخدمة" فقد تراوحت بين (0.785 و 0.851). كل هذه النتائج تؤكد أن فقرات المحور الثاني الخاص بالمسؤولية الاجتماعية تتمتع بالاتساق وعلى أنها صادقة لما وضعت لقياسه.

ب- صدق الاتساق البنائي:

يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول رقم (3-13): الصدق البنائي لمحاور الدراسة

المجال	محتوى المجال	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	الدلالة
01	تدقيق المطابقة الاجتماعية	0.863	0.000	دال
02	تدقيق الفعالية والكفاءة	0.883	0.000	دال
03	التدقيق الاستراتيجي	0.883	0.000	دال
	المحور الأول: التدقيق الاجتماعي	0.938	0.000	دال

01	مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية	0.786	0.000	دال
02	مجال المساهمات العامة	0.760	0.000	دال
03	مجال الموارد البشرية	0.820	0.000	دال
04	مجال مساهمات المنتج أو الخدمة	0.863	0.000	دال
	المحور الثاني: المسؤولية الاجتماعية	0.949	0.000	دال

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01،

وبذلك فإن هناك اتساق بنائي قوي بين كل محور من محاور الدراسة والدرجة الكلية للاستبيان ككل، وبهذا يمكن القول أن

جميع مجالات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل استعراض الدراسة الميدانية التي قمنا بها في خمسة مؤسسات اقتصادية منها ثلاثة مؤسسات خاصة ومؤسستان وطنيتان وهي، حيث كانت لنا العديد من الزيارات الميدانية في هذه المؤسسات من أجل التعرف على واقع تطبيق التدقيق الاجتماعي وواقع المسؤولية الاجتماعية، وهو ما تم توضيحه في هذا الفصل بالشرح المفصل، مدعمين ذلك بالعديد من الوثائق والملاحق التوضيحية.

كما تم استعراض الأطر المنهجية لدراستنا البحثية، وتحديد أهم الخطوات والإجراءات المنهجية التي تم إتباعها في هذه الدراسة، وذلك من خلال وصف مجتمع الدراسة، أداة الدراسة ومصادر جمع المعلومات، والتأكد من صدق الأداة وثباتها، وتحديد مختلف الأدوات والأساليب المعتمدة في معالجة البيانات، ومن هنا نستطيع القول أننا من خلال هذا الفصل قد وضعنا الأسس الرئيسية لوضع أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان فيد التطبيق والاختبار، وذلك وفق منهج علمي منظم وسليم، يمكن لنا من خلاله الوصول إلى معالجة إشكالية الدراسة وتحقيق الأهداف المرجوة منها، وهذا ما سنسعى إلى إبرازه في الفصل الموالي.

الفصل الرابع:

تحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

بعد التطرق للإطار النظري لمتغيرات الدراسة بغرض التوصل إلى التحديد الدقيق لمفهومها وأبعادها، وبعد استعراضنا للأطر المنهجية الضرورية لطبيعة دراستنا البحثية، سوف نستعرض في هذا الفصل تكملة الجانب الميداني من خلال وصف وتحليل خصائص عينة الدراسة، بالإضافة إلى تحليل توجهات أفراد عينة الدراسة حول محاور أداة الاستبيان، والتعرف على واقع كل من التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة سيفيتال Cevital Agro-industrie، مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغرب-، مؤسسة SARL Multicatering Algeria، المؤسسة الوطنية للاملاح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغرب؛ مؤسسة قنوعة للأحجار SARL BRIQUETERIE GANOUBA، بالإضافة إلى ما سبق سوف سنستعرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة، والتي تتضمن اختبارات العلاقة والأثر بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وكذا اختبارات الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول واقع كل من التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة، كما تم التطرق في هذا الفصل إلى مناقشة النتائج المتحصل عليها وتقديم التفسيرات المناسبة. وعليه سوف نقوم بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث أساسية لإبراز نتائج الدراسة ومناقشتها:

- ◀ المبحث الأول: تحليل متغيرات الدراسة؛
- ◀ المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة؛
- ◀ المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة؛

المبحث الأول: تحليل متغيرات الدراسة

سنتطرق في هذا المبحث إلى تحليل خصائص عينة الدراسة، من خلال حساب كل من التكرارات والنسب المئوية والقيام بتمثيلها بيانياً، كما سنتناول أيضاً تحليل فقرات كل محور من محاور الاستبيان من خلال حساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

المطلب الأول: دراسة وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة

اشتملت خصائص عينة الدراسة كما جاء في الاستبيان المرفق في الملاحق على: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية، حيث سيتم اعتماد التكرارات، النسب المئوية والتمثيل البياني في التعبير عن خصائص أفراد العينة وتحليلها.

الفرع الأول: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمعيار الجنس

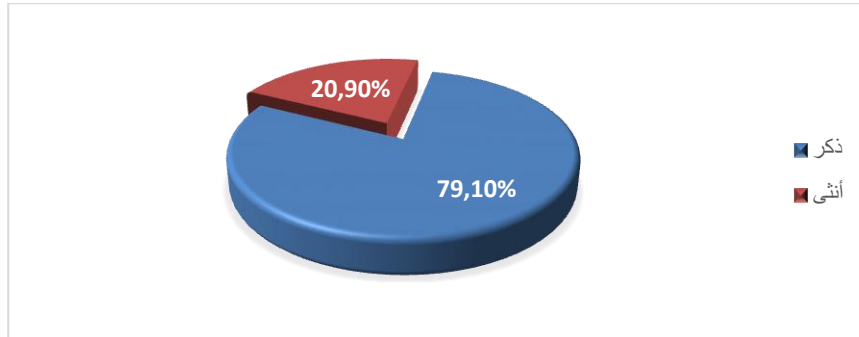
الجدول والشكل المواليان يوضحان توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار الجنس:

جدول رقم (4-1): توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار الجنس.

نوع الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	163	79.1%
أنثى	43	20.9%
المجموع	206	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

شكل رقم (4-1): توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج Excel.

نلاحظ من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه أن معظم الباحثين كانوا ذكورا بنسبة 79.1% بعدد 163 ذكر، وهذا راجع لطبيعة النشاط التقني والصناعي والبعد الجغرافي لبعض المؤسسات محل الدراسة والذي يتطلب عنصر الذكور لمثل هذا النوع من الأنشطة، في حين كانت نسبة الإناث تقدر بـ 20.90% بعدد 43 أنثى.

الفرع الثاني: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار العمر

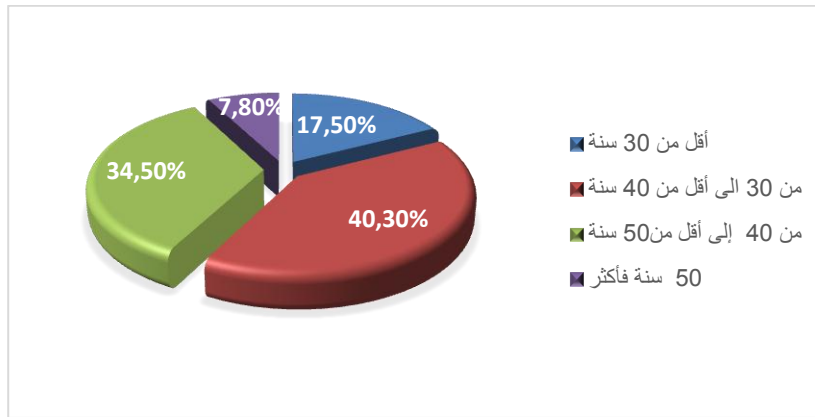
الجدول والشكل الموليان يوضحان توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار العمر:

جدول رقم (4-2): توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار العمر

العمر	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	36	17.5%
من 30 الى أقل من 40 سنة	83	40.3%
من 40 إلى أقل من 50 سنة	71	34.5%
50 سنة فأكثر	16	7.8%
المجموع	206	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

الشكل رقم (4-2): توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار العمر



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج Excel.

من خلال الجدول والشكل الموضحين أعلاه نلاحظ أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً في العينة المدروسة هي الفئة الثانية (من 30 الى أقل من 40 سنة) بنسبة بلغت 40.3%، ثم الفئة الثالثة (من 40 إلى أقل من 50 سنة) بنسبة 34.5%، ثم الفئة الأولى (أقل من 30 سنة) بنسبة 17.5%، ثم الفئة الرابعة (50 سنة فأكثر) بنسبة 7.8%، ويتبين لنا من خلال هذه النتائج

اعتماد هذه المؤسسات على الفئات الشبانية في تسيير مصالحها من أجل خلق استقرار وظيفي باعتبار أن مساهمهم الوظيفي مازال مستمر.

الفرع الثالث: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمعيار المستوى التعليمي

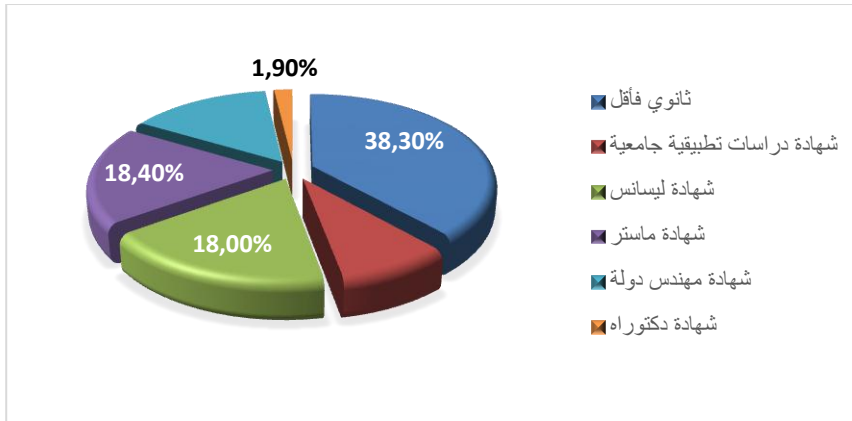
الجدول والشكل المواليان يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار المستوى التعليمي:

جدول رقم (4-3): توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
38.3%	79	ثانوي فأقل
8.7%	18	شهادة دراسات تطبيقية جامعية
18.00%	37	شهادة ليسانس
18.4%	38	شهادة ماستر
14.6%	30	شهادة مهندس دولة
1.9%	4	شهادة دكتوراه
100%	206	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (4-3): توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج Excel.

يتضح من خلال الجدول والشكل السابقين أن أفراد عينة الدراسة موزعين حسب معيار المستوى التعليمي على النحو

التالي: أكبر توزيع كان لأفراد عينة الدراسة الذين بمستوى ثانوي فأقل بنسبة 38.3%، أما ثاني أكبر توزيع فقد كان لحملة شهادة

الماستر بنسبة 18.4%، يليها بنسبة أقل أصحاب شهادة الليسانس في المرتبة الثالثة بنسبة 18.00% وهما نسبتان متقاربتان،

ثم يأتي في المرتبة الرابعة الأفراد من المستوى شهادة مهندس دولة بنسبة 14.6%، ويأتي في المرتبة الخامسة فئة الحاملين شهادة دراسات تطبيقية جامعية بنسبة 8.7%، أما حاملي شهادة الدكتوراه بلغ عددهم أربعة (04) أي بنسبة 1.9%.

من خلال البيانات التي تم عرضها يتبين لنا أن فئة ثانوي فأقل هي الفئة الأكثر تواجد في المؤسسات محل الدراسة وهذا راجع لكونهم أعوان تنفيذ يمثلون أهم عنصر داخل مختلف ورشات هذه المؤسسات، بينما نلاحظ أن الفئة الحاملة لشهادات جامعية هي الأكثر تمثيلاً داخل مجتمع الدراسة بنسبة أجمالية تقدر بـ: 61.7% وهذا راجع لسياسة التوظيف داخل هذه المؤسسات التي تعتمد على استقطاب المورد البشري ذو الكفاءة المعرفية التي تمكنها من مواكبة التطورات المتسارعة في مختلف المجالات التكنولوجية.

الفرع الرابع: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمعيار المستوى الوظيفي

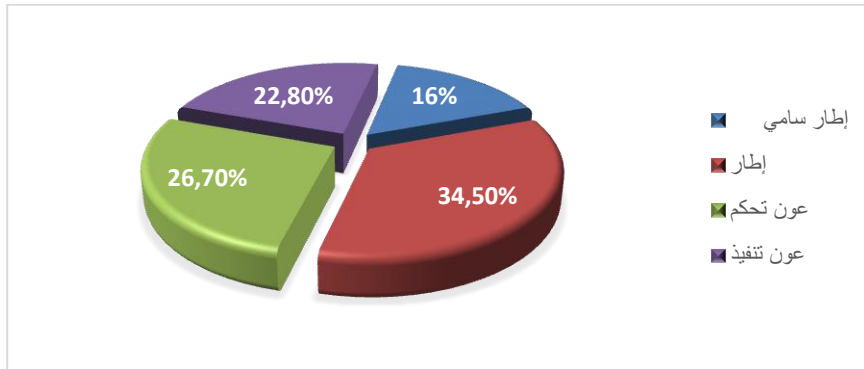
الجدول والشكل المواليان يوضحان توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار المستوى الوظيفي:

جدول رقم (4-4): توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار المستوى الوظيفي

النسبة %	التكرار	المستوى الوظيفي
16%	33	إطار سامي
34.5%	71	إطار
26.7%	55	عون تحكم
22.8%	47	عون تنفيذ
100%	206	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (4-4): توزيع أفراد العينة وفقاً لمعيار المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج Excel.

يتضح من خلال الجدول أن عينة الدراسة توزعت بناء على متغير المستوى الوظيفي على أربعة فئات حيث أن غالبية عينة الدراسة يعملون كإطارات داخل المؤسسة بتكرار 71 و بنسبة تقدر بـ: 34.5%، تليهم أعوان التحكم بتكرار 55 وبنسبة 26.7%، و جاء عدد أعوان التنفيذ في المرتبة الثالثة أذ بلغ عددهم 47 بنسبة تقدر بـ: 22.3%، وأخيرا بلغ عدد الاطارات لسامية 33 بنسبة تقدر بـ: 16%، وتشير هذه النتائج إلى أن أغلبية أفراد عينة الدراسة من العاملين في الوظائف الادارية من إطارات سامية وإطارات وأعوان تحكم في المؤسسات محل الدراسة وهم الأقدر على الاجابة على أسئلة الاستبانة بخصوص تطبيق المؤسسة للتدقيق الاجتماعي وممارساتها للمسؤولية الاجتماعية.

الفرع الخامس: توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للخبرة المهنية

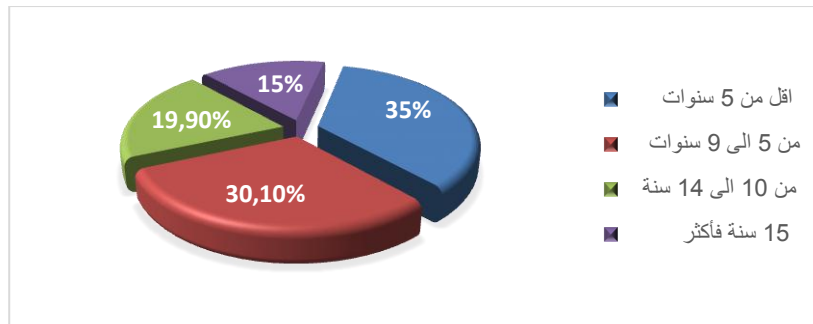
الجدول والشكل المواليان يوضحان توزيع أفراد العينة وفقا للخبرة المهنية:

جدول رقم (4-5): توزيع أفراد العينة وفقا للخبرة المهنية

النسبة %	التكرار	السن
35%	72	اقل من 5 سنوات
30.1%	62	من 5 الى 9 سنوات
19.9%	41	من 10 الى 14 سنة
15%	31	15 سنة فأكثر
100%	206	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (4-5): توزيع أفراد العينة وفقا للخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج Excel.

من خلال الجدول والشكل أعلاه يتضح أن نسبة 35% من أفراد العينة بلغ خبرتهم اقل من 5 سنوات و نسبة 30.1% من أفراد العينة تتراوح خبرتهم من 5 الى 9 سنوات، في حين نجد نسبة 19.9% من أفراد العينة تتراوح خبرتهم من

10 الى 14 سنة، بينما نجد نسبة 15% من أفراد العينة تزيد خبرتهم عن 15 سنة فأكثر وتعكس هذه لنتائج الخبرات التي يتمتع بها أفراد عينة الدراسة وهي نتائج مقبولة لأن أفراد عينة الدراسة يشغلون وظائف إدارية وهذا يستوجب توافر خبرات طويلة إلى حد ما لشغل مثل هذه المناصب فنجد ما نسبته 65% من أفراد العينة تفوق خبرتهم 5 سنوات وهي خبرة كافية لمعرفة مدى التزام هذه المؤسسات لمسؤولياتها الاجتماعية، وتطبيقها للتدقيق الاجتماعي.

المطلب الثاني: تحليل اتجاهات آراء أفراد العينة حول محور التدقيق الاجتماعي

سيتم التطرق في هذا الجزء لتحليل اتجاهات آراء أفراد العينة حول فقرات أبعاد المحور الأول "التدقيق الاجتماعي"، وذلك بحساب التكرارات والنسب المئوية لكل فقرة بالإضافة إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وكذا درجة الموافقة الكلية وترتيب كل فقرة في كل بعد مع التحليل والتفسير.

كانت نتائج محور التدقيق الاجتماعي كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (4-6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الأول "التدقيق الاجتماعي"

الترتيب	درجة الموافقة الكلية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
01	مرتفعة	0.71132	3.9466	تدقيق المطابقة الاجتماعية
03	مرتفعة	0.66148	3.9083	تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية
02	مرتفعة	0.66093	3.9092	التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي
-	مرتفعة	0.63282	3.9210	المحور الأول: التدقيق الاجتماعي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يوضح الجدول رقم () أن هناك إجماع واتفاق من قبل أفراد العينة على وجود مستوى مرتفع في تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات محل الدراسة، حيث حقق محور التدقيق الاجتماعي متوسطا حسابيا قدره 3.9210 وانحراف معياري قدره 0.63282، ولقد جاءت فقرات بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية أولا، ثم تليها ثانيا فقرات بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، وفي المرتبة الثالثة جاءت فقرات بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية.

الفرع الأول: تحليل فقرات البعد الأول "تدقيق المطابقة الاجتماعية":

يمكن أن نلخص النتائج الخاصة بفقرات بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (4-7): التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد " تدقيق المطابقة الاجتماعية "

الترتيب	درجة الموافقة الكلية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السلم					التكرار		الفقرات	الرقم
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	النسبة	النسبة		
05	مرتفعة	0.975	3.93	61	95	30	15	5	ت	تمتلك المؤسسة دليلاً أخلاقياً واضحاً ومعلناً لجميع الموظفين	01	
				29.6	46.1	14.6	7.3	2.4	%			
06	مرتفعة	0.841	3.90	46	108	39	11	5	ت	توجد آليات تسمح بالتأكد من صحة ودقة وسلامة البيانات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة	02	
				22.3	52.4	18.9	5.3	5	%			
07	مرتفعة	0.916	3.86	44	116	24	18	4	ت	يوجد متابعة وفحص لمدى مطابقة المعلومات الاجتماعية المصرح بها والمطبقة واقعياً	03	
				21.4	56.3	11.7	8.7	1.9	%			
03	مرتفعة	0.900	3.98	63	92	37	12	2	ت	توجد عمليات فحص لمدى احترام القوانين في إطار حقوق العمل في المؤسسة	04	
				30.6	44.7	18	5.8	1.0	%			
03	مرتفعة	0.934	3.98	70	76	47	11	2	ت	يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية	05	
				34	36.9	22.8	5.3	1	%			
02	مرتفعة	0.908	3.99	64	93	32	16	1	ت	يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع	06	
				31.1	45.1	15.5	7.8	0.5	%			
01	مرتفعة	0.870	4.00	60	101	30	14	1	ت	يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	07	
				29.1	49	14.6	6.8	0.5	%			
04	مرتفعة	0.925	3.94	59	95	37	11	4	ت	يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة	08	
				28.6	46.1	18	5.3	1.9	%			
-	مرتفعة	0.71132	3.9466	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية								

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية جاء في الترتيب الأول من حيث درجة الموافقة المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات حول هذا البعد (3.9466) وبانحراف معياري قدره (0.71132)، ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى درجة موافقة مرتفعة لأفراد العينة حول تدقيق المطابقة الاجتماعية، وجاء ترتيب فقرات البعد الأول كما يلي:

- الفقرة (07) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره 4.00 وانحراف معياري قدره 0.870، ويبين هذا درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة على هذه الفقرة، ويدل هذا على أن تطبيق تدقيق المطابقة الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة يساهم في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية.

- الفقرة (06) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 3.99 وانحراف معياري قدره 0.908، ويبين هذا درجة موافقة مرتفعة تعكس الدور الذي يلعبه تدقيق المطابقة الاجتماعية داخل المؤسسات محل الدراسة في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع

- الفقرتين (04) و (05) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره 3.98 وانحراف معياري قدره 0.900، بمتوسط حسابي قدره 3.98 وانحراف معياري قدره 0.934 على التوالي، وهذا يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة على أنه توجد عمليات فحص مدى احترام القوانين و التشريعات المعمول بها في إطار حماية حقوق العمل داخل المؤسسة ، كما أن تطبيق تدقيق المطابقة الاجتماعية حسب آراء العينة يساهم في تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية و هذا يدل على وجود اهتمام المؤسسات محل الدراسة بالمحافظة على الموارد الطبيعية والبيئة التي تنشط فيها.

- الفقرة (08) في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.94 وانحراف معياري قدره 0.925، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على هذه الفقرة وهذا يدل على ان المؤسسات محل الدراسة تهتم بتحسين جودة منتجاتها وخدماتها من خلال قيامها بتدقيق المطابقة الاجتماعية الذي بدوره يساهم في تحسين ممارساتها المسؤولة اجتماعيا في هذا المجال.

- الفقرة (01) في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي قدره 3.93 وانحراف معياري قدره 0.975، ويبين هذا درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة على وجود دليلا أخلاقيا واضحا ومعلنا لجميع الموظفين متمثل في القانون الداخلي لكل مؤسسة محل الدراسة.

- الفقرة (02) في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي قدره 3.90 وانحراف معياري قدره 0.841، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على أن المؤسسات محل الدراسة تقدم بيانات اجتماعية صحيحة ودقيقة وهذا ما يؤكد وجود تطبيق لتدقيق المطابقة الاجتماعية.

- الفقرة (03) في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.86 وانحراف معياري قدره 0.916، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على وجود فحص ومتابعة لمدى مطابقة المعلومات الاجتماعية المصرح بها من طرف المؤسسات محل الدراسة والممارسات الاجتماعية (أنشطة المسؤولية الاجتماعية) المطبقة فعليا .

الفرع الثاني: تحليل فقرات البعد الثاني " تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية "

يمثل الجدول التالي نتائج الفقرات الخاصة ببعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية:

جدول رقم (4-8): التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد تدقيق الفعالية والكفاءة

الاجتماعية

الرقم	الفقرات	التكرار	السلم					النسبة		
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
03	مرتفعة	0.965	3.98	68	87	32	16	3	ت	توجد في مؤسساتكم متابعة للتأكد من فاعلية برامج التدريب والتكوين للعمال
				33	42.2	15.5	7.8	1.5	%	
01	مرتفعة	0.866	4.08	72	91	33	8	2	ت	توجد إجراءات تسمح بتفادي المخاطر داخل المؤسسة
				35	44.2	16	3.9	1	%	
02	مرتفعة	0.897	3.99	60	103	24	18	1	ت	يساهم التدقيق الاجتماعي في زيادة فعالية الحفاظ على البيئة
				29.1	50	11.7	8.7	0.5	%	
04	مرتفعة	0.962	3.92	59	95	32	16	4	ت	يساهم التدقيق في تحسين الأداء البيئي للمؤسسة بطريقة مستدامة
				28.6	46.1	15.5	7.8	1.9	%	
09	مرتفعة	0.772	3.77	25	125	42	12	2	ت	تقوم المؤسسة بكشف وتحليل مستوى تحقيقها للأهداف الاجتماعية المسطرة
				12.1	60.7	20.4	5.8	1	%	
08	مرتفعة	0.736	3.82	24	134	36	10	2	ت	يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية
				11.7	65	17.7	4.9	1	%	
06	مرتفعة	0.850	3.88	42	115	34	12	3	ت	يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع
				20.4	55.8	16.5	5.8	1.5	%	
05	مرتفعة	0.854	3.89	34	117	30	13	3	ت	يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية
				20.9	56.8	14.6	6.3	1.5	%	

07	مرتفعة	0.871	3.85	44	107	38	15	2	ت	يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة	17
				21.4	51.9	18.4	7.3	1	%		
-	مرتفعة	0.66148	3.9083	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية							

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية قد حقق متوسط حسابي قدره **3.9083** وانحراف

معياري قدره **0.66148** وجاء في الترتيب الثالث من حيث درجة الموافقة المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، وهذا يدل

على درجة موافقة مرتفعة لأفراد العينة حول تطبيقهم لتدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، وجاءت إجابات الباحثين متركزة وغير

مشتتة وهذا ما دل عليه الانحراف المعياري، وكان ترتيب فقرات البعد الثاني كما يلي:

- **الفقرة (10)** في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره 4.08 وانحراف معياري قدره 0.866، ويبين هذا درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة على وجود اجراءات تسمح بتفادي المخاطر داخل المؤسسات محل الدراسة وهذا يدل على وجود تدقيق ذو فاعلية وكفاءة.

- **الفقرة (11)** في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 3.99 وانحراف معياري قدره 0.897، ويبين هذا درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة على أن التدقيق الاجتماعي يساهم بطريقة فعالة في زيادة اهتمام المؤسسات محل الدراسة بالحفاظ على البيئة.

- **الفقرة (09)** في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره 3.98 وانحراف معياري قدره 0.965، ويبين هذا درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة على المؤسسات محل الدراسة تتابع مدى فاعلية برامج التدريب والتكوين المخصصة لتحسين مستوى مواردها البشرية من خلال أداة التدقيق الاجتماعي.

- **الفقرة (12)** في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.92 وانحراف معياري قدره 0.962، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على هذه الفقرة والتي تعبر على مساهمة التدقيق في تحسين الأداء البيئي للمؤسسة بطريقة مستدامة.

- **الفقرة (16)** في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي قدره 3.89 وانحراف معياري قدره 0.854، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على هذه الفقرة والتي تدل على مساهمة تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في

مجال الموارد البشرية

- الفقرة (15) في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي قدره 3.88 وانحراف معياري قدره 0.850، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على هذه الفقرة والتي تدل على مساهمة تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في دعم ممارسات المؤسسات محل الدراسة لمسؤولياتها الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع.

- الفقرة (17) في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.85 وانحراف معياري قدره 0.871، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على وجود مساهمة فعلية لتدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة.

- الفقرة (14) في المرتبة الثامنة، بمتوسط حسابي قدره 3.82 وانحراف معياري قدره 0.736، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على هذه الفقرة والتي تدل على التحسين في ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية يتم من خلال وجود تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة.

- الفقرة (13) في المرتبة التاسعة، بمتوسط حسابي قدره 3.77 وانحراف معياري قدره 0.772، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على هذه الفقرة والتي تؤكد أن المؤسسات محل الدراسة تقوم بمتابعة وتحليل مستوى تحقيقها للأهداف الاجتماعية المسطرة.

الفرع الثالث: تحليل فقرات البعد الثالث "التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي":

يمثل الجدول التالي نتائج الفقرات الخاصة ببعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي:

جدول رقم (4-9): التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي

الرقم	الفقرات	التكرار	السلم					النسبة	درجة الموافقة الكلية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
01	تضع المؤسسة حماية بيئتها ضمن خططها الاستراتيجية	ت	62	92	38	14	00	3.98	0.872	مرتفعة	
		%	30.1	44.7	18.4	6.8	00				
04	تتكيف سياسات التوظيف والتدريب مع الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها	ت	45	106	45	10	00	3.90	0.790	مرتفعة	
		%	21.8	51.5	21.8	4.9	00				
05	تسعى المؤسسة لمعرفة مدى توافق البرامج الاجتماعية المنفذة و الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة	ت	44	107	41	9	4	3.87	0.867	مرتفعة	
		%	21.4	51.9	19.9	4.4	1.9				
05	تسمح سياسة التوظيف بتحقيق	ت	31	120	43	10	2	3.87	0.867	مرتفعة	

				15	58.3	20.9	4.9	1	%	الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة	
03	مرتفعة	0.776	3.95	49	106	43	8	00	ت	يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية	22
				22.8	51.5	20.9	3.9	00	%		
02	مرتفعة	0.907	3.96	63	87	41	14	1	ت	يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع	23
				30.6	42.2	19.9	6.8	0.5	%		
03	مرتفعة	0.922	3.95	63	87	39	16	1	ت	يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية	24
				30.6	42.2	18.9	7.8	0.5	%		
06	مرتفعة	1.000	3.86	63	76	44	21	2	ت	يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة	25
				30.6	36.9	21.4	10.2	1	%		
-	مرتفعة	0.66093	3.9092	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي							

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي قد حقق متوسط حسابي قدره 3.9092 وانحراف معياري قدره 0.66093، وجاء في الترتيب الثالث من حيث درجة الموافقة المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، وهذا يدل على درجة موافقة مرتفعة لأفراد العينة حول التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي وجاء ترتيب فقرات البعد الثالث كما يلي:

- الفقرة (18) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره 3.98 وانحراف معياري قدره 0.872، ويبين هذا درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة أي أن المؤسسات محل الدراسة تضع مجال حماية البيئة ضمن تخطيطها الاستراتيجي.

- الفقرة (23) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 3.96 وانحراف معياري قدره 0.907، ويبين هذا درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة، على أن التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي يساهم في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع

- الفقرتين (22) و (24) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره 3.95 وانحراف معياري قدره 0.776، و بمتوسط حسابي قدره 3.95 وانحراف معياري قدره 0.922 على التوالي وهذا يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة لهاتين الفقرتين، ويشير ذلك على أن التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي يساهم في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجالي الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، والموارد البشرية

- الفقرة (19) في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.90 وانحراف معياري قدره 0.790، ويبين هذا درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تقوم بتكثيف سياسات التوظيف والتدريب مع الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، خاصة في استقطاب الكفاءات ذات الخبرة و تسطير برامج تدريب وتكوين تتوافق مع الاهداف الاستراتيجية المسطرة.

- الفقرتين (20) و (21) في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي قدره 3.87 وانحراف معياري قدره 0.867 لكلى الفقرتين، وهذا يبين درجة موافقة مرتفعة من طرف أفراد العينة لهاتين الفقرتين، ويشير ذلك على أن المؤسسات محل الدراسة تسعى لمعرفة مدى توافق البرامج الاجتماعية المنفذة و الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، كما أن سياسة التوظيف تسمح لهم بتحقيق هذه الأهداف.

- الفقرة (25) في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي قدره 3.86 وانحراف معياري قدره 1.000، حيث وافق أفراد العينة بدرجة مرتفعة على أن التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي يساهم في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة.

المطلب الثالث: تحليل اتجاهات آراء أفراد العينة حول محور المسؤولية الاجتماعية

سيتم التطرق في هذا الجزء لتحليل اتجاهات آراء أفراد العينة حول فقرات أبعاد المحور الثاني "المسؤولية الاجتماعية"، وذلك بحساب التكرارات والنسب المئوية لكل فقرة بالإضافة إلى المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، وكذا درجة الموافقة الكلية وترتيب كل فقرة في كل بعد مع التحليل والتفسير.

كانت نتائج محور المسؤولية الاجتماعية كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (4-10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأبعاد المحور الثاني "المسؤولية الاجتماعية"

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة الكلية	الترتيب
مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية	3.7039	0.67641	مرتفعة	02
مجال المساهمات العامة	3.5696	0.88085	مرتفعة	04
مجال الموارد البشرية	3.6512	0.78480	مرتفعة	03
مجال مساهمات المنتج أو الخدمة	4.1186	0.71874	مرتفعة	01
محور المسؤولية الاجتماعية	3.7679	0.64725	مرتفعة	-

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن هناك إجماع واتفق من قبل أفراد العينة على وجود مستوى مرتفع لممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة، حيث حقق محور المسؤولية الاجتماعية متوسطاً حسابياً قدره **3.7679** وانحراف معياري قدره **0.64725**، ولقد جاءت فقرات بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة أولاً، ثم تليها ثانياً فقرات بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، وفي المرتبة الثالثة جاءت فقرات بعد مجال الموارد البشرية، ثم تليها رابعاً فقرات بعد مجال المساهمات العامة.

الفرع الأول: تحليل فقرات البعد الأول " مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية ":

يمثل الجدول التالي نتائج الفقرات الخاصة ببعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية:

جدول رقم (4-11): التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد مجال الموارد الطبيعية

والمساهمات البيئية

الرقم	الفقرات	التكرار	السلم					النسبة	درجة الموافقة الكلية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
01	هناك ربط للأداء البيئي باستراتيجية المؤسسة	ت	42	79	61	16	8	%	مرتفعة	1.016	3.64
		20.4	38.3	29.6	7.8	3.9					
02	لدى المؤسسة قسم مختص بقضايا التلوث البيئي	ت	50	79	40	17	20	%	مرتفعة	1.217	3.59
		24.3	38.3	19.4	8.3	9.7					
03	تسعى المؤسسة للحد من تلوث الماء والهواء والتربة كما تقوم بعمليات التشجير خارج المؤسسة	ت	57	82	48	16	3	%	مرتفعة	0.965	3.84
		27.7	39.8	23.3	7.8	1.5					
04	تقوم المؤسسة بدورات تدريبية للعاملين في مجال البيئة	ت	42	86	40	15	23	%	مرتفعة	1.216	3.53
		20.4	41.7	19.4	7.3	11.2					
05	تتخلص المؤسسة من النفايات بطريقة تكفل تدنية التلوث البيئي	ت	53	99	38	11	5	%	مرتفعة	0.931	3.89
		25.7	48.1	18.4	5.3	2.4					
06	تتم المؤسسة بالبحث عن أحدث الطرق التكنولوجية للحد من التلوث	ت	43	81	65	13	4	%	مرتفعة	0.933	3.71
		20.9	39.3	31.6	6.3	1.9					
07	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال الموارد الطبيعية و المساهمات البيئية	ت	59	70	48	19	10	%	مرتفعة	1.120	3.72
		28.6	34	23.3	9.2	4.9					
-	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية										
-	مرتفعة	0.67641									3.7039

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية قد حقق متوسط حسابي قدره 3.7039 وانحراف معياري قدره 0.67641 وأهمية نسبية عالية وهذا يدل على درجة موافقة عالية لأفراد العينة حول فقرات هذا البعد، وجاءت إجابات المحوئين ممركة وغير مشتتة وهذا ما دل عليه الانحراف المعياري، وجاء ترتيب فقرات البعد الأول كما يلي:

- **الفقرة (05)** في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره 3.89 وانحراف معياري قدره 0.931، ويبين هذا درجة موافقة عالية جداً من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تتخلص من نفاياتها بطريقة تكفل المحافظة على البيئة.

- **الفقرة (03)** في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 3.84 وانحراف معياري قدره 0.965، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة، وهذا يدل على أن المؤسسات محل الدراسة تسعى للمحافظة على البيئة من خلال الحد من تلوث الماء والهواء والتربة والقيام بحملات التشجير خارج المؤسسة .

- **الفقرة (07)** في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره 3.72 وانحراف معياري قدره 1.120، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن تقارير التدقيق الاجتماعي تساهم في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال الموارد الطبيعية و المساهمات البيئية.

- **الفقرة (06)** في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.71 وانحراف معياري قدره 0.933، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تسعى إلى استخدام أحدث الطرق التكنولوجية للتخلص من نفاياتها من أجل الحد من التلوث وحماية البيئة.

- **الفقرة (01)** في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي قدره 3.64 وانحراف معياري قدره 1.016، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تركز مبدأ حماية البيئة وذلك من خلال ربط أدائها البيئي باستراتيجيتها المتبعة.

- **الفقرة (02)** في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي قدره 3.59 وانحراف معياري قدره 1.217، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تخصص قسم مختص بقضايا التلوث البيئي.

- **الفقرة (04)** في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.53 وانحراف معياري قدره 1.216، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن العاملين لدى المؤسسات محل الدراسة يستفيدون من دورات تدريبية في مجال حماية البيئة.

الفرع الثاني: تحليل فقرات البعد الثاني " مجال المساهمات العامة ":

يمثل الجدول التالي نتائج الفقرات الخاصة ببعد مجال المساهمات العامة.

جدول رقم (4-12): التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد مجال المساهمات العامة

الترتيب	درجة الموافقة الكلية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	السلم					التكرار النسبة	الفقرات	الرقم
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة			
02	مرتفعة	1.144	3.69	58	71	41	27	9	ت	تقوم المؤسسة بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة -تفوق 2% من مجموع الموظفين سنويا	08
				28.2	34.5	19.9	13.1	4.4	%		
06	متوسطة	1.317	3.36	42	74	36	25	29	ت	تساهم المؤسسة في توفير وحدات سكنية للعاملين	09
				20.4	35.9	17.5	12.1	14.1	%		
03	مرتفعة	1.052	3.62	39	91	42	26	8	ت	تساهم المؤسسة في تبرعات لمراكز الرعاية	10
				18.9	44.2	20.4	12.9	3.9	%		
05	مرتفعة	1.123	3.43	33	79	53	26	15	ت	تقوم المؤسسة بدعم المؤسسات التعليمية والجمعيات الرياضية	11
				16	38.3	25.7	12.6	7.3	%		
04	مرتفعة	1.220	3.54	47	77	42	20	20	ت	تقدم المؤسسة تسهيلات ومساعدات إضافية تطوعية لتسهيل أداء مناسك الحج والعمرة	12
				22.8	37.4	20.4	9.7	9.7	%		
01	مرتفعة	1.104	3.78	59	79	42	15	11	ت	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال الموارد البشرية	13
				28.6	38.3	20.4	7.3	5.3	%		
-	مرتفعة	0.88085	3.5696	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد مجال المساهمات العامة							

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد مجال المساهمات العامة قد حقق متوسط حسابي قدره 3.5696 وانحراف معياري قدره

0.88085 وأهمية نسبية عالية، وهذا يشير إلى نسبة توافق أفراد العينة عالية بخصوص فقرات هذا البعد، وجاءت إجابات

المبحوثين متركزة وغير مشتتة وهذا ما دل عليه الانحراف المعياري، وجاء ترتيب فقرات البعد الثاني كما يلي:

- الفقرة (13) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره 3.78 وانحراف معياري قدره 1.104 ، ويبين هذا درجة موافقة عالية من

طرف أفراد العينة على أن تقارير التدقيق الاجتماعي التي تعدها المؤسسات محل الدراسة تساهم بدرجة مرتفعة في ضمان وجود

ممارسات جيدة في مجال الموارد البشرية.

- الفقرة (08) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 3.69 وانحراف معياري قدره 1.144، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على الاحترام الصارم الذي تلتزم به المؤسسات محل الدراسة في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة تفوق 2% من مجموع الموظفين سنويا وما هذا ما تفرضه القوانين المحلية والدولية.

- الفقرة (10) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره 3.62 وانحراف معياري قدره 1.052، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة فيما يخص هذه الفقرة و التي تدل على أن المؤسسات محل لدراسة تقدم تبرعات لمراكز الرعاية.

- الفقرة (12) في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.54 وانحراف معياري قدره 1.220 ، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة، ويستدل على ذلك في التسهيلات و المساعدات التي تقدمها المؤسسات محل الدراسة لعمالها من أجل أداء مناسك الحج والعمرة .

- الفقرة (11) في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي قدره 3.43 وانحراف معياري قدره 1.123، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة بأن المؤسسات محل الدراسة تقدم دعم للمؤسسات التعليمية والجمعيات الرياضية من خلال ممارستها المسؤولة اجتماعيا.

- الفقرة (09) في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي قدره 3.36 وانحراف معياري قدره 1.317، ويبين هذا درجة موافقة متوسطة من طرف أفراد العينة، و الذي يدل على أن المؤسسات محل الدراسة تساهم بشكل متوسط في توفير وحدات سكنية لعمالها باستثناء السكن الانفرادي في فندق المؤسسة المتوفر لأغلبية العمال حسب ما لاحظناه عند زيارتنا لهذه المؤسسات ومن خلال المقابلات التي أجريناها مع مسؤولين داخل المؤسسات محل الدراسة .

الفرع الثالث: تحليل فقرات البعد الثالث " مجال الموارد البشرية "

يمثل الجدول التالي نتائج الفقرات الخاصة ببعد مجال الموارد البشرية.

جدول رقم (4-13): التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد مجال الموارد البشرية

الرقم	الفقرات	التكرار	السلم					النسبة	درجة الموافقة الكلية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
03	مرتفعة	1.170	3.68	53	84	36	17	16	ت	توفر المؤسسة للأفراد جميع وسائل الحماية اللازمة أثناء ممارسة العمل	14
				25.7	40.8	17.5	8.3	7.8	%		
07	مرتفعة	1.184	3.47	41	74	48	26	17	ت	تعمل المؤسسة على تكريم وتحفيز الأفراد العاملين المتفوقين و المبدعين في العمل	15
				19.9	35.9	23.3	12.6	8.3	%		
06	مرتفعة	1.030	3.50	27	96	47	26	10	ت	تسعى المؤسسة لمنح أجور ومكافآت تحقق مستوى معيشي كريم للأفراد	16
				13.1	46.6	22.8	12.6	4.9	%		
04	مرتفعة	1.073	3.67	44	89	44	18	11	ت	تقوم إدارة المؤسسة بتوفير فرص ترقية للعاملين فيها بدون تمييز أو تفرقة بينهم	17
				21.4	43.2	21.4	8.7	5.3	%		
05	مرتفعة	1.237	3.51	48	71	46	20	21	ت	تساهم المؤسسة في برامج اجتماعية للعاملين خارج نطاق العمل مثل مراكز الترفيه والأندية	18
				23.3	34.5	22.3	9.7	10.2	%		
02	مرتفعة	0.983	3.81	49	97	36	19	5	ت	تدفع المؤسسة منح إضافية للعمال مقابل العمل الإضافي خارج أوقات العمل	19
				23.8	47.1	17.5	9.2	2.4	%		
01	مرتفعة	0.990	3.92	65	84	37	16	4	ت	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال المساهمات العامة	20
				31.6	40.8	18	7.8	1.9	%		
-	مرتفعة	0.78480	3.6512	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد مجال الموارد البشرية							

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد مجال الموارد البشرية قد حقق متوسط حسابي قدره 3.6512 وانحراف معياري قدره

0.78480 وأهمية نسبية عالية، وهذا يشير إلى نسبة توافق أفراد العينة عالية بخصوص فقرات هذا البعد، وجاءت إجابات الباحثين

مركزة وغير مشتتة وهذا ما دل عليه الانحراف المعياري، وجاء ترتيب فقرات البعد الثالث كما يلي:

- الفقرة (20) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره 3.92 وانحراف معياري قدره 0.990، ويبين هذا درجة موافقة عالية من

طرف أفراد العينة على أن تقارير التدقيق الاجتماعي التي تعدها المؤسسات محل الدراسة تساهم في ضمان وجود ممارسات جيدة

في مجال المساهمات العامة.

- الفقرة (19) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 3.81 وانحراف معياري قدره 0.983، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تمنح منح إضافية للعمال مقابل العمل الاضافي خارج أوقات العمل.

- الفقرة (14) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره 3.68 وانحراف معياري قدره 1.170، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة، على أن المؤسسات محل الدراسة توفر لعمالها جميع وسائل الحماية اللازمة أثناء ممارسة العمل.

- الفقرة (17) في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.67 وانحراف معياري قدره 1.073، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة، وهذا يدل على عدم وجود تمييز أو تفرقة بين العمال في المؤسسات محل الدراسة فيما يخص فرص الترقية أي أن هناك عدالة ومساوات في الترقية.

- الفقرة (18) في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي قدره 3.51 وانحراف معياري قدره 1.237، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تساهم في اعداد برامج اجتماعية للعاملين خارج نطاق العمل مثل مراكز الترفيه والأندية.

- الفقرة (16) في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي قدره 3.50 وانحراف معياري قدره 1.030، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تسعى لمنح أجور ومكافآت تحقق مستوى معيشي كريم للأفراد.

- الفقرة (15) في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي قدره 3.47 وانحراف معياري قدره 1.184، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة فيما يخص تكريمهم وتحفيزهم أثناء تفوقهم وأبداعهم في العمل.

الفرع الرابع: تحليل فقرات البعد الرابع " مجال مساهمات المنتج أو الخدمة " :

يمثل الجدول التالي نتائج الفقرات الخاصة ببعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة.

جدول رقم (4-14): التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات بعد مجال مساهمات المنتج أو

الخدمة

الرقم	الفقرات	التكرار	السلم					النسبة	درجة الموافقة الكلية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
21	توفر المؤسسة أجهزة الرقابة على جودة المنتج	ت	74	85	34	11	2	4.06	0.909	مرتفعة	
		%	35.9	41.3	16.5	5.3	1				
22	تسعى المؤسسة لإنتاج السلع ذات الجودة والمواصفات العالية	ت	72	97	25	11	1	4.11	0.849	مرتفعة	
		%	35	47.1	12.1	5.3	0.5				
23	تناقش إدارة المؤسسة مقترحات وشكاوي المستهلكين تجاه منتجاتهم	ت	72	97	23	12	2	4.09	0.881	مرتفعة	
		%	35	47.1	11.2	5.8	1				
24	تجتهد المؤسسة لتوفير منتجات بأسعار مناسبة	ت	69	105	22	8	2	4.12	0.820	مرتفعة	
		%	33.5	51	10.7	3.9	1				
25	تلتزم المؤسسة بتسديد التزاماتها تجاه الموردين في الوقت المحدد	ت	76	81	35	10	4	4.04	0.954	مرتفعة	
		%	36.9	39.3	17	4.9	1.9				
26	تحافظ المؤسسة على المنافسة العادلة و النزاهة	ت	76	96	25	8	1	4.16	0.818	مرتفعة	
		%	36.9	47.6	12.1	3.9	0.5				
27	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال مساهمات المنتج أو الخدمة	ت	90	87	22	5	2	4.25	0.817	مرتفعة	
		%	43.7	42.2	10.7	2.4	1				
-	إجابات أفراد العينة اتجاه بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة						4.1186	0.71874	مرتفعة		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول أعلاه أن بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة قد حقق متوسط حسابي قدره 4.1186 وانحراف معياري قدره 0.71874 وأهمية نسبية عالية، وهذا يشير إلى نسبة توافق أفراد العينة عالية بخصوص فقرات هذا البعد والذي جاء في المرتبة الأولى مقارنة بأبعاد هذا المحور، وجاءت إجابات المبحوثين متركزة وغير مشتتة وهذا ما دل عليه الانحراف المعياري، وجاء ترتيب فقرات البعد الرابع كما يلي:

- الفقرة (27) في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي قدره 4.25 وانحراف معياري قدره 0.817، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن تقارير التدقيق الاجتماعي تساهم في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال مساهمات المنتج أو الخدمة.

- الفقرة (26) في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي قدره 4.16 وانحراف معياري قدره 0.818، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تحافظ على المنافسة العادلة و النزيهة تجاه منافسيها.
- الفقرة (24) في المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي قدره 4.12 وانحراف معياري قدره 0.820، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة، على أن المؤسسات محل الدراسة يجتهدون لتوفير منتجات بأسعار مناسبة لزيائهم.
- الفقرة (22) في المرتبة الرابعة، بمتوسط حسابي قدره 4.02 وانحراف معياري قدره 0.771، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة، وهذا يعكس المرونة التي يتميز بها الأفراد في المؤسسة من خلال القدرة على وضع الخطط وتغييرها في مواجهة الأخطاء التي تصادفهم أثناء أداء أعمالهم.
- الفقرة (23) في المرتبة الخامسة، بمتوسط حسابي قدره 4.09 وانحراف معياري قدره 0.881، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تستقبل شكاوي زيائنها ومقترحاتهم تجاه منتجاتهم كما يتم مناقشة هذه الشكاوي على مستوى إدارة المؤسسة.
- الفقرة (21) في المرتبة السادسة، بمتوسط حسابي قدره 4.06 وانحراف معياري قدره 0.909، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة حول فقرة توفر المؤسسة أجهزة الرقابة على جودة المنتج.
- الفقرة (25) في المرتبة السابعة، بمتوسط حسابي قدره 4.04 وانحراف معياري قدره 0.954، ويبين هذا درجة موافقة عالية من طرف أفراد العينة على أن المؤسسات محل الدراسة تلتزم بتسديد التزاماتها تجاه الموردين في الوقت المحدد.

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

قدمت هذه الدراسة أربع فرضيات رئيسية إضافة إلى مختلف تفرعاتها، وسنحاول في هذا المبحث الإجابة عليها من خلال مجموعة من الاختبارات الإحصائية الملائمة لإثبات صحتها أو نفيها.

المطلب الأول: الاختبارات القبلية لنموذج الانحدار

سننتظر في هذا المبحث إلى نوعين من الاختبارات الضرورية قبل المرور إلى اختبارات الفرضيات، وهما اختبار التوزيع الطبيعي، واختبار الارتباط الخطي.

الفرع الأول: اختبار التوزيع الطبيعي:

على الباحث قبل البدء في اختبار فرضيات الدراسة التأكد ما إذا كانت متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، لأن أحد الشروط الهامة التي تعتمد عليها أغلب الاختبارات المعلمية هي أن تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وقد تم التأكد من خضوع البيانات للتوزيع الطبيعي باستخدام معاملات الالتواء والتفلطح، ومن المعلوم أن البيانات تقترب من التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء *skewness* محصورة بين (-3 و 3) وهذا مقبول، وقيمة معامل التفلطح *kurtosis* تكون محصورة بين (-7 و 7)، وتظهر قيم معاملات الالتواء ومعاملات التفلطح للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع وأبعاده كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (4-15): اختبار التوزيع الطبيعي

معامل التفلطح		معامل الالتواء		المتغيرات
الخطأ المعياري	القيم الإحصائية	الخطأ المعياري	القيم الإحصائية	
0.337	-0.136	0.169	-0.425	تدقيق المطابقة الاجتماعية
0.337	0.361	0.169	-0.833	تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية
0.337	-0.383	0.169	-0.386	التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي
0.337	-0.068	0.169	-0.510	التدقيق الاجتماعي
0.337	1.219	0.169	-0.821	مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية
0.337	-0.450	0.169	-0.308	مجال المساهمات العامة
0.337	-0.016	0.169	-0.581	مجال الموارد البشرية
0.337	0.030	0.169	-0.631	مجال مساهمات المنتج أو الخدمة
0.337	0.082	0.169	-0.593	المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

حسب الجدول أعلاه نلاحظ أن كل متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، حيث نجد قيم معاملات الالتواء محصورة بين (-0.833 و -0.386)، وقيم معاملات التفلطح محصورة بين (-0.450 و 1.219)، وهذا ما يسمح لنا بمتابعة تحليل نموذج الدراسة باستخدام أدوات التحليل المناسبة للاختبارات المعلمية.

الفرع الثاني: اختبار الارتباط الخطي:

عندما تتوافر في نموذج الانحدار المتعدد عدة متغيرات مستقلة فإن من الضروري الاعتقاد بوجود ارتباطات عالية بين هذه المتغيرات، وبالتالي هناك حاجة للتأكد من عدم وجود تداخل خطي متعدد وارتباط عال بين المتغيرات المستقلة، فوجود تلك المشكلة يؤثر في كيفية شرح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، لذا يتم حساب معامل تضخم التباين (VIF) بحيث يجب أن تكون قيمته أقل من 10، واختبار التباين المسموح به (Tolerance) الذي يجب أن تكون قيمته أكبر من (0.1)، والجدول الآتي يعرض النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (4-16): اختبار الارتباط الخطي

المتغيرات المستقلة الفرعية	معامل تضخم التباين VIF	قيمة التباين Tolerance
تدقيق المطابقة الاجتماعية	3.532	0.283
تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية	3.891	0.257
التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي	3.534	0.283

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يوضح الجدول أعلاه أنه لا يوجد تداخل خطي متعدد بين المتغيرات الفرعية المستقلة والمتغير التابع، حيث تراوحت قيم معامل التضخم بين 3.532 و 3.891 وهي أقل من (10)، كما أن قيم التباين المسموح به لكل المتغيرات الفرعية المستقلة تراوحت بين 0.257 و 0.283 وهي أكبر من (0.1) وهذا مقبول، وبالتالي تشير النتائج إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد لدى المتغيرات المستقلة في دراستنا الحالية.

المطلب الثاني: اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة

لاختبار علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة نستخدم معامل بيرسون (Pearson) وتراوح قيمته بين -1 و1.

الفرع الأول: اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية:

لاختبار علاقة الارتباط بين أبعاد التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية نستخدم معامل بيرسون (Pearson)،

فنهصل على الجدول الآتي:

جدول رقم (4-17): معاملات الارتباط بين أبعاد التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية

التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي	تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية	تدقيق المطابقة الاجتماعية	معامل الارتباط	المسؤولية الاجتماعية
0.748**	0.734**	0.706**	مستوى الدلالة	
0.000	0.000	0.000	العينة	
206	206	206		

**دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية حيث:

- ❖ توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.706$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.00 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
- ❖ توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية والمسؤولية الاجتماعية، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.734$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
- ❖ توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.748$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرع الثاني: اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين التدقيق الاجتماعي وأبعاده:

لاختبار علاقة الارتباط بين التدقيق الاجتماعي وأبعاده نستخدم معامل بيرسون (Pearson)، فنهصل على:

جدول رقم (4-18): معامل الارتباط بين التدقيق الاجتماعي وأبعاده.

التدقيق الاجتماعي	معامل الارتباط	تدقيق المطابقة الاجتماعية	تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية	التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي
0.927**	0.933**	0.943**	0.927**	0.927**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
206	206	206	206	206

**دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي وأبعاده، حيث:

❖ توجد علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي وبعد تدقيق المطابقة الاجتماعية، حيث بلغ

معامل الارتباط ($R=0.933$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

❖ توجد علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي وبعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، حيث

بلغ معامل الارتباط ($R=0.943$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

توجد علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي وبعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، حيث بلغ

معامل الارتباط ($R=0.927$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وبالتالي تدقيق المطابقة الاجتماعية وتدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية والتدقيق الاستراتيجي الاجتماعي هي أبعاد جد معبرة

على التدقيق الاجتماعي.

الفرع الثالث: اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي:

لاختبار علاقة الارتباط بين أبعاد التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية نستخدم معامل بيرسون (Pearson)،

فنحصل على الجدول الآتي:

جدول رقم (4-19): معاملات الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي

التدقيق الاجتماعي	معامل الارتباط	مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية	مجال المساهمات العامة	مجال الموارد البشرية	مجال مساهمات المنتج أو الخدمة
0.656**	0.565**	0.636**	0.805**	0.656**	0.636**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
206	206	206	206	206	206

**دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية التدقيق

الاجتماعي حيث:

- ❖ توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية والتدقيق الاجتماعي، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.656$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
- ❖ توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد مجال المساهمات العامة والتدقيق الاجتماعي، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.565$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
- ❖ توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد مجال الموارد البشرية والتدقيق الاجتماعي، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.636$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
- ❖ توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة والتدقيق الاجتماعي، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.805$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرع الرابع: اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وأبعاده:

لاختبار علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وأبعاده نستخدم معامل بيرسون (Pearson)، فنحصل على:

جدول رقم (20.4): معامل الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وأبعاده.

مجال مساهمات المنتج أو الخدمة	مجال الموارد البشرية	مجال المساهمات العامة	مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية		
0.823**	0.898**	0.855**	0.820**	معامل الارتباط	المسؤولية الاجتماعية
0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
206	206	206	206	العينة	

**دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وأبعاده، حيث:

- ❖ توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وبعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.820$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
- ❖ وجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وبعد مجال المساهمات العامة، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.855$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

❖ وجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وبعد مجال الموارد البشرية ، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.898$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

❖ وجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية وبعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.823$) عند مستوى الدلالة تساوي 0.000 هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ومنه مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية و مجال المساهمات العامة و مجال الموارد البشرية و مجال مساهمات المنتج أو الخدمة هي أبعاد جد معبرة لتحديد مجالات ممارسات المسؤولية الاجتماعية.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة

بعد تحليل بيانات الدراسة باستخدام مختلف الأدوات الإحصائية، سيتم اختبار فرضيات الدراسة الرئيسية ومختلف تفرعاتها، كما نسعى لتوضيح مدى صلاحية النموذج المقترح في الدراسة، إضافة إلى اختبار الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة والتي تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

جاء في نص الفرضية الرئيسية الأولى أنه: يوجد ادراك للمؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة.

وكانت الصياغة الإحصائية للفرضية الرئيسية الأولى على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد ادراك ذو دلالة احصائية للمؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية البديلة H_1 : يوجد ادراك ذو دلالة احصائية للمؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

من أجل إبراز وجود ادراك للمؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة

تم استخدام اختبار T في حالة العينة الواحدة (One Sample T-Test) وكانت النتائج المتحصل عليها كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (4-21): نتائج اختبار T لقياس وجود ادراك للمؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي

نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير

الممارسة السليمة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
التدقيق الاجتماعي	3.9210	0.63282	88.931	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمحور التدقيق الاجتماعي بلغ 3.9210 وانحراف معياري يساوي 0.63282، وهذا يدل على أن المستوى السائد لتطبيق التدقيق الاجتماعي مرتفع في المؤسسات محل الدراسة، كما أفرزت النتائج أن قيمة T المحسوبة ($T_{CAL} = 88.931$) هي أكبر من T الجدولية ($T_{TAB} = 1.960$)، حيث أن قيمة T الجدولية تحصلنا عليها من جدول T الموضح في الملحق رقم (26)، بالإضافة إلى ذلك نجد أن مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يؤكدون على ادراك مؤسساتهم محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه:

يوجد ادراك للمؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل

مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير

الممارسة السليمة

الفرع الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

جاء في نص الفرضية الرئيسية الثانية أنه: يوجد ادراك للمؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة اتجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).. وكانت الصياغة الإحصائية للفرضية الرئيسية الثانية على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا يوجد ادراك ذو دلالة احصائية للمؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة اتجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)..

الفرضية البديلة H_1 : يوجد ادراك ذو دلالة احصائية للمؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة اتجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)..

من أجل إبراز ادراك للمؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة اتجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي تم استخدام اختبار T في حالة العينة الواحدة (One Sample T-Test) وكانت النتائج المتحصل عليها كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (4-22): نتائج اختبار T لقياس وجود ادراك المؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة اتجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
المسؤولية الاجتماعية	3.7679	0.64725	83.552	.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي لمحور المسؤولية الاجتماعية بلغ 3.7679 وانحراف معياري يساوي 0.64725، وهذا يدل على أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة مرتفعة، كما أفرزت النتائج أن قيمة T المحسوبة ($T_{CAL} = 83.552$) هي أكبر من T الجدولية ($T_{TAB} = 1.960$)، وكذلك نجد أن مستوى الدلالة المحسوبة تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يقرون بوجود ادراك للمؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة اتجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه:

يوجد ادراك للمؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة اتجاها موارد البشرية والمجتمع الخارجي.

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

جاء في نص الفرضية الرئيسية الثالثة أنه: توجد هناك علاقة تفاعلية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن ممارسات التدقيق تسمح باكتشاف الانحرافات الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسئوليتها الاجتماعية وبالتالي تشكل تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها.

وكانت الصياغة الإحصائية للفرضية الرئيسية الثالثة على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن ممارسات التدقيق لا تسمح باكتشاف الانحرافات الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسئوليتها الاجتماعية وبالتالي لا تشكل تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية لا تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن ممارسات التدقيق تسمح باكتشاف الانحرافات الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسئوليتها الاجتماعية وبالتالي تشكل تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

أولاً: مدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة للدراسة باعتبار أن التدقيق الاجتماعي متغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية متغير تابع:

تم استخدام اختبار تحليل التباين للانحدار Anova للتأكد من صلاحية وملائمة النموذج من أجل اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة باعتبار أن التدقيق الاجتماعي متغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية متغير تابع، والجدول الموالي يبين مدى صلاحية النموذج:

جدول رقم (4-23): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة للدراسة باعتبار

أن التدقيق الاجتماعي متغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية متغير تابع:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	52.687	3	17.562	106.868	0.000
الخطأ المتبقي	33.196	202	0.164	-	-
المجموع	85.882	205	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F هي (106.868)، وحيث أن مستوى الدلالة المحسوبة

تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، مما يدل على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

الثالثة من حيث أثر تطبيق التدقيق الاجتماعي في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية.

ثانياً: تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة باعتبار أن التدقيق الاجتماعي متغير مستقل والمسؤولية

الاجتماعية متغير تابع:

: نستخدم تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة باعتبار أن التدقيق الاجتماعي متغير مستقل والمسؤولية

الاجتماعية متغير تابع، فنحصل على الجدول التالي:

الجدول رقم (4-24): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر التدقيق الاجتماعي بأبعاده مجتمعة في تفعيل ممارسات المسؤولية

الاجتماعية.

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة	المعاملات النمطية		المعاملات غير النمطية		النموذج
			قيمة T المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B	
0.613	0.783**	0.001	3.432	-	0.179	0.613	ثابت (Constant)
		0.035	2.128	0.175	0.075	0.159	تدقيق المطابقة الاجتماعية
		0.001	3.288	0.284	0.084	0.278	تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية
		0.000	4.580	0.377	0.081	0.369	التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

أظهرت النتائج الواردة في الجدول أعلاه أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي بأبعاده مجتمعة في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.783$) عند مستوى الدلالة 0.05 ، وهو ما يشير إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية طردية بين التدقيق الاجتماعي بأبعاده مجتمعة وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بينما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.613$) وهذا يعني أن أبعاد التدقيق الاجتماعي مجتمعة تفسر 61.3% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (المسؤولية الاجتماعية)، في حين يرجع الباقي 38.7% إلى عوامل أخرى، وما يؤكد معنوية هذا التأثير هي قيمة F المقدرة بـ (106.868) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من 0.05 .

ولقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي هو البعد الأكثر تأثيراً في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية، حيث بين معامل التأثير (B) الذي بلغت قيمته (0.369) عند مستوى الدلالة (0.000) ، ثم يليه بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية بمعامل تأثير قيمته (0.278) عند مستوى الدلالة (0.001) ، آخرهم بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية الاجتماعية بمعامل تأثير قيمته (0.159) عند مستوى الدلالة (0.035) ، وهذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في كل بعد من هذه الأبعاد (التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية وتدقيق المطابقة الاجتماعية) تؤدي إلى الزيادة في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية بمقدار $(0.369, 0.278, 0.159)$ على التوالي.

وتبعاً للنتائج الواردة في الجدول أعلاه فيما يخص أبعاد التدقيق الاجتماعي مجتمعة وتأثيرها على تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية، تكون معادلة خط الانحدار الخاصة بماته الفرضية باعتبار أن التدقيق الاجتماعي متغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية متغير تابع كما يلي:

$$Y=0.613 +0.159 X_1+0.278 X_2+0.369 X_3$$

حيث تمثل: X_1 : تدقيق المطابقة الاجتماعية، X_2 : تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، X_3 : التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي. وبناء على نتائج الانحدار المتعدد والنتائج الخاص بمعاملات الارتباط بين أبعاد التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية نجد أن تطبيق أبعاد التدقيق الاجتماعي تسمح بتفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية.

ثالثاً: مدى ملائمة النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة للدراسة باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية متغير مستقل والتدقيق الاجتماعي متغير تابع:

تم استخدام اختبار تحليل التباين للانحدار Anova للتأكد من صلاحية وملائمة النموذج من أجل اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية متغير مستقل والتدقيق الاجتماعي متغير تابع، والجدول الموالي يبين مدى صلاحية النموذج: جدول رقم (4-25): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة للدراسة باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية متغير مستقل والتدقيق الاجتماعي متغير تابع:

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الانحدار	57.439	4	14.360	117.067	.000 ^b
الخطأ المتبقي	24.655	201	.123	-	-
المجموع	82.094	205	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن قيمة F هي (117.067)، وحيث أن مستوى الدلالة المحسوبة تساوي (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، مما يدل على صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة من حيث أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية تفاعل تطبيق التدقيق الاجتماعي.

رابعاً: تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية متغير مستقل والتدقيق الاجتماعي متغير تابع:

: نستخدم تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الرئيسية الثالثة باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية متغير مستقل والتدقيق الاجتماعي متغير تابع، فنحصل على الجدول التالي:

الجدول رقم (4-26): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر المسؤولية الاجتماعية بأبعاده مجتمعة في تفعيل تطبيق التدقيق الاجتماعي.

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	مستوى الدلالة	المعاملات النمطية		المعاملات غير النمطية		النموذج
			قيمة T المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B	
0.700	0.836**	0.000	4.199	-	0.155	0.652	ثابت (Constant)

		0.000	4.049	0.218	0.050	0.204	مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية
		0.425	.799	0.048	0.043	0.034	مجال المساهمات العامة
		0.242	1.172	0.077	0.053	0.062	مجال الموارد البشرية
		0.000	11.092	0.597	0.047	0.526	مجال مساهمات المنتج أو الخدمة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

أظهرت النتائج الواردة في الجدول أعلاه أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية بأبعاده مجتمعة في تفعيل تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.836$) عند مستوى الدلالة 0.05 ، وهو ما يشير إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية طردية بين المسؤولية الاجتماعية بأبعاده مجتمعة وتطبيق التدقيق الاجتماعي، بينما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.700$) وهذا يعني أن أبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة تفسر 70% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (التدقيق الاجتماعي)، في حين يرجع الباقي 30% إلى عوامل أخرى، وما يؤكد معنوية هذا التأثير هي قيمة F المقدرة بـ (117.067) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من 0.05 .

ولقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة هو البعد الأكثر تأثيراً في تفعيل تطبيق التدقيق الاجتماعي، حيث بين معامل التأثير (B) الذي بلغت قيمته (0.526) عند مستوى الدلالة (0.000) ، ثم يليه بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية بمعامل تأثير قيمته (0.204) عند مستوى الدلالة (0.000) ، وهذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في كل بعد من هذه البعدين (مجال مساهمات المنتج أو الخدمة، مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية) تؤدي إلى الزيادة في تفعيل تطبيق التدقيق الاجتماعي بمقدار $(0.204, 0.526)$ على التوالي.

أما بالنسبة إلى البعدين (مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية) فقد كانت قيمة معامل التأثير B لكل بعد تقدر بـ $(0.034, 0.062)$ على التوالي عند مستوى الدلالة $(0.425, 0.242)$ على التوالي، وهي قيم أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة 0.05 ، أي أن هذه الأبعاد ليس لها تأثير معنوي في تفعيل تطبيق التدقيق الاجتماعي ككل.

وتبعاً للنتائج الواردة في الجدول أعلاه فيما يخص أبعاد المسؤولية الاجتماعية مجتمعة وتأثيرها على تفعيل تطبيق التدقيق الاجتماعي، تكون معادلة خط الانحدار الخاصة بهاته الفرضية باعتبار أن المسؤولية الاجتماعية متغير مستقل والتدقيق الاجتماعي متغير تابع

$$Y=0.625+0.204 X_1+0.526 X_4$$

كما يلي:

حيث تمثل: X_1 : مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، X_4 : مجال مساهمات المنتج أو الخدمة .

وبناء على نتائج الانحدار المتعدد لاختبار أثر التدقيق الاجتماعي بأبعاده مجتمعة في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية ونتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر المسؤولية الاجتماعية بأبعاده مجتمعة في تفعيل تطبيق التدقيق الاجتماعي.

والنتائج الخاص بمعاملات الارتباط بين أبعاد التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية. والنتائج الخاص بمعاملات الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي.

نرفض الفرضية الرئيسية الثالثة بصيغتها الصفرية، ونقبل الفرضية الرئيسية الثالثة البديلة أي:

توجد علاقة تفاعلية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن ممارسات التدقيق تسمح باكتشاف الانحرافات الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسؤوليتها الاجتماعية وبالتالي تشكل تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها باستثناء أن المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة ومجال الموارد البشرية لا يفعلان تطبيق التدقيق الاجتماعي .

خامسا: اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثالثة:

بعد قبول الفرضية الرئيسية الثالثة والتي تتعلق بوجود علاقة تفاعلية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن ممارسات التدقيق تسمح باكتشاف الانحرافات الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسؤوليتها الاجتماعية وبالتالي تشكل تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها في المؤسسات محل الدراسة، يجب التحقق من العلاقة التفاعلية لكل بعد من أبعاد التدقيق الاجتماعي وأبعاد المسؤولية الاجتماعية على حدا، لذا تم طرح مجموعة من الفرضيات الفرعية التي سنتطرق لها فيما يلي:

أ- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

جاء في نص الفرضية الفرعية الأولى أنه: توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين تدقيق المطابقة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وكانت الصياغة الإحصائية للفرضية الفرعية الأولى على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين تدقيق المطابقة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين تدقيق المطابقة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

- لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم اللجوء إلى استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كالتالي:

1- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير مستقل على أبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال

الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) متغير

تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-27): اختبار الانحدار البسيط لأثر تدقيق المطابقة الاجتماعية متغير مستقل في تفعيل ممارسات

المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات

المنتج أو الخدمة) متغير تابع

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	المتغير التابع
0.000	10.639	0.568	113.189	0.357	0.597**	مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية
0.000	8.357	0.625	69.847	0.255	0.505**	مجال المساهمات العامة
0.000	9.933	0.630	98.673	0.326	0.571**	مجال الموارد البشرية
0.000	15.602	0.745	243.410	0.544	0.738**	مجال مساهمات المنتج أو الخدمة
0.000	14.255	0.643	203.204	0.499	0.706**	المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها تدقيق المطابقة الاجتماعية في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.706$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.499$) إلى أن هذا البعد يفسر 49.9% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.643) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية يؤدي إلى تفعيل في مستوى ممارسات المسؤولية الاجتماعية بنسبة (64.3%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (203.204) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05)، أما بالنسبة لتأثير بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية على الأبعاد الأربعة للمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية، فلقد أظهرت النتائج الموضحة في الجدول أعلاه وجود أثر لبعدها تدقيق المطابقة الاجتماعية على كل من مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية بمعامل ارتباط قدر بـ (0.597)، مجال المساهمات العامة بمعامل ارتباط قدر بـ (0.505)، مجال الموارد البشرية بمعامل ارتباط قدر بـ (0.571)، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة بمعامل ارتباط قدر بـ (0.738)، وبمستوى دلالة قدر بـ (0.000) بالنسبة لكل المحاور وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، أما فيما يتعلق بدرجة تأثير بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية فإن معامل التأثير (B) يظهر أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى تدقيق المطابقة الاجتماعية يؤدي إلى الزيادة في تفعيل مستوى الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) بـ (0.568)، (0.625)، (0.630)، (0.745) على التوالي.

وبالتالي ومن خلال نتائج معامل الارتباط واختبار الانحدار البسيط تؤكد وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير مستقل في تفعيل المسؤولية الاجتماعية في: مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية ومجال مساهمات المنتج أو الخدمة في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

2- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة

الاجتماعية كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-28): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية كمتغير مستقل على بعد

تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
تدقيق المطابقة الاجتماعية	0.597**	0.357	113.189	0.628	10.639	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية في تفعيل تدقيق المطابقة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.597$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.357$) إلى أن هذا البعد يفسر 35.7% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تدقيق المطابقة الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.628) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية يؤدي إلى تفعيل تطبيق تدقيق المطابقة الاجتماعية بنسبة (62.8%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (113.189) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

3- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال المساهمات العامة كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-29): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال المساهمات العامة كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة

الاجتماعية كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
تدقيق المطابقة الاجتماعية	0.505**	0.255	69.847	0.408	8.357	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مجال المساهمات العامة في تفعيل تدقيق المطابقة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.505$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.255$) إلى أن هذا

البعد يفسر 25.5% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تدقيق المطابقة الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدت ب (0.408) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال المساهمات العامة يؤدي إلى تفعيل تطبيق تدقيق المطابقة الاجتماعية بنسبة (40.8%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (69.847) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

4- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد البشرية كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-30): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد البشرية كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
تدقيق المطابقة الاجتماعية	0.571**	0.326	98.673	0.518	9.933	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مجال الموارد البشرية في تفعيل تدقيق المطابقة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.571) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد (R²=0.326) إلى أن هذا البعد يفسر 32.6% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تدقيق المطابقة الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدت ب (0.518) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال الموارد البشرية يؤدي إلى تفعيل تطبيق تدقيق المطابقة الاجتماعية بنسبة (51.8%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (98.673) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

5- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير مستقل على بعد تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-31): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير مستقل على بعد

تدقيق المطابقة الاجتماعية كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
تدقيق المطابقة الاجتماعية	0.738**	0.544	243.410	0.730	15.602	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مساهمات المنتج أو الخدمة في تفعيل تدقيق المطابقة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.738$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.544$) إلى أن هذا البعد يفسر 54.4% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تدقيق المطابقة الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقد قدرت بـ (0.730) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة يؤدي إلى تفعيل تطبيق تدقيق المطابقة الاجتماعية بنسبة (73%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (243.410) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

ومن خلال النتائج المتحصل عليها يتبين وجود علاقة تفاعلية بين متغير تدقيق المطابقة الاجتماعية والمجالات الأربعة للمسؤولية الاجتماعية وعليه نرفض الفرضية الفرعية الأولى بصيغتها الصفرية، ونقبل الفرضية الفرعية الأولى البديلة.

توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين تدقيق المطابقة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ب- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

- جاء في نص الفرضية الفرعية الثانية أنه توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وكانت الصياغة الإحصائية للفرضية الفرعية الأولى على النحو التالي:

- الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين بعد تدقيق الفعالية والكفاءة

الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد

البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

- الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية

وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال

مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

1- لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم اللجوء إلى استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما هو موضح في

الجدول الآتي:

الجدول رقم (4-32): اختبار الانحدار البسيط لأثر تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير مستقل في تفعيل

ممارسات المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال

مساهمات المنتج أو الخدمة) كمتغير تابع

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	المتغير التابع
0.000	10.929	0.621	119.444	0.369	0.608**	مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية
0.000	8.695	0.692	75.599	0.270	0.520**	مجال المساهمات العامة
0.000	11.064	0.727	122.419	0.375	0.612**	مجال الموارد البشرية
0.000	16.895	0.830	285.441	0.583	0.764**	مجال مساهمات المنتج أو الخدمة
0.000	15.449	0.718	238.658	0.539	0.734**	المسؤولية الاجتماعية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعء تدقيق الفعالية والكفاءة

الاجتماعية كمتغير مستقل في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.734$)

عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.539$)

إلى أن هذا البعد يفسر 53.9% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ

(0.718) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية يؤدي إلى زيادة في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية بنسبة (71.8%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (238.658) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05)، أما بالنسبة لتأثير بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية على الأبعاد الأربعة للمتغير التابع للمسؤولية الاجتماعية، فلقد أظهرت النتائج الموضحة في الجدول أعلاه وجود أثر لبعدها تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية على كل من مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة وذلك من خلال قيمة معاملات الارتباط المقدرة بـ (0.608)، (0.520)، (0.612)، (0.764) على التوالي، وبمستوى دلالة قدر بـ (0.000) بالنسبة لكل المحاور وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، أما فيما يتعلق بدرجة تأثير بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية فإن معامل التأثير (B) يظهر أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية يؤدي إلى الزيادة في تفعيل مستوى الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) بـ قيم تساوي (0.621)، (0.692)، (0.727)، (0.830) على التوالي.

وبالتالي ومن خلال نتائج معامل الارتباط واختبار الانحدار البسيط تأكد وجود علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية لبعده تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير مستقل في تفعيل المسؤولية الاجتماعية في: مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية ومجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير تابع في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

2- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-33): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية	0.608**	0.369	119.444	0.594	10.929	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية في تفعيل تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.608$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.369$) إلى أن هذا البعد يفسر 36.9% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.594) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية يؤدي إلى تفعيل تطبيق تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية بنسبة (62.8%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (119.444) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

3- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال المساهمات العامة كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-34): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال المساهمات العامة كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية

والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع.

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	قيمة F	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	المتغير التابع
0.000	8.695	0.390	75.599	0.270	0.520**	تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مجال المساهمات العامة في تفعيل تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.520$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.270$) إلى أن هذا البعد يفسر 27% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.390) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال المساهمات العامة يؤدي إلى تفعيل تطبيق تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية بنسبة (39%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (75.599) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

4- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد البشرية كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-35): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد البشرية كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية

والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية	0.612**	0.375	122.419	0.516	11.064	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مجال الموارد البشرية في تفعيل تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.612) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد (R²=0.375) إلى أن هذا البعد يفسر 37.5% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.516) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال الموارد البشرية يؤدي إلى تفعيل تطبيق تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية بنسبة (51.6%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (122.419) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

5- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير مستقل على بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-36): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير مستقل على بعد

تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية	0.764**	0.583	285.441	0.703	16.895	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مجال مساهمات المنتج أو الخدمة في تفعيل تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.764) عند مستوى الدلالة

يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.583$) إلى أن هذا البعد يفسر 58.3% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.703) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة يؤدي إلى تفعيل تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية بنسبة (70.3%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (285.441) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

ومن خلال النتائج المتحصل عليها يتبين وجود علاقة تفاعلية بين متغير تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية والمجالات الأربعة للمسؤولية الاجتماعية وعليه نرفض الفرضية الفرعية الأولى بصيغتها الصفرية، ونقبل الفرضية الفرعية الأولى البديلة.

توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ت- . اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

جاء في نص الفرضية الفرعية الثالثة أنه: توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وكانت الصياغة الإحصائية للفرضية الفرعية الأولى على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية البديلة H_1 : توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

1- لاختبار هذه الفرضية الفرعية تم اللجوء إلى استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وكانت النتائج كما هو موضح

في الجدول الآتي:

الجدول رقم (4-37): اختبار الانحدار البسيط لأثر التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير مستقل في تفعيل ممارسات

المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات

المنتج أو الخدمة) كمتغير تابع

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية	0.635**	0.403	137.790	0.650	11.738	0.000
مجال المساهمات العامة	0.560**	0.314	93.385	0.747	9.664	0.000
مجال الموارد البشرية	0.599**	0.359	114.283	0.712	10.690	0.000
مجال مساهمات المنتج أو الخدمة	0.756**	0.572	272.710	0.822	16.514	0.000
المسؤولية الاجتماعية	0.748**	0.559	258.502	0.732	16.078	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية قوية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعث التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير مستقل في تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.748$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.559$) إلى أن هذا البعد يفسر 55.9% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.732) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي يؤدي إلى زيادة تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية بنسبة (73.2%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (258.502) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05)، أما بالنسبة لتأثير بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعية على الأبعاد الأربعة للمتغير التابع المسؤولية الاجتماعية، فلقد أظهرت النتائج الموضحة في الجدول أعلاه وجود أثر لبعث التدقيق الاستراتيجي الاجتماعية على كل من مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية بمعامل ارتباط قدر بـ (0.635)، مجال المساهمات العامة بمعامل ارتباط قدر بـ (0.560)، مجال الموارد البشرية بمعامل ارتباط قدر بـ (0.599)، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة بمعامل ارتباط قدر بـ (0.756)، وبمستوى دلالة قدر بـ (0.000) بالنسبة لكل المحاور وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، أما فيما يتعلق بدرجة تأثير بعد التدقيق الاستراتيجي

الاجتماعية فإن معامل التأثير (B) يظهر أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى التدقيق الاستراتيجي الاجتماعية يؤدي إلى الزيادة في تفعيل مستوى الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) بقيم تساوي (0.650)، (0.747)، (0.712)، (0.822) على التوالي. وبالتالي ومن خلال نتائج معامل الارتباط واختبار الانحدار البسيط تأكد وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعده التدقيق الاستراتيجي الاجتماعية كمتغير مستقل في تفعيل المسؤولية الاجتماعية في: مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية ومجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير تابع في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

2- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية كمتغير مستقل على بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-38): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية كمتغير مستقل على

التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع.

مستوى الدلالة	قيمة T المحسوبة	معامل الانحدار B	قيمة F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	المتغير التابع
0.000	11.738	0.620	137.790	0.403	0.635**	التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعده مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية في تفعيل التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط $(R=0.635)$ عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد $(R^2=0.403)$ إلى أن هذا البعد يفسر 40.3% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.620) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية يؤدي إلى تفعيل تطبيق التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي بنسبة (62%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (137.790) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

3- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال المساهمات العامة كمتغير مستقل على بعد التدقيق

الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-39): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال المساهمات العامة كمتغير مستقل على بعد التدقيق

الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي	0.560**	0.314	93.385	.420	9.664	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مجال المساهمات العامة في

تفعيل التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.560$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000)

وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.314$) إلى أن هذا البعد يفسر 31.4% من

التغيرات الحاصلة في المتغير التابع التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.420) ويعني ذلك أن

زيادة درجة واحدة في بعد مجال المساهمات العامة يؤدي إلى تفعيل تطبيق التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي بنسبة (42%)، وما

يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (93.385) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

4- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد البشرية كمتغير مستقل على بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي

كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (4-40): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال الموارد البشرية كمتغير مستقل على بعد التدقيق

الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي	0.599**	0.359	114.283	0.505	10.690	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعدها مجال الموارد البشرية في تفعيل

التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.599$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو

أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.359$) إلى أن هذا البعد يفسر 35.9% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.505) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال الموارد البشرية يؤدي إلى تفعيل تطبيق التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي بنسبة (50.5%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (114.283) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

5- اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير مستقل على بعد التدقيق الاستراتيجي

الاجتماعي كمتغير تابع والجدول التالي يوضح النتائج.

الجدول رقم (41-4): اختبار الانحدار الخطي البسيط لأثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة كمتغير مستقل على بعد

التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي كمتغير تابع.

المتغير التابع	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة F	معامل الانحدار B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي	0.756**	0.572	272.710	0.696	16.514	0.000

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال النتائج الواردة في الجدول نلاحظ وجود علاقة طردية وأثر ذو دلالة إحصائية لبعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة في تفعيل التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.756$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.572$) إلى أن هذا البعد يفسر 57.2% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي، أما درجة التأثير (B) فقدرت بـ (0.696) ويعني ذلك أن زيادة درجة واحدة في بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة يؤدي إلى تفعيل التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي بنسبة (69.6%)، وما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) التي بلغت (272.710) وهي دالة عند مستوى الدلالة أقل من (0.05).

ومن خلال النتائج المتحصل عليها يتبين وجود علاقة تفاعلية بين متغير التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي والمجالات الأربعة للمسؤولية الاجتماعية وعليه نرفض الفرضية الفرعية الأولى بصيغتها الصفرية، ونقبل الفرضية الفرعية الأولى البديلة.

توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرع الرابع: اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة:

جاء في نص الفرضية الرئيسية الرابعة أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وجاءت الصياغة الإحصائية للفرضية الرئيسية الرابعة على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

من أجل اختبار هذه الفرضية وجب أولاً اختبار الفرضيات الفرعية التابعة لها على النحو التالي:

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الأولى على أنه: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وجاءت الصياغة الإحصائية للفرضية الفرعية الأولى على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية البديلة H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار T للعينات المستقلة (**Test T pour échantillons indépendants**) وكانت النتائج موضحة في الجدول الآتي:

جدول رقم (4-42): نتائج اختبار T لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة حسب متغير الجنس.

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب	مستوى الدلالة المعتمد
التدقيق الاجتماعي	ذكر	163	3.9851	0.60953	2.879	0.290	0.05
	أنثى	43	3.6781	0.66727			
المسؤولية الاجتماعية	ذكر	163	3.8362	0.61753	3.005	0.207	0.05
	أنثى	43	3.5090	0.69802			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

تشير النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فيما يتعلق بمحور التدقيق الاجتماعي أن قيمة (T) المحسوبة بلغت $T_{cal}=2.879$ وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية (1.960) (أنظر الملحق رقم 26) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 204، وأيضا قيمة مستوى الدلالة المحسوبة ($Sig=0.290$) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، كما أشارت النتائج كذلك فيما يخص محور المسؤولية الاجتماعية أن قيمة (T) المحسوبة بلغت ($T_{cal}=3.005$) وهي أكبر من قيمة (T) الجدولية (1.960) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 204، وأيضا قيمة مستوى الدلالة المحسوبة ($Sig=0.207$) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، مما يدل إلى عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الأولى الصفرية.

ثانيا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية على أنه: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق

التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير العمر عند مستوى

الدلالة ($\alpha=0.05$).

وجاءت الصياغة الإحصائية للفرضية الفرعية الثانية على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي

وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات

المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وكانت النتائج موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (4-43): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات

الدراسة تعزى لمتغير العمر

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التدقيق الاجتماعي	بين المجموعات	3.112	3	1.037	2.653	0.050
	داخل المجموعات	78.983	202	0.3910	-	-
	المجموع	82.094	205	-	-	-
المسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	2.650	3	0.883	2.143	0.096
	داخل المجموعات	83.233	202	0.412	-	-
	المجموع	85.882	205	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه تبين لنا فيما يخص المحور الأول الخاص بالتدقيق الاجتماعي أن قيمة (F)

بلغت (2.653)، وحيث أن مستوى الدلالة المحسوبة (Sig=0.050) وهي أكبر من أو تساوي مستوى الدلالة المعتمدة

($\alpha=0.05$)، كما أشارت النتائج كذلك فيما يخص محور المسؤولية الاجتماعية أن قيمة (F) بلغت (2.143)، وحيث أن مستوى

الدلالة المحسوبة (Sig=0.096) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، مما يدل إلى عدم وجود فروق ذو دلالة

إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير العمر عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الثانية الصفرية.

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وجاءت الصياغة الإحصائية للفرضية الفرعية الثالثة على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم (4-44): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات

الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التدقيق الاجتماعي	بين المجموعات	6.225	5	1.245	3.282	0.007
	داخل المجموعات	75.870	200	0.379	-	-
	المجموع	82.094	205	-	-	-
المسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	6.755	5	1.351	3.415	0.006
	داخل المجموعات	79.127	200	0.396	-	-
	المجموع	85.882	205	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه تبين لنا فيما يخص المحور الأول الخاص بالتدقيق الاجتماعي أن قيمة (F) بلغت (3.282)، وحيث أن مستوى الدلالة المحسوبة (Sig=0.007) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، كما

أشارت النتائج كذلك فيما يخص محور المسؤولية الاجتماعية أن قيمة (F) بلغت (3.415)، وحيث أن مستوى الدلالة المحسوبة (Sig=0.006) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، مما يدل على وجود فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الثالثة البديلة **H1**.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

نصت الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: توجد فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وجاءت الصياغة الإحصائية للفرضية الفرعية الرابعة على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وكانت النتائج موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (4-45): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات

الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التدقيق الاجتماعي	بين المجموعات	2.106	4	0.527	1.323	.263
	داخل المجموعات	79.988	201	0.398	-	-
	المجموع	82.094	205	-	-	-
المسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	3.237	4	0.809	1.968	.101
	داخل المجموعات	82.646	201	0.411	-	-
	المجموع	85.882	205	-	-	-

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه تبين لنا فيما يخص المحور الأول الخاص بالتدقيق الاجتماعي أن قيمة (F) بلغت (1.323) ، وحيث أن مستوى الدلالة المحسوبة (Sig=0.263) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، كما أشارت النتائج كذلك فيما يخص محور المسؤولية الاجتماعية أن قيمة (F) بلغت (1.968)، وحيث أن مستوى الدلالة المحسوبة (Sig=0.101) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، مما يدل إلى عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الرابعة الصفرية.

خامسا: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

نصت الفرضية الفرعية الخامسة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

وجاءت الصياغة الإحصائية للفرضية الفرعية الخامسة على النحو التالي:

الفرضية الصفرية H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).
الفرضية البديلة H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) وكانت النتائج موضحة في الجدول الآتي:

الجدول رقم (4-46): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاختبار الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول متغيرات

الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
التدقيق الاجتماعي	بين المجموعات	.850	3	0.283	.704	0.550
	داخل المجموعات	81.244	202	0.402	-	-
	المجموع	82.094	205	-	-	-
المسؤولية الاجتماعية	بين المجموعات	1.935	3	0.645	1.552	0.202

-	-	0.416	202	83.948	داخل المجموعات
-	-	-	205	85.882	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه تبين لنا فيما يخص المحور الأول الخاص بالتدقيق الاجتماعي أن قيمة (F) بلغت (0.704)، وحيث أن مستوى الدلالة المحسوبة (Sig=0.550) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، كما أشارت النتائج كذلك فيما يخص محور المسؤولية الاجتماعية أن قيمة (F) بلغت (1.552)، وحيث أن مستوى الدلالة المحسوبة (Sig=0.202) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$)، مما يدل إلى عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الخبرة المهنية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك نقبل الفرضية الفرعية الخامسة الصفرية.

وكمحصلة نهائية لنتائج اختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسة الرابعة نجد أن مستوى الدلالة المحسوبة لكل المتغيرات الديموغرافية تجاوزت قيمتها مستوى الدلالة المعتمدة ($\alpha=0.05$) باستثناء متغير المستوى التعليمي، وهذا ما يؤكد عدم وجود أثر للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية) على إجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة، وبالتالي نرفض الفرضية البديلة H1 ونقبل الفرضية الصفرية H0 باستثناء المتغير الديموغرافي المتمثل في المستوى التعليمي أي أنه:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

مع وجود فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي .

المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة

بعد القيام بتحليل فقرات الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة والتأكد من صحتها، سنحاول في هذا المبحث إبراز أهم النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها على ضوء ما تم التوصل إليه سابقا ضمن الدراسات السابقة.

المطلب الأول: مناقشة النتائج المتعلقة بتحليل محاور أداة الدراسة

ويتضمن هذا المطلب مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بواقع التدقيق الاجتماعي وكذا المسؤولية الاجتماعية.

الفرع الأول: مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بواقع التدقيق الاجتماعي

أظهرت نتائج تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية فيما يخص متغير التدقيق الاجتماعي، أن هناك مستوى مرتفع في تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات محل الدراسة، حيث حقق محور التدقيق الاجتماعي متوسطا حسابيا قدره 3.9210 وانحراف معياري قدره 0.63282، في حين كان هناك تفاوت في نسبها فيما تعلق بأبعاد هذا المتغير، حيث جاء بعد التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي أولا بمتوسط حسابي قدره 3.9092، ثم يليها ثانيا تدقيق المطابقة الاجتماعية بمتوسط حسابي قدره 3.9466، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية بمتوسط حسابي قدره 3.9083، وقد اتفقت هذه النتائج المحصل عليها مع دراسات كل من: دراسة (واسع، 2018) ودراسة (MAHTOUT، 2017) ودراسة (لعور، بن عباس، 2020) ودراسة (بن شريف، الشيخ، 2019) ودراسة (زقيب، مصطفى لعجيلة، 2014) حيث عرفت هذه الدراسات وجود اهتمام بتطبيق التدقيق الاجتماعي وتحسين ادائها الاجتماعي في المؤسسات محل الدراسة، وأجمع الباحثين في هذه الدراسات على أن التدقيق الاجتماعي له أهمية كبيرة في تحسين أداء المؤسسات أما فيما يخص تفسير هذه النتائج المحصل عليها فيرجع ذلك إلى اهتمام المؤسسات محل الدراسة بموضوع التدقيق الاجتماعي لما له من أهمية في الكشف عن الانحرافات والاختلالات من أجل تجنبها من طرف المؤسسات، التقليل من المخاطر والتي تؤدي إلى التقليل من التكاليف الزائدة، العمل وفق معايير الايزو وهذا واضح من خلال الشهادات المتحصل عليها وتدريب العمال للعمل وفق هذه المعايير،

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بواقع المسؤولية الاجتماعية

أظهرت نتائج تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية فيما يخص متغير المسؤولية الاجتماعية، أن هناك مستوى مرتفع في ممارسات المسؤولية الاجتماعية بمتوسط حسابي قدره 3.7679، في حين كان هناك تفاوت في نسبها فيما تعلق بأبعاد هذا المتغير، حيث جاء بعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة أولا بمتوسط حسابي قدره 4.1186، ثم يليها ثانيا بعد مجال الموارد

الطبيعية والمساهمات البيئية بمتوسط حسابي قدره 3.7039، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد مجال الموارد البشرية بمتوسط حسابي قدره 3.6512، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد مجال المساهمات العامة بمتوسط حسابي قدره 3.5696 وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسات كل من (Chiara, Silvia 2017) ودراسة (رواجي 2016) بحيث أن غالبية الشركات تشارك في ممارسة المسؤولية الاجتماعية وأهم الممارسات المتعلقة بالجانب البيئي والمنتج أو الخدمة، كذلك للمسؤولية الاجتماعية تأثير إيجابي على أداء الشركات.

وتفسر هذه النتائج المتحصل عليها أن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تحظى باهتمام كبير خاصة في المجال المنتج أو الخدمة وهذا يفسر وجود شهادة الايزو 9001 لدى أغلب المؤسسات محل الدراسة وكذلك الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة لأسباب قانونية تفرضها التشريعات، وكذا ثقافة المؤسسة التي تسعى للحفاظ عن البيئة ومستوى أدائها البيئي ترجمه كذلك عمل هذه المؤسسات وفق معايير شهادة الايزو 14001 الخاص بأنظمة الادارة البيئية.

المطلب الثاني: النتائج المتعلقة بالعلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية

سنتطرق في هذا المطلب إلى تفسير أهم النتائج الواردة في العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، والتي عبرت عنها نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة ومختلف فرضياتها الفرعية.

الفرع الأول: مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة

أظهرت النتائج أنه توجد علاقة تفاعلية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن ممارسات التدقيق تسمح باكتشاف الانحرافات الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسؤوليتها الاجتماعية وبالتالي تشكل تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها باستثناء أن المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة ومجال الموارد البشرية لا يفعلان ولا يؤثران في تطبيق تدقيق الاجتماعي ككل.

ويمكن تفسير هذه النتيجة أن المؤسسات محل الدراسة تنتهج نهج جديد في ممارستها للمسؤولية الاجتماعية من خلال تطبيق التدقيق الاجتماعي والعمل بالتقارير التي يضعها المدقق الاجتماعي والتي تكون بمثابة مرحلة انطلاق للتخطيط لبرامج المسؤولية الاجتماعية في المجالات الأربعة، تطور التدقيق الاجتماعي في مواجهة توقعات أصحاب المصلحة ودوره في تضيق الفجوة الاجتماعية، كما أن نلاحظ أن مجالات المسؤولية الاجتماعية عند ممارستها من طرف المؤسسات تحتاج إلى معلومات ومعطيات

والتي يوفرها التدقيق الاجتماعي، كما أن وجود التدقيق الاجتماعي داخل هذه المؤسسات فرضته ممارساتها للمسؤولية الاجتماعية خاصة بعد مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، وبعد مجال مساهمات المنتج أو الخدمة، في حين وجدنا أن ممارسة المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة لم يحتاج إلى وجود تدقيق اجتماعي، كذلك وجدنا أن ممارسة المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية لا يفعل تطبيق الاجتماعي

وكانت العلاقة التي تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية هي علاقة طردية ايجابية قوية حيث بلغ معامل الارتباط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي كمتغير مستقل والمسؤولية الاجتماعية كمتغير تابع مقدار ($R=0.748$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، كما كانت العلاقة التي تربط بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية وتطبيق التدقيق الاجتماعي هي علاقة طردية ايجابية قوية حيث بلغ معامل الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية كمتغير مستقل وتطبيق التدقيق الاجتماعي كمتغير تابع مقدار ($R=0.836$) عند مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه فالعلاقة تفاعلية طردية قوية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية.

واتفقت دراستنا الحالية في تفسير هذه النتائج مع دراسات كل من: دراسة : (لعور، بن عباس، 2020) رغم اختلاف في أبعاد المسؤولية الاجتماعية، ودراسة (الخرجي، التميمي، الجبوري، 2020) ودراسة (زقيب، مصطفى، لعجيلة، 2014)

الفرع الثاني: تفسير نتائج الفرضيات الفرعية:

أولاً: تفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى

أظهرت نتائج الفرضية الفرعية الأولى أنه توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين تدقيق المطابقة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن تطبيق تدقيق المطابقة الاجتماعية داخل المؤسسات محل الدراسة لمعرفة وجود احترام للقوانين والتشريعات السائدة أدى إلى تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجالاتها الأربعة أي أن التقارير الاجتماعي التي اوجدها هذا النوع من التدقيق للمؤسسات محل الدراسة ساعدها في توجيه برامج مسؤولة اجتماعيا في كل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية.

كما أن نتائج الدراسة أظهرت أن ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المجالات الأربعة للمسؤولية الاجتماعية ساهموا في تفعيل وممارسة تطبيق تدقيق المطابقة الاجتماعية داخل المؤسسات محل الدراسة، وتفسر هذه النتائج كذلك بوجود التزام القوانين والتشريعات التي تفرض على المؤسسات محل الدراسة.

ثانيا: تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية

أظهرت نتائج الفرضية الفرعية الثانية أنه توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين بعد تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). أي أن تطبيق تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية أدى إلى تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجالاتها الأربعة، كما أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات محل الدراسة تفعل وتستوجب ممارسة تطبيق تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية ويمكن تفسير هذه النتيجة على أن تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية تبحث على معرفة هل النتائج المحققة تتماشى مع الأهداف المحددة مسبقا وبالطريقة المثلى التي سطرت لأجلها برامج المسؤولية الاجتماعية.

ثالثا: تفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة

أظهرت نتائج الفرضية الفرعية الثالثة أنه توجد علاقة تفاعلية ذات دلالة إحصائية تربط بين التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي وأبعاد المسؤولية الاجتماعية (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة) في المؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$). أي أن تطبيق التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي أدى إلى تفعيل ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجالاتها الأربعة، كما أن ممارسات المسؤولية الاجتماعية من طرف المؤسسات محل الدراسة تفعل وتستوجب ممارسة تطبيق التدقيق الاستراتيجي الاجتماعية ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى سعي المؤسسات محل الدراسة إلى معرفة وجود توافق بين استراتيجية وأهداف المؤسسة الكلية والاستراتيجية الاجتماعية التي خططتها من خلال إعدادها وتنفيذها لبرامج المسؤولية الاجتماعية.

المطلب الثالث: مناقشة نتائج الفروق حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات

محل الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

تتأثر إجابات أفراد عينة الدراسة في العديد من الحالات بخصائصهم الشخصية والوظيفية، وذلك حسب الإشكاليات المدروسة، وحسب الأبعاد المعتمدة، سنقوم في هذا المطلب بدراسة هذه الفروق حسب المحاور المدروسة. أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

أولاً: بالنسبة لمتغير الجنس:

يمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لمتغير التدقيق الاجتماعي و متغير المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير الجنس عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، راجع إلى أن تطبيق التدقيق الاجتماعي مشترك لكلا الجنسين، كما أن برامج المسؤولية الاجتماعية موجهة إلى الجنسين دون تمييز ولا توجد تفرقة بين الجنسين في كلا المتغيرين

ثانياً: بالنسبة لمتغير العمر:

يمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لمتغير التدقيق الاجتماعي و متغير المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير العمر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، نظراً لتوجه عملية التدقيق الاجتماعي إلى كافة الشرائح العمري وبالتالي هي عملية ليست مقتصرة على سن معين، كما أن برامج المسؤولية الاجتماعية تهم جميع أطراف أصحاب المصلحة.

ثالثاً: بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:

يمكن تفسير نتيجة وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لمتغير التدقيق الاجتماعي و متغير المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، بسبب حداثة موضوع التدقيق الاجتماعي وبالتالي فهم هذا الموضوع يختلف من شخص إلى آخر حسب مستواه التعليمي رغم وجوده، كذلك باعتباره موضوع أكاديمي حديث وتطبيقه

داخل المؤسسات محل الدراسة كذلك حديث، أما بالنسبة لموضوع المسؤولية الاجتماعية فنتيجة وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لهذا المتغير نظراً لاختلاف مفهومه من شخص لأخر فقد يربطها العديد بالمجال البيئي.

رابعاً: بالنسبة لمتغير المستوى الوظيفي:

يمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لمتغير التدقيق الاجتماعي و متغير المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى الوظيفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، نظراً لأن جميع الفئات الوظيفية تدرك أهمية التدقيق الاجتماعي، والذي بدوره يوجه أنشطة المسؤولية الاجتماعية.

خامساً: بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية:

يمكن تفسير نتيجة عدم وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لمتغير التدقيق الاجتماعي و متغير المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى الأقدمية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة ، نظراً لامتلاك الأفراد خبرة كبيرة في معرفة دور مؤسساتهم في مجال المسؤولية الاجتماعية، وكذا معرفة الخدمات الاجتماعية الموجهة لهم والموجهة للأطراف ذات المصلحة، ومعرفتهم بدور التدقيق الاجتماعي في كشف الاختلالات والنقائص والمشاكل مما يدفع هذه المؤسسات إلى إيجاد الحلول لها مسبقاً.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل حاولنا الإجابة عن تساؤلات الدراسة، حيث بدأنا بعرض الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، ومن ثم قمنا بتحليل آراء أفراد عينة الدراسة حول المحاور الواردة في الاستبيان، حيث لمسنا أن هناك إدراك للمبحوثين بوجود ادراك بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة في المؤسسات محل الدراسة، كما أظهرت نتائج التحليل كذلك وجود ادراك بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية لترجم عمليا في ممارساتها المختلفة تجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي، أما فيما يخص نتائج اختبار الفرضيات فتبين أن هناك علاقة تفاعلية ذو دلالة إحصائية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي بأبعاده (تدقيق المطابقة الاجتماعية، تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي) وممارسات المسؤولية الاجتماعية بمجالاتها (مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، مجال المساهمات العامة، مجال الموارد البشرية، مجال مساهمات المنتج أو الخدمة). وهذا ما دل عليه معاملات الارتباط ونتائج الانحدار البسيط والمتعدد، وتبين كذلك أنه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية) باستثناء وجود فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمستوى التعليمي، ويرجع ذلك إلى إدراك المؤسسات محل الدراسة أن النجاح في ممارسات المسؤولية الاجتماعية مرهون بالتطبيق الجيد للتدقيق الاجتماعي بأبعاده، وتطبيقه داخل المؤسسات محل الدراسة متوقف على وجود ممارسات استراتيجية للمسؤولية الاجتماعية

خاتمة

خاتمة:

لقد جاءت هذه الدراسة بهدف تحديد العلاقة التي تربط بين التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية من حيث أي المتغيرين يؤثر في تفعيل الاخر أم أن التأثير مزدوج، وكانت الدراسة التطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الخاصة والوطنية والمتمثلة في سيفيتال Cevital Agro-industrie، مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير-، مؤسسة SARL Multicatering Algeria، المؤسسة الوطنية للاملاح Enasel، وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير؛ مؤسسة قنوعة للآجور SARL BRIQUETERIE GANOUBA، وهي مؤسسات مختلفة فيما بينها من ناحية ممارساتها للمسؤولية الاجتماعية وتطبيقها للتدقيق الاجتماعي، وتم معالجة هذه الدراسة في مرحلتين، المرحلة الأولى تمثلت في الجانب النظري أين تناولت الدراسة فصلين نظريين لكل من المتغيرين المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي أما المرحلة الثانية فتناولت الجانب التطبيقي للدراسة، حيث تم التعرف على مدى إدراك التدقيق الاجتماعي وواقعه في المؤسسات محل الدراسة، وواقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة، والعلاقة التي تربط بين المتغيرين حيث استعملت الدراسة العديد من أدوات جمع المعلومات تمثلت في أداة الاستبيان، المقابلة والملاحظة.

ومن خلال الدراسة النظرية والميدانية يمكن القول أن تطبيق التدقيق الاجتماعي بأنواعه تسمح باكتشاف الانحرافات والنقائص الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسئوليتها الاجتماعية وبالتالي تشكل تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها

أولا نتائج الدراسة:

نتائج الدراسة النظرية:

تعريف التدقيق الاجتماعي: هو أداة فحص محايدة ومستقلة لأنشطة إدارة الموارد البشرية وممارسات المسؤولية الاجتماعية بالاعتماد على مرجعيات و معايير لغرض استخراج الاختلالات والانحرافات وتقديم اقتراحات لتحسين الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية .

وضع أبعاد للتدقيق الاجتماعي:

تدقيق المطابقة الاجتماعية: الغرض منه معرفة وجود احترام للقوانين والتشريعات السائدة

تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية : لمعرفة هل النتائج المحققة تتماشى مع الاهداف المحددة مسبقا وبالطريقة المثلى

التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي: تشير الى توافق الاستراتيجية الاجتماعية مع استراتيجية وأهداف المؤسسة الكلية

مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: تشير الى المساهمة المستمرة من طرف المؤسسة بإعداد برامج اجتماعية موجهة

لكافة الأطراف أصحاب المصلحة بهدف تحسين ظروفهم المعيشية وتحسين علاقتهم بالمؤسسة وتجنب كل الاثار السلبية

الناجمة عن ناشطها. ويتضمن أربع مجالات :

مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية: الهدف منه هو الحفاظ على البيئة والاستغلال العقلاني للموارد الطبيعية

والحد من الاثار السلبية الناجمة عن نشاطات المؤسسة.

مجال المساهمات العامة: جميع البرامج الاجتماعية التي توجهها المؤسسة إلى المجتمع الخارجي بهدف تحسين ظروفه

المعيشية كالتقليل من البطالة دعم المستشفيات دعم المؤسسات التربوية دعم الجمعيات الخيرية والرياضيةإلخ

مجال الموارد البشرية: وتتمثل في أنشطة المؤسسة التي تهدف إلى تدريب العمال، توفير خدمات إضافية كالنقل

والاسكان، توفير مناخ عمل مريح.

مجال مساهمات المنتج أو الخدمة: جميع النشاطات التي تهدف إلى ترقية جودة المنتج أو الخدمة

نتائج الدراسة الميدانية:

ركز الجانب الميداني على المؤسسات التالية: حيث قمنا بالاعتماد على المقابلة، الاستبيان والملاحظة لجمع البيانات وبعد

إجراء التحليل الاحصائي ثم التوصل إلى عدة نتائج، من أبرزها ما يلي:

✓ تدرك المؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقها له بشكل مستمر للتأكد من مدى

تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة؛

✓ تدرك المؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها

المختلفة اتجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي؛

✓ تولي المؤسسات محل الدراسة اهتمام كبير بالجانب البيئي والجودة وهذا واضح من خلال وجود دوائر وأقسام ومصالح

خاصة بذلك والمتمثلة في قسم النظافة، الامن والبيئة، مراسل الجودة، مصلحة مراقبة الجودة؛

✓ أوضحت النتائج أن هناك تطبيق للتدقيق الاجتماعي في المؤسسات محل الدراسة بأبعاده الثلاثة ، وممارسات جيدة

للمسؤولية الاجتماعية في مجالاتها الاربعة بمتوسط حسابي مرتفع قدره 3.9210 ، 3.7679 لكل منهما على

التوالي؛

✓ بينت نتائج اختبار الانحدار المتعدد أن جميع أبعاد التدقيق الاجتماعي أثناء تطبيقها تؤدي إلى تفعيل ممارسات

المسؤولية الاجتماعية وهذا ما ظهر في الأبعاد المكونة لنموذج الدراسة الذي أخذ الشكل التالي:

متغير تابع كما يلي: $Y=0.613 + 0.159 X1+0.278 X2+0.369 X3$ حيث تمثل: $X1$: تدقيق

المطابقة الاجتماعية، $X2$: تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية، $X3$: التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي.

✓ أظهرت نتائج اختبار الانحدار المتعدد أن مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية، ومجال مساهمات المنتج أو الخدمة

أثناء ممارستهم يؤديون إلى تفعيل تطبيق التدقيق الاجتماعي وهذا ما ظهر في الأبعاد المكونة لنموذج الدراسة الذي

أخذ الشكل التالي: كما يلي: $Y=0.625+0.204 X1+0.526 X4$ حيث تمثل: $X1$: مجال الموارد

الطبيعية والمساهمات البيئية ، $X4$: مجال مساهمات المنتج أو الخدمة وهذا ما أكدته الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد

علاقة تفاعلية تربط بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية، بحيث أن ممارسات التدقيق

تسمح باكتشاف الانحرافات الموجودة في الإجراءات والممارسات المتعلقة بمسؤوليتها الاجتماعية وبالتالي تشكل

تحفيز للمؤسسة من أجل تحسينها واصلاحها، كما أن ممارسات المؤسسة الجيدة في مجال المسؤولية الاجتماعية تعكس جودة التقارير التدقيق الاجتماعي حولها باستثناء أن المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة ومجال الموارد البشرية لا يفعالان تطبيق التدقيق الاجتماعي؛

✓ أظهرت نتائج العلاقة واختبار الانحدار البسيط لكل بعد من أبعاد التدقيق الاجتماعي على حدا و مجالات المسؤولية الاجتماعية على حد أنه توجد علاقة تفاعلية بين الأبعاد جميعها و هذا ما أكدته الفرضيات الفرعية الثلاثة للفرضية الرئيسية الثالثة؛

✓ بينت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية) عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

مع وجود فروق ذو دلالة احصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة حول تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات محل الدراسة تعزى لمتغير المستوى التعليمي؛

✓ ساهم حصول المؤسسات محل الدراسة على شهادات عالمية مل الايزو وغيرها في رفع مستوى التنظيم والعمل وفق معايير عالمية، كما ساهم كذلك في زيادة الوعي بالمحافظة علي البيئية والمجتمع؛

ثانيا: اقتراحات الدراسة:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الجانب النظري والجانب الميداني يكن تقديم المقترحات التالية:

✓ ضرورة إدراج التدقيق الاجتماعي كوظيفة ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسات محل الدراسة والمتمثل في التدقيق الاجتماعي الداخلي؛

✓ الاعتماد من حين إلى آخر على مدققين خارجيين من أجل الحصول على تقارير اجتماعية تتصف بالحيادية والاستقلالية؛

✓ نشر وإعلان التقارير الاجتماعي لجميع أطراف أصحاب المصلحة؛

✓ ضرورة الاهتمام أكثر بالممارسة الفعالة للمسؤولية الاجتماعية من خلال انشاء مصلحة خاصة ضمن الهيكل لتنظيمي وإدراج برامج المسؤولية الاجتماعية ضمن استراتيجية المؤسسة وجعلها هدفا يجب بلوغه؛

- ✓ ضرورة برمجة أنشطة المسؤولية الاجتماعية بالاعتماد على تقسيم Esteo لمجالات المسؤولية البيئية والاجتماعية باعتباره تقسيم يتمن جميع مجالات المسؤولية الاجتماعية؛
- ✓ تشجيع المؤسسات الاقتصادية على تبني المسؤولية الاجتماعية من خلال وضع تحفيزات كإقامة جوائز وطنية مثل جوائز الجودة، تحفيضات ضريبية...ألخ؛
- ✓ بضرورة الافصاح بنتائج التي توصل لها التدقيق الاجتماعي والتي تكون بمثابة قاعدة لمتخذ القرار لوضع رؤية واستراتيجية واضحة من خلالها يتم تبني المسؤولية الاجتماعية.
- ✓ ضرورة اهتمام المؤسسات محل الدراسة بدراسة الاداء الاجتماعي للبرامج التي سطرت ونفذت في إطار المسؤولية الاجتماعية حتى يتسنى لها برمجة أنشطة أكثر أداء؛
- ✓ إقامة دورات تدريبية للمؤسسات الاقتصادية حول المواصفة القياسية للمسؤولية الاجتماعية ISO26000 والتدقيق الاجتماعي من طرف المعهد الجزائري للتقييس IANOR أو إعادة تجربة مشروع RS MENA ؛
- ✓ ضرورة فهم أن المسؤولية الاجتماعية ليس مجرد عمل خيري أو التزم قانوني مفروض، بل هي ممارسات نسعى من خلالها إلى تحقيق القيم الاخلاقية للمؤسسة، ضمان حقوق الانسان، تحقيق العدل والمساواة تحقيق التنمية المستدامة لضمان حق الاجيال القادمة؛

ثالثا: آفاق الدراسة:

على ضوء نتائج الدراسة يقترح الباحث المواضيع التالية كآفاق للبحث والتي تندرج وتكمل موضوع الدراسة:

- ✓ دور التدقيق الاجتماعي في تضيق الفجوة الاجتماعية؛
- ✓ دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مواجهة الازمات؛
- ✓ دور الافصاح الاجتماعي في تعزيز سمعة المؤسسات الاقتصادية؛
- ✓ دور التدقيق الاجتماعي في تحسين الاداء الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية؛
- ✓ دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المستدامة؛

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات	
	الإهداء	
	شكر وتقدير	
	الملخص	
	قائمة المحتويات	
	قائمة الجداول	
	قائمة الاشكال البيانية	
	قائمة الملاحق	
	قائمة الاختصارات والرموز	
أ	المقدمة	
الجزء النظري		
الفصل الأول: الإطار النظري للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات		
2	تمهيد	
3	ماهية المسؤولية الاجتماعية.....	المبحث الأول
4	الحجج المؤيدة والمعارضة للمسؤولية الاجتماعية ومناهج دراستها وأنماطها.....	المطلب الأول
4	الحجج المؤيدة للمسؤولية الاجتماعية.....	الفرع الأول
4	الحجج المعارضة للمسؤولية الاجتماعية للشركات.....	الفرع الثاني
5	مناهج دراسة المسؤولية الاجتماعية وأنماطها.....	الفرع الثالث
7	مفهوم المسؤولية الاجتماعية.....	المطلب الثاني
7	تعريف المسؤولية الاجتماعية من طرف الهيئات والمنظمات الدولية.....	الفرع الأول
9	مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من طرف الباحثين.....	الفرع الثاني
11	الجدور التاريخية للمسؤولية الاجتماعية للشركات.....	المطلب الثالث
11	الفترة التي سبقت الحرب العالمية الثانية.....	الفرع الأول
13	الفترة الممتدة بعد نهاية الحرب العالمية الثانية.....	الفرع الثاني
15	النظريات المفسرة للمسؤولية الاجتماعية.....	المطلب الرابع
15	النظريات الوسيلية.....	الفرع الأول
16	النظريات السياسية.....	الفرع الثاني
17	النظرية الشرعية.....	الفرع الثالث
17	النظريات التكاملية.....	الفرع الرابع
18	النظرية النفعية.....	الفرع الخامس

18	النظرية الإدارية.....	الفرع السادس
18	النظريات العلائقية.....	الفرع السابع
20	أهمية ومبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات وأبعادها، عناصرها، أركانها وركائز نجاحها:.....	المبحث الثاني
20	أهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات.....	المطلب الأول
20	أهميتها بالنسبة للمؤسسة.....	الفرع الأول
21	أهميتها بالنسبة للمجتمع.....	الفرع الثاني
22	أهميتها بالنسبة للدولة.....	الفرع الثالث
23	مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات.....	المطلب الثاني
24	أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات.....	المطلب الثالث
27	عناصر وأركان المسؤولية الاجتماعية وركائز نجاحها.....	المطلب الرابع
27	عناصر المسؤولية الاجتماعية.....	الفرع الأول
28	أركان المسؤولية الاجتماعية.....	الفرع الثاني
29	ركائز نجاح المسؤولية الاجتماعية للشركات.....	الفرع الثالث
30	برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه أصحاب المصلحة وواقعها في الجزائر.....	المبحث الثالث
30	الأطراف الذين توجه إليهم برامج المسؤولية الاجتماعية.....	المطلب الأول
34	أنشطة المسؤولية الاجتماعية.....	المطلب الثاني
34	مجال المواد الطبيعية والمساهمات البيئية.....	الفرع الأول
35	مجال المساهمات العامة.....	الفرع الثاني
36	مجال الموارد البشرية.....	الفرع الثالث
36	مجال مساهمات المنتج أو الخدمة.....	الفرع الرابع
37	معياري المسؤولية الاجتماعية ايزو 26000.....	المطلب الثالث
37	تعريف المواصفة ايزو 26000.....	الفرع الأول
38	الغرض من المواصفة ايزو 26000.....	الفرع الثاني
40	المواضيع الجوهرية السبعة المتعلقة بالمواصفة ايزو 26000.....	الفرع الثالث
46	المسؤولية الاجتماعية في الجزائر.....	المطلب الرابع
46	مجال حماية المستهلك.....	الفرع الأول
47	مجال حماية البيئة.....	الفرع الثاني
48	مجال العمل.....	الفرع الثالث
50	ميثاق الحكم الراشد في المؤسسة في الجزائر.....	الفرع الرابع
50	تجربة الجزائر في مشروع RS MENA.....	الفرع الخامس
52	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: الإطار النظري للتدقيق الاجتماعي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات		
54	تمهيد
55 ماهية التدقيق الاجتماعي.....	المبحث الأول
55 ماهية التدقيق.....	المطلب الأول
55 مصطلح التدقيق نشأته وتطوره.....	الفرع الأول
56 مفهوم التدقيق.....	الفرع الثاني
58 الجذور التاريخية للتدقيق الاجتماعي.....	المطلب الثاني
61 مفهوم التدقيق الاجتماعي: وخصائصه.....	المطلب الثالث
61 مفهوم التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الأول
64 خصائص التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الثاني
65 أهداف وأهمية التدقيق الاجتماعي ومبادئه.....	المطلب الرابع
65 أهداف التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الأول
66 أهمية التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الثاني
67 مبادئ التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الثالث
69 منهجية التدقيق الاجتماعي.....	المبحث الثاني
69 أنواع ومستويات التدقيق الاجتماعي.....	المطلب الأول
69 أنواع التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الأول
72 مستويات تطبيق التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الثاني
74 مراحل التدقيق الاجتماعي.....	المطلب الثاني
79 معايير التدقيق الاجتماعي.....	المطلب الثالث
82 خطوات وأدوات التدقيق الاجتماعي.....	المطلب الرابع
82 خطوات التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الأول
83 أدوات التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الثاني
90 التدقيق الاجتماعي لأنشطة المسؤولية الاجتماعية.....	المبحث الثالث
90 ماهية الأداء الاجتماعي.....	المطلب الأول
90 مفهوم الأداء الاجتماعي.....	الفرع الأول
91 صعوبات قياس الأداء الاجتماعي.....	الفرع الثاني
91 نماذج الأداء الاجتماعي للمؤسسات.....	الفرع الثالث
94 علاقة التدقيق الاجتماعي بالمسؤولية الاجتماعية.....	المطلب الثاني
97 التدقيق الاجتماعي لأنشطة المسؤولية الاجتماعية.....	المطلب الثالث

97	مدخل لطرق قياس أنشطة المسؤولية الاجتماعية.....	الفرع الأول
98	تدقيق مجالات أنشطة المسؤولية الاجتماعية.....	الفرع الثاني
104	المعايير والمواصفات والمؤشرات الدولية لتقييم المسؤولية الاجتماعية.....	المطلب الرابع
104	مبادئ وقواعد الممارسة ومبادرات المنظمات الدولية والحكومية وغير الحكومية.....	الفرع الأول
105	قواعد ونظم الإدارة والمواصفات وإصدار الشهادات.....	الفرع الثاني
112	خلاصة الفصل
الجزء التطبيقي		
الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة		
114	تمهيد
115	تقديم عام للمؤسسات محل الدراسة.....	المبحث الأول
115	التعريف بالمؤسسات محل الدراسة.....	المطلب الأول
115	مؤسسة سيفيتال Cevital Agro-industrie.....	الفرع الأول
118	مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير.....	الفرع الثاني
122	SARL Multicatering Algeria.....	الفرع الثالث
125	المؤسسة الوطنية للأملح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير.....	الفرع الرابع
127	مؤسسة مؤسسة قنوعة للأجور SARL BRIQUETERIE GANOUBA بتقرت.....	الفرع الخامس
128	واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات محل الدراسة	المطلب الثاني
128	واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة Cevital Agro-industrie.....	الفرع الأول
130	واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير.....	الفرع الثاني
133	واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة SARL Multicatering Algeria.....	الفرع الثالث
135	واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الوطنية للأملح Enasel وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير.....	الفرع الرابع
137	واقع التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في مؤسسة مؤسسة قنوعة للأجور SARL BRIQUETERIE GANOUBA بتقرت.....	الفرع الخامس
139	الإجراءات المنهجية للدراسة.....	المبحث الثاني
139	منهج الدراسة.....	المطلب الأول
139	أنموذج الدراسة.....	المطلب الثاني
141	أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.....	المبحث الثالث
141	جمع بيانات الدراسة.....	المطلب الأول

141	مصادر جمع البيانات.....	الفرع الأول
142	أدوات جمع البيانات.....	الفرع الثاني
146	الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.....	المطلب الثاني
148	ثبات وصدق أداة الدراسة.....	المطلب الثالث
148	ثبات أداة الدراسة.....	الفرع الأول
150	صدق أداة الدراسة.....	الفرع الثاني
157	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة		
159	تمهيد
160	تحليل متغيرات الدراسة.....	المبحث الأول
160	دراسة وتحليل خصائص أفراد عينة الدراسة.....	المطلب الأول
160	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار الجنس.....	الفرع الأول
161	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار العمر.....	الفرع الثاني
162	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار المستوى التعليمي.....	الفرع الثالث
163	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لمعيار المستوى الوظيفي.....	الفرع الرابع
164	توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا للخبرة المهنية.....	الفرع الخامس
165	تحليل اتجاهات آراء أفراد العينة حول محور التدقيق الاجتماعي.....	المطلب الثاني
165	تحليل فقرات البعد الأول " تدقيق المطابقة الاجتماعية".....	الفرع الأول
168	تحليل فقرات البعد الثاني " تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية ".....	الفرع الثاني
170	تحليل فقرات البعد الثالث " التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي ".....	الفرع الثالث
172	تحليل اتجاهات آراء أفراد العينة حول محور المسؤولية الاجتماعية.....	المطلب الثالث
173	تحليل فقرات البعد الأول " مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية ".....	الفرع الأول
175	تحليل فقرات البعد الثاني " مجال المساهمات العامة ".....	الفرع الثاني
176	تحليل فقرات البعد الثالث " مجال الموارد البشرية ".....	الفرع الثالث
178	تحليل فقرات البعد الرابع " مجال مساهمات المنتج أو الخدمة ".....	الفرع الرابع
181	اختبار فرضيات الدراسة.....	المبحث الثاني
181	الاختبارات القبلية لنموذج الانحدار.....	المطلب الأول
181	اختبار التوزيع الطبيعي.....	الفرع الأول
182	اختبار الارتباط الخطي.....	الفرع الثاني
183	اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة.....	المطلب الثاني
183	اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية.....	الفرع الأول

183	اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين التدقيق الاجتماعي وأبعاده.....	الفرع الثاني
184	اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي.....	الفرع الثالث
185	اختبار طبيعة علاقة الارتباط بين المسؤولية الاجتماعية وأبعاده.....	الفرع الرابع
186	اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية للدراسة.....	المطلب الثالث
186	اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.....	الفرع الأول
188	اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.....	الفرع الثاني
189	اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.....	الفرع الثالث
209	اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة.....	الفرع الرابع
216	مناقشة نتائج الدراسة.....	المبحث الثالث
216	مناقشة النتائج المتعلقة بتحليل محاور أداة الدراسة.....	المطلب الأول
216	مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بواقع التدقيق الاجتماعي.....	الفرع الأول
216	مناقشة نتائج الدراسة المتعلقة بواقع المسؤولية الاجتماعية.....	الفرع الثاني
217	النتائج المتعلقة بالعلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية.....	المطلب الثاني
217	مناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة.....	الفرع الأول
218	تفسير نتائج الفرضيات الفرعية.....	الفرع الثاني
220	مناقشة نتائج الفروق في متغيرات الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية	المطلب الثالث
222	خلاصة الفصل
224	خاتمة
230	فهرس المحتويات
237	قائمة المصادر والمراجع
256	الملاحق

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر والمراجع باللغة العربية:

1- الكتب:

- 1- أحمد قايد نور الدين. (2015). التدقيق المحاسبي وفق المعايير الدولية، الطبعة الأولى، دار الجنان للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
- 2- بلقاسم سلاطينية، و حسان الجيلاني، (2004). منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر.
- 3- بوبكر خوالد، و خير الدين بوزرب. (2019). خصوصية المسؤولية الاجتماعية في المصارف التجارية: دراسة حالة بنك الكويت الوطني (ب.ك.و). تأليف منير بن دريدي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية. برلين، ألمانيا: المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية.
- 4- ثامر ياسر البكري، (2001). التسويق والمسؤولية الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 5- جان جاك روسو، (2012). العقد الاجتماعي، (عادل زعيتر، المحرر)، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة، مصر.
- 6- حامد عبد السلام زهران، (1984). علم النفس الاجتماعي، الطبعة الأولى، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- 7- حسناء مشري، و مسالمة سفيان، (2019). الأصول النظرية والتطور التاريخي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية. منير بن دريدي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسة الاقتصادية، برلين، ألمانيا .
- 8- خالد راغب الخطيب، (2009). التدقيق على الإستثمار في الشركات متعددة الجنسيات في ضوء معايير التدقيق الدولية، الطبعة الأولى، دار البداية ناشرون و موزعون، عمان، الأردن.
- 9- خيرة بن يمينة، و بن يمينة فاطمة الزهراء، (2019). التدقيق الاجتماعي كآلية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة، منير بن دريدي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسة والاقتصادية، برلين، ألمانيا.
- 10- رشدي القواسمة، جمال أبو الرز، مفيد أبو موسى، و صابر أبو طالب، (2012). مناهج البحث العلمي، جامعة القدس المفتوحة، عمان، الأردن.

- 11- رضا فولى عثمان ثابت حسن، (2019). التطورات العلمية والأطر النظرية للمسؤولية الاجتماعية، منير بن دريدي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا.
- 12- ريم ماجد، (2016). منهجية البحث العلمي، مؤسسة فريدريش إيبيرت، بيروت، لبنان.
- 13- سهام محمد السويدي، (2011). دراسة تحليلية لمستقبل تطبيق معايير المراجعة الدولية في مهنة المراجعة بالجزائر، الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 14- صالح الحموري، و رولا المعاينة، (2015). المسؤولية المجتمعية للمؤسسات من الألف إلى الياء، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 15- طاهر محسن منصور الغالي، و صالح مهدي محسن العامري، (2005). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال : الأعمال والمجتمع، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 16- طلعت إبراهيم لطفى. (1995). أساليب وأدوات البحث الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع. الإسكندرية، مصر.
- 17- عايد عبد الله العصيمي، (2015). المسؤولية الاجتماعية للشركات نحو التنمية المستدامة، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 18- عبد الفتاح عز، (2008). مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام Spss. مكتبة خوارزم العلمية، جدة، السعودية.
- 19- عبد القادر منصور منصور، نعيمة زعرور، و وسيلة السبتي، (2019). المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، تأليف منير بن دريدي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين، ألمانيا.
- 20- عبد الله ساقور، (2004). الاقتصادي السياسي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر.
- 21- كمال دشلي، (2016). منهجية البحث العلمي، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، حماة، سوريا.
- 22- مجيد جاسم الشرع، (2003). المراجعة عن المسؤولية الإجتماعية في المصارف الإسلامية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 23- محمد أبو النصر مدحت،. (2015). المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات المواصفة القياسية ISO 20600، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.

- 24- محمد بلبريك، دريدش حلمي، (2019). ادارة الموارد البشرية في القطاع العام دليل عملي لمسييري الموارد البشرية في الوظيفة العمومية وفق التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، دار الباحث للنشر والاشهار، برج بوغريج، الجزائر.
- 25- محمد جبالة، و مختارية مقدم، (2019). المسؤولية الاجتماعية، إشكالية المفهوم والخلفية المعرفية، تأليف منير بن دريدي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسة والاقتصادية، برلين، ألمانيا.
- 26- محمد سرحان علي الحمودي، (2019). منهج البحث العلمي، طبعة الثالثة، دار الكتب، صنعاء، اليمن.
- 27- محمد سرحان علي الحمودي، (2019). منهج البحث العلمي، دار الكتب. صنعاء، اليمن.
- 28- محمد سمير بن عياد، هوارى منصورى، و عبد القادر بسبع، (2019). أبعاد المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال بين الفكرين الإسلامى والوضعى، تأليف منير بن دريدي، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والشركات بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية، الطبعة الأولى، المركز الديمقراطي للدراسات الاستراتيجية والسياسة والاقتصادية، برلين، ألمانيا.
- 29- محمد عباس بدوى، (2000). المحاسبة عن التآسرات البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمشروع، دار الجامعة الجديدة للنشر. الاسكندرية، مصر.
- 30- مدحت محمد أبو النصر، (2015). المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات المواصفة القياسية ISO26000 الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر.
- 31- محمد التهامي طواهر، و مسعود صديقي، (2005). المراجعة و تدقيق الحسابات الاطار النظري و الممارسة التطبيقية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 32- محمد فلاق، (2016). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، (المجلد العربية)، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 33- المملكة العربية السعودية، (2015). النظام الاجتماعي وحقوق الإنسان في الإسلام، الطبعة الأولى، الجامعة الإلكترونية السعودية عمادة السنة التحضيرية، السعودية.
- 34- منال محمد عباس، (2014). المسؤولية الاجتماعية بين الشركات وآفاق التنمية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- 35- ناصر جرادات، و عزام أبو الحمام، (2013). المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن.
- 36- نور الدين أحمد قايد، (2015). التدقيق المحاسبي وفقا للمعايير الدولية، الطبعة الأولى، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- 37- هادي التميمي، (2006). مدخل إلى التدقيق من الناحية النظرية والعملية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
- 38- وهيبه مقدم، (2020). المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار الايام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 2- المذكرات والأطروحات:
- 39- أمال مرزوقة، (2016). أثر المسؤولية الاجتماعية على الأداء المالي - دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية - ، مذكرة ماجستير، جامعة سطيف 1 كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير. سطيف، الجزائر.
- 40- باسم رشيد علي، (2017). إطار مقترح لمراجعة الأنشطة البيئية وأثرها على قيمة المنشأة دراسة تطبيقية مذكرة ماجستير، جامعة المنصورة كلية التجارة، المنصورة، مصر.
- 41- جميل محمد قاسم، (2008). فعالية برنامج إرشادي لتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة عمادة الدراسات العليا كلية التربية علم النفس - الإرشاد النفسي، غزة، فلسطين.
- 42- حسناء مشري، (2014). دراسة آثار نظام المحاسبة الاجتماعية في تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية " دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف "، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة سطيف 1، سطيف، الجزائر.
- 43- حمزة واسع، (2018). التدقيق الاجتماعي و دوره في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة حالة: الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، رسالة دكتوراه، مدرسة الدراسات العليا التجارية، الجزائر العاصمة، الجزائر.
- 44- الحواس خالدي. (2018). المسؤولية الاجتماعية وأثرها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية، رسالة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف كلية العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس، المسيلة، الجزائر.
- 45- رقية إسماعيل المعايطة، (2019). أثر المسؤولية الاجتماعية في بناء الصورة الذهنية للمنظمات " دراسة حالة شركة مناجم الفوسفات الأردنية"، مذكرة ماجستير، جامعة آل البيت كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية، الأردن.
- 46- رولا أحمد كريشان، (2012). المسؤولية الاجتماعية وأثرها على استراتيجيات المنافسة دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية، مذكرة ماجستير، كلية الأعمال جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- 47- سمهان علي العواسا، (2011). أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء التنظيمي للمصارف التجارية الأردنية دراسة ميدانية - إقليم الجنوب - ، مذكرة ماجستير، جامعة مؤتة عمادة الدراسة العليا، مؤتة، الأردن.

- 48- سمير جادلي. (2009). تسيير الأجور في المؤسسة دراسة حالة البنك الفرنسي " BNP Paribas ، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم علوم تسيير، قسنطينة، الجزائر.
- 49- الصادق صياد، (2014). حماية المستهلك في ظل القانون الجديد رقم: 89/02 المتعلق بحماية المستهلك وقمع الغش، مذكرة ماجستير، جامعة قسنطينة 1 كلية الحقوق، قسنطينة، الجزائر.
- 50- صالح خويلدات، (2011). المسؤولية الاجتماعية لوظيفة التسويق للمؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - ورقلة - مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 03 كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر العاصمة، الجزائر..
- 51- الطاهر خامرة، (2007). المسؤولية البيئية والاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة "حالة سوناطراك"، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 52- عاد مساعدي، (2014). دور إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة بعض المؤسسات، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات سطيف 01 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر.
- 53- عبد الرحمان العايب، (2011). التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، رسالة دكتوراه، جامعة فرحات عباس كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر.
- 54- فاتن باشا، (2017). اتجاه القادة الاداريين نحو المسؤولية الاجتماعية للمنظمات دراسة حالة مجمع سونلغاز ، رسالة دكتوراه، سالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر ،كلية العلوم الاقتصايو والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر.
- 55- لطيفة برني، (2015). أثر تمكين العاملين في تحسين الأداء الاجتماعي للمؤسسات الجزائرية دراسة مقارنة بين المستشفيات العمومية والعيادات الإستشفائية الخاصة لولاية بسكرة، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر ،كلية العلوم الاقتصايو والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر.
- 56- محمد عامر راهي العذاري، (2017). الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية وأثرها على أداء الشركات، مذكرة ماجستير، جامعة القادسية كلية الإدارة والاقتصاد قسم المحاسبة، القادسية، العراق.
- 57- محمد يزيد صالح، (2016). أثر التدقيق الداخلي كآلية للحكومة على رفع تنافسية المؤسسة دراسة حالة صيدال خلال الفترة 2010 / 2015 ، رسالة دكتوراه. جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر.

- 58- مراد سكاك، (2011). دور التدقيق الاجتماعي في بناء استراتيجية المؤسسة - دراسة ميدانية لبعض المؤسسات ولاية سطيف -، رسالة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر.
- 59- منذر نائل الكرداشة، (2010). واقع تبني منظمات الأعمال الصناعية للمسؤولية البيئية دراسة تطبيقية لآراء عينة من مديري الوظائف الرئيسية لدى الشركات الصناعية داخل حدود أمانة عمان الكبرى، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا كلية الأعمال، عمان، الأردن.
- 60- مهدي شباركة، (2011). التدقيق الاجتماعي كوسيلة لتحسين تسيير الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة زاد فارم لتوزيع الأدوية، مذكرة ماجستير، جامعة باجي مختار كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، عنابة، الجزائر.
- 61- نجيب سبع، (2021). أثر التدريب الإلكتروني التشاركي في تحقيق الأداء المتميز للمورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
- 62- نوال ضيايفي، (2010). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان، الجزائر.
- 63- وسيلة بالهادي، (2019). دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في تعزيز العلاقات مع أصحاب المصلحة (دراسة تطبيقية في بعض المؤسسات بولاية سطيف)، رسالة دكتوراه، جامعة فرحات عباس سطيف 1، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر.
- 64- ووهيبة مقدم، (2014). تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري، رسالة دكتوراه، جامعة وهران كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، وهران، الجزائر.
- 65- ياسمين حمدان كرم، (2012). التدقيق الاجتماعي والبيئي من وجهة نظر مدققي الحسابات القانونيين في قطاع غزة (دراسة استكشافية)، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية عمادة الدراسات العليا كلية التجارة قسم المحاسبة والتمويل، غزة، فلسطين.
- 66- يوغرطة بايموت، (2019). دور لوحات القيادة للموارد البشرية في تدعيم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة - دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية -، رسالة دكتوراه، جامعة محمد بوضياف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المسيلة، الجزائر.

3- المجالات والدوريات:

- 67- أحمد سعيداني، و عبد الحق القينعي، (2021). المسؤولية الاجتماعية للشركات في الجزائر بين التشريع والواقع . مجلة صوت القانون المجلد 07 العدد03، الصفحات 1131-1154.
- 68- أسماء بن زيادي، و جنات دكار. (2021). مبادرة تطوير دليل ارشادي لتقييم المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مجال المسؤولية الاجتماعية وفقا للمواصفة القياسية الجزائرية **ISO 26000 - NA**. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال المجلد 04 العدد 01.
- 69- إلهام بن عيسى، (2021). لوحة القيادة الاجتماعية والمؤشرات الاجتماعية، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية المجلد 02 العدد 02، الصفحات 70-90.
- 70- آمنة تونسي، و ابراهيم بورنان، (2016). المراجعة الاجتماعية ودورها في تضيق فجوة التوقعات عن المسؤولية الاجتماعية من خلال المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، دراسات العدد الاقتصادي المجلد 7 العدد3، الصفحات 333-360.
- 71- بشرى فاضل الطائي، (2019). دور التدقيق الداخلي في تعزيز تقارير الأداء الاجتماعي في الوحدات الاقتصادية العراقية، *Journal of Economics and Administrative Sciences*، المجلد 25، العدد 115
- 72- بومدين بوروال، و سلمى براكنة، (2020). مشاركة المدقق الخارجي في عملية التدقيق الاجتماعي لتحقيق متطلبات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات - دراسة ميدانية على عينة من المدققين الخارجيين لولاية باتنة - . المجلة الجزائرية للأمن الإنساني المجلد 05 العدد 02، الصفحات 99-124.
- 73- جابر دهيمي، (2015). مساهمة المواصفة القياسية **ISO 14001** في تحسين الأداء البيئي للمؤسسات: دراسة مقارنة بين شركتي الإسمنت **ACC** و **SCAEEK**، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية المجلد 9 العدد2، الصفحات 161-178.
- 74- جنان عبد العباس باقر الدليمي، (2005). دور التدقيق البيئي في تحقيق التنمية المستدامة - دراسة في الشركة العامة للصناعات النسيجية، مجلة *Financial & Administration & Economics Studies* المجلد 09 العدد 04، الصفحات 161-198.
- 75- حسين وراذ، إلياس العيداني، و إسماعيل عيسى، (2020). تطبيقات أنشطة المسؤولية الاجتماعية الموجهة لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة في عناصر المنهج التسويقي للخدمات - حالة المؤسسة الخدمية الجزائرية -، . مجلة البحوث والدراسات الجزائرية المجلد 04 العدد 1، الصفحات 70-86.
- 76- خالف كاتبة، (2018). مكانة تقارير التدقيق الاجتماعي في صياغة استراتيجية تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدارسات العدد 13، الصفحات 257-266.

- 77- خديجة ملاك، و خديجة رفيف، (2021). أثر التدقيق الاجتماعي على تحسين مصداقية تقارير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، مجلة إقتصاديات الأعمال والتجارة المجلد 06 العدد 02، الصفحات 236-250.
- 78- خيرة زقيب، اللطيف مصيطفي، و محمد عجيله، (2017). دور التدقيق الاجتماعي في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية - دراسة تطبيقية لمجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية والجلفة 2013 - 2014، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 27، الصفحات 1-20.
- 79- راضية خلادي، و عبد الصمد عمر علي، (2019). متطلبات تطبيق التدقيق الاجتماعي في بيئة الأعمال الجزائرية حسب آراء المدققين الخارجيين، مجلة الاقتصاد الجديد المجلد 11 العدد 01، الصفحات 74-89.
- 80- رياض جميل وهاب، و منال عبد الجبار السماك، (2012). نظام إدارة الجودة ISO - 9000 في تحسين أداء وظيفة الصيانة دراسة حالة الشركة العامة للسمنت الشمالية، مجلة الإدارة والاقتصاد العدد 93 جامعة الموصل، الصفحات 193 - 214.
- 81- ريم سعدي حسن الخزرجي، حيدر كاظم نصر الله التميمي، و محمد هاشم حمود الجبوري، (2020). أثر معايير محاسبة الاستدامة على التدقيق الاجتماعي و انعكاساتها على أسس محاسبة المسؤولية الاجتماعية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي لقسم العلوم المحاسبية. الصفحات 187-203.
- 82- زيد المال صافية ميلودي، (2020). أيزو 26000: مواصفة دولية لتفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 01. الصفحات 533-550.
- 83- شراف عقون، فريدة كافي، و زهرة بوسراج، (2017). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة الاقتصادية: فلسفتها ومؤشرات قياسها، مجلة الاقتصاد الصناعي المجلد 03، العدد 12. الصفحات 344-361.
- 84- شرف الدين أمين بن عواق، (2014). دور اتجاهات نشر المسؤولية الاجتماعية في دعم نظام الإدارة البيئية داخل المؤسسة، مجلة رؤى اقتصادية، العدد 06. الصفحات 109-128.
- 85- شيرزاد أحمد مصطفى، (2020). دور التدقيق الاجتماعي في فحص الأنشطة الداعمة للرفاهية الاجتماعية بالتطبيق على عينة من الأكاديميين و مراقبي الحسابات في مدينة أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية و الاقتصادية المجلد 16 العدد 52، الصفحات 24-40.
- 86- صابر شراد، و فارس صحراوي، (2020). متطلبات تبني التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، المجلد 04 العدد 01. الصفحات 31-41.
- 87- عبد الرزاق مولاي لخضر، و بوزيد سايح، (2011). دور الاقتصاد الإسلامي في تعزيز مبادئ المسؤولية الاجتماعية للشركات، مجلة الواحات للبحوث والدراسات العدد 12، الصفحات 47-69.

- 88- عبد القادر بادن، و عبد القادر بريش، (2017). إدارة أصحاب المصلحة كأحد متطلبات إنجاح عملية تحول البنوك التقليدية إلى المصرفية الإسلامية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الإسلامية، العدد 17، الصفحات 36-46.
- 89- عكاشة رزين، و فاطمة بورقعة، (2020). أهمية التدقيق الاجتماعي لتفعيل حوكمة الشركات حسب معايير المؤسسات الدولية، مجلة إقتصاد المال والأعمال المجلد 03 العدد 04، الصفحات 19-38.
- 90- علي سيد حسن عبد الرحمان البارودي، (2017). مدخل مقترح للمراجعة الداخلية لأنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد 8، العدد 4.
- 91- فرعون محمد، و كمال ايت زيان، (2016). امتداد أثر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات: من الأداء الاجتماعي نحو تحقيق الأداء الشامل، المجلة الجزائرية للاقتصاد والادارة، العدد 8. الصفحات 88-97.
- 92- فيروز زروخي، (2017). ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في إطار وظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 06 العدد 01، الصفحات 11-25.
- 93- كرم لعور، و شامية بن عباس، (2020). أثر تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسة على دعم التنمية الاقتصادية: دراسة تطبيقية لمؤسسة تابعة لمجمع صيدال بولاية باتنة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 13 العدد 01.
- 94- ليث سعد الله حسين، و ريم سعد الجميل، (2011). المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين وانعكاسها على أخلاقيات العمل دراسة لآراء عينة من منتسبي بعض مستشفيات مدينة الموصل، مجلة بحوث مستقبلية، العدد 38، العراق.
- 95- مبروكة بن الشريف، و الشيخ ساوس، (2019). تأثير التدقيق الاجتماعي في الاداء الاجتماعي دراسة تطبيقية لآراء عينة من المدراء و العاملين في منظمات الاعمال الجزائرية، Journal of Economics and Administrative Sciences، المجلد 26، العدد 117. الصفحات 310-326.
- 96- محمد فلاق، إسحاق خرشي، و سميرة أحلام حدو، (2018). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كأداة لتعزيز الممارسات التسويقية المستدامة دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العاملة بولاية الشلف، مجلة الريادة الاقتصادية الأعمال، المجلد 04، العدد 06. الصفحات 81-96.
- 97- مسعود صديقي، (2002). دور المراجعة Audit في إستراتيجية التأهيل الإداري للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. مجلة الباحث العدد 01. الصفحات 60-68.
- 98- مليكة سليمان، (2019). التدقيق الاجتماعي كأداة لتأمين جودة الموارد البشرية. المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 03 ، العدد 01. الصفحات 41-58.

99- ميسون عبدا الله أحمد الشلمة، (2018). ميزانية الموارد البشرية أداة لقياس التدقيق الاجتماعي نموذج مقترح للجامعات، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 10، العدد 23. الصفحات 257-273.

100- ميلاد رجب اشملة، (2014). إدارك وتطبيق المراجع الخارجي في ليبيا لأسلوب المراجعة الاجتماعية "دراسة استطلاعية للمراجعين الخارجيين في المنطقة الشرقية لليبي"، المجلة الجامعية، المجلد 03، العدد 16. الصفحات 127-162.

101- نذير سي أحمد، عمر غاليب، و صبرينة خليل، (2019). تنمية الموارد البشرية بمجمع سيفيتال من منظور تقييم الأداء - دراسة تحليلية-، مجلة الأبحاث الاقتصادية المجلد 14 العدد 01.

102- وهيبه بوشارب، و غياد كريمة، (2020). تقييم واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية وفق المواصفة إيزو 26000، مجلة معهد العلوم الاقتصادية، المجلد 23، العدد 02. الصفحات 321-341.

103- وهيبه مقدم، و بشير بكار، (2014). المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية من خلال تطبيق المواصفات الدولية إيزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية، المجلة الجزائرية للتسيير والاقتصاد، المجلد 7، العدد 1. الصفحات 5-27.

4- الملتقيات والمؤتمرات والندوات:

104- أحمد تيميزار، و نوال ضيافي. (2012). التأصيل النظري لماهية المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال والعوائد المحققة من جراء تبنيها. الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية. جامعة بشار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بشار، الجزائر.

105- أم كلثوم جماعي، و سمير بن عبد العزيز، (2012). الركائز الأساسية لنجاح المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال. الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية. جامعة بشار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بشار، الجزائر.

106- أندونغو غاينجي، (2004). المسؤولية الاجتماعية للشركات. مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية حول كشف البيانات المتعلقة بتأثير الشركات على المجتمع الاتجاهات والقضايا الراهنة. نيويورك وجنيف، الأمم المتحدة.

107- بلقاسم زايري، و وهيبه مقدم، (2012). الحاجة إلى تصميم لوحة قيادة من أجل دمج المسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال وقياس الأداء تجاهها. ورقة بحث مقدمة إلى المؤتمر الدولي حول سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر. (الصفحات 207-229)

- 108- حضور راسلان، (2011). المسؤولية الاجتماعية لقطاع الأعمال. ندوة الثلاثاء الاقتصادية الرابعة و العشرون حول التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ندوة مقدمة إلى جمعية العلوم الاقتصادية السورية، سوريا.
- 109- خضيرة صديقي، (2012). المسؤولية الاجتماعية في ظل حوكمة الشركات، الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية. جامعة بشار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بشار، الجزائر.
- 110- روضة جديدي، و جديدي سميحة، (2017). الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية كتوجه استراتيجي لاستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني حول إشكالية استدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الوادي: جامعة حمى لخضر كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الوادي، الجزائر. (الصفحات 1-13).
- 111- زينة مخلخل، فريد بن عبيد، و إلياس قشوط، (2019). قياس مدى تأثير التدقيق الاجتماعي على تحسين موثوقية القوائم المالية دراسة تحليلية لأراء عينة من المدققين الخارجيين في الجزائر، الملتقى الوطني السابع حول حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، بسكرة، الجزائر.
- 112- صونية كيلاني، و حنان سبع، (2019). الإطار المفاهيمي للتدقيق الاجتماعي، الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، بسكرة، الجزائر. (الصفحات 205-220).
- 113- عبد الحميد برحومة، و هند سعدي، (2019). ماهية التدقيق الاجتماعي، الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير، بسكرة، الجزائر. (الصفحات 19-30).
- 114- عبد الله خبايا، و صهيب خبايا، (2012). المسؤولية المجتمعية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة الجزائر، الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية. جامعة بشار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بشار، الجزائر.
- 115- عمر قمان، و محمد علي الجودي، (2019). أهمية مساهمة التدقيق الاجتماعي في تحقيق متطلبات مبدأ الإفصاح والشفافية في المؤسسات الاقتصادية - دراسة حالة -، الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير. بسكرة، الجزائر. (الصفحات 425-444)
- 116- ليلي بوحديد، و سامي مباركي، (2019). أهمية التدقيق الاجتماعي في دعم الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بالمنظمة، الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير. بسكرة، الجزائر. (الصفحات 707-719).

- 117- محمد الأمين مشرور، و إسحاق حسيني، (2019). تَأثير البيئة السيكو اجتماعية على رفاهية الموارد البشرية حالة: الجزائرية للمياه وحدة معسكر، الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير. بسكرة، الجزائر. (الصفحات 65-88)
- 118- مراد سكاك، و فارس هباش، (2009). دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي، الملتقى الدولي حول الازمة المالية و الاقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية، جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير. (الصفحات 1-17)
- 119- مراد سكاك، و كنزة قريشي، (2019). تفعيل حوكمة الشركات و المسؤولية الاجتماعية من خلال تطبيق التدقيق الاجتماعي، الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير. بسكرة، الجزائر. (الصفحات 391,410)
- 120- مسعود شريفني، و كريمة حاجي، (2012). المسؤولية الاجتماعية والثقافة التنظيمية في منظمات الأعمال المعاصرة رحلة ألف ميل تبدأ بخطوة، الملتقى الدولي حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية. جامعة بشار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بشار، الجزائر.
- 121- نور الدين أحمد فايد، (2012). دور التدقيق الاجتماعي في دعم حوكمة الشركات، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة، الجزائر.
- 122- هند لبصير، و سامية بولعسل، (2019). التدقيق الاجتماعي: مقارنة مفاهيمية، الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير. بسكرة، الجزائر. (الصفحات 1-7).
- 123- وهيبه داسي، شهرزاد بوزيدي، و نادية خريف، (2019). منهجية تدقيق الموارد البشرية، الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير. بسكرة، الجزائر. (الصفحات 125-136)
- 124- يعقوب محمد، و حسين سهام، (2019). الأفاق المختلفة لتفعيل عملية التدقيق الاجتماعي بيئة الأعمال الجزائرية، الملتقى الوطني السابع حول تسيير الموارد البشرية تطبيقات التدقيق الاجتماعي بمنظمات الأعمال، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير. بسكرة، الجزائر.

5- القوانين والمراسيم:

- 125- القانون العضوي رقم 89-02. (07 فيفري, 1989). قانون حمى المستهلك. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية .
- 126- القانون العضوي رقم 90 - 11. (21 أبريل, 1990). يتعلق بعلاقات العمل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 17.
- 127- القانون العضوي رقم 03-10. (19 يوليو, 2003). المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 43.
- 128- القانون العضوي رقم 09-03. (فيفري 25, 2009). حماية المستهلك وقمع الغش. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 15.
- 129- القانون العضوي رقم 83 - 444. (16 07, 1983). إنشاء المؤسسة الوطنية للملح. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 30.
- 130- القانون العضوي رقم 19-01. (12 12, 2001). يتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها وإزالتها. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 77.

6- الملفات الالكترونية ومواقع الانترنت:

- 131- الأيزو, (2010). المواصفة القياسية الدولية أيزو 26000 دليل إرشادي حول المسؤولية المجتمعية الترجمة الرسمية، جنيف، سويسرا، الأمانة المركزية ISO.
- 132- بسمة عبد اللطيف عبد الوهاب, (2009). كيفية مواجهة المشكلات المترتبة على الأزمة الاقتصادية لدي الشباب العربي باستخدام النموذج التنظيمي البيئي، جامعة الفيوم-الفرقة الرابعة. مصر. متاح على المواقع https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/Personal%20problems%200003_5.pdf تاريخ الاطلاع 2022/04/23
- 133- بحسين عبد المطلب الأسرج, (2011). المسؤولية الاجتماعية للشركات: التحديات والأفاق من أجل التنمية في الدول العربية. ، حملت من موقع، <https://mpr.ub.uni-muenchen.de/32380> تاريخ الاطلاع 30 2022 ,07
- 134- حسين عبد المطلب الاسرج, (2014). المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص ودورها في التنمية المستدامة للمملكة العربية السعودية. <https://khair.ws/library/wp-content/uploads/books/1617.pdf>، تاريخ الاطلاع 30 07, 2022 .
- 135- عبد السلام المبروك، المراجعة الاجتماعية(2). موقع جريدة المحاسبين، تاريخ الاطلاع 2022/03/23، متاح على الموقع <https://almohasben.com>

- 136- وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعة التقليدية، (2009). ميثاق الحكم الراشد للمؤسسة في الجزائر. متاح على الموقع <https://iefpedia.com/arab/wp> تاريخ الاطلاع 2022/04/23
- 137- الموقع الرسمي لمجمع سيفيتا، www.cevital.com تاريخ الاطلاع، 2023/02/27.
- 138- الموقع الرسمي لمؤسسة سيفيتالة الخاص بالاشهار، <https://www.cevital.com/news>، تاريخ الاطلاع، 2023/02/27.
- 139- الموقع الرسمي لمؤسسة سيفيتال للتغذية الصناعي، <https://www.cevital-agro.com>، تاريخ الاطلاع، 2023/03/19.
- 140- الموقع الرسمي لتعاضدية صناعة البترول، <https://mip.dz/dossier/#el-42a62b98>، تاريخ الاطلاع، 2023/04/05
- 141- جدول T متاح على الموقع <https://www.sjsu.edu/faculty/gerstman/StatPrimer/t-table.pdf> تاريخ الاطلاع 2023/01/06

7- المحاضرات:

- 142- فاتح دبله، (2020). تعريف التدقيق الاجتماعي، رهاناته وفائدته بالنسبة للمؤسسة، محاضرات في التدقيق الاجتماعي، جامعة محمد خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سكرة، الجزائر.
- 143- وحفض رواني، (2018). التدقيق المالي والمخاسبي، محاضرات، جامعة غرداية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، غرداية، الجزائر.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

1-الكتب:

- 144- Adriana Tiron-Tudor ،Ioana-Maria Dragu ،George Silviu Cordos و Tudor Oprisor .(2015). **Defining a Methodology for Social Audit Based on the Social Responsibility Level of Corporations** .O Idowu Samuel و Mia r Mahmudu Rahim ،**Social Audit Regulation Development, Challenges and Opportunities** . Switzerland: Springer International Publishing.
- 145- Agarwal, S. (2008). **Corporate Social Responsibility in India**. New Delhi, India: Response Books Business books from SAGE.
- 146- Berthin, G. (2011). **A PRACTICAL GUIDE TO SOCIAL AUDIT AS A PARTICIPATORY TOOL TO STRENGTHEN DEMOCRATIC GOVERNANCE, TRANSPARENCY, AND ACCOUNTABILITY**. Latin America and Caribbean Regional Service Centre, UNDP.
- 147- Bertin, É. (2007). **Audit interne enjeux et pratiques à l'international**. paris: Groupe Eyrolles.

- 148- Blokdijk, G. (2008). **ISO 9000 ISO 9001 100 SUCCESS SECRETS The Missing ISO 9000, ISO 9001, ISO 9001 2000, ISO 9000 2000 Checklist, Certification, Quality, Audit and Training Guide**. Emereo Publishing.
- 149- fatima Zohra Drissi .(2017) .Audit Social procédures de controle .Alger: BERTI Editions.
- 150- Gond, J. P., & Mercier, S. (2003). **LES THÉORIES DES PARTIES PRENANTES : UNE SYNTHÈSE CRITIQUE DE LA LITTÉRATURE**. Université de Bretagne Sud.
- 151- Guerrero, S. (2008). **Les Outils de l'audit Social**. paris: Dunod.
- 152- Hazarika, A. (2015). **History and Significance of CSR and Social Audit in Business: Setting a Regulatory Framework**. Dans O. I. Sameul, & M. M. Rahim, **Social Audit Regulation Development , Challenges And Opportunities**. Switzerland: Springer International Publishing. (pp. 217-256)
- 153- Islam, T. (2015). **Social Audit for Raising CSR Performance of Banking Corporations in Bangladesh**. Dans S. Idowu, & M. Rahim, **Social Audit Regulation Development, Challenges and Opportunities**. London: Springer International Publishing Switzerland. (pp. 107-130)
- 154- Islam, T. (2015). **Social Audit for Raising CSR Performance of Banking Corporations in Bangladesh**. Dans M. Rahim, & S. Idowu, **Social Audit Regulation Development, Challenges and Opportunities** Switzerland: Springer International Publishing. (pp. 107-130).
- 155- KHELASSI, R. (2014). **Audit Social Audit GRH.**: Houma editions, Alger.
- 156- Mugova, S., Mudenda, M., & Sachs, P. (2017). **Corporate Social Responsibility in Challenging Times in Developing Countries**. In S. O. Idowu, S. Vertigans, & A. S. Burlea, **Corporate Social Responsibility in Times of Crisis Practices and Cases from Europe, Africa and the World**. Switzerland: Springer International Publishing.
- 157- Neville , C. (2004). **Introduction to Research and Research Methods**. Bradford, England : University of Bradford, School of Management.
- 158- Peretti, J.-M. (2013). **Ressources humaines**. Paris: & Magnard-Vuibert.
- 159- Peretti, J.-M. (2016). **Gestion des Ressources humaines**. Paris: Magnard-Vuiber.
- 160- Peretti, J.-M., & Igalens, J. (2008). **Audit social Meilleures pratiques, méthodes, outils**. Paris, Luxembourg: éditions Eyrolles.
- 161- Simion, D., & Toba, D. (2018). **Impact Analysis of the Relationship: Intellectual Capital, Performance and Social Responsibility of the**

- Organization.** In O. Samuel, C. Sitnikov, D. Simion, & C. G. Bocean, Current Issues in **Corporate Social Responsibility**. Switzerland: Springer Nature (pp. 63-75)
- 162- Victor Vicario و Mia Mahmudur Rahim .(2015) .**Social Audit: A Mess or Means in CSR Assessment ?**Mia Mahmudur Rahim ،Samuel O .Idowu ،**Social Audit Regulation Development**, Challenges and Opportunities .Switzerland: Springer International Publishing.
- 163- Visser, W., Matten, D., Pohl, M., & Tolhurst, N. (2010). **THE A TO Z OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY** . Britain: A John Wiley & Sons, Ltd.
- 164- ZOUANAT, H. (2019). **AUDIT SOCIAL**. L'Institut Marocain de l'Audit Social « IMAS », pp. 1-21.
- 2- المذكرات والأطروحات:
- 165- DJAROUD, Y. (2020). **L'UTILITE DECISIONNELLE DE L'AUDIT SOCIAL** Thèse de Doctorat. SIDI BELABBES: UNIVERSITE DJILLALI LIABES FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES ET DES SCIENCES DE GESTION.
- 3- المجلات والدوريات:
- 166- ATANGANA, J. (2020). **Audit social et empowerment des collaborateurs**. REVUE AFRICAINE DE MANAGEMENT- VOL.5 (2), pp. 78-100.
- 167- BAKHOUCHE , N. (2020). **L'audit social au service du renouvellement de la GRH : Quels liens avec la RSE ?** Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit Volume 4 : numéro 2, pp. 171 - 194.
- 168- Brahim, K. (2020). **La pratique de l'audit social au Maroc : vers une amélioration des risques GRH ?** Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit Vol 4 N 2, pp. 676-703
- 169- Brahim, K. (2020). **La pratique de l'audit social au Maroc : vers une amélioration des risques GRH ?** Revue du Contrôle de la Comptabilité et de l'Audit Vol 4 No2, pp. 679-703.
- 170- Carroll, A. B. (1999). **Corporate social responsibility, Evolution of definitional construct**. business and society vol38 N3 USA, pp. 268-295.
- 171- Carroll, A. B. (1979). **A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance**. The Academy of Management Review, Vol. 4, No. 4, pp. 497-505.

- 172- Carroll, A. B. (1991). **The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders**. Business Horizons July. August.
- 173- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2005). **BUSINESS & SOCIETY Ethics and Stakeholder Management**. USA: Cengage Learning
- 174- CARROLL, A., & BEILER, G. (1975). **landmarks in the Evolution of the Social Audit**. Academy of Management Journal VOL 08, pp. 589-599.
- 175- Dekkar , D., & Guettaf, L. (2019). **Les Bénéfices D'ISO 26000 Pour Les Entreprises Algériennes Dans Le Cadre Du Projet –RSMENA- Cas De NCA Rouïba** . Al Bashaer Economic Journal (Vol.4, n°3), pp. 788-802.
- 176- DELCHET, K., GONDRAN, N., & BRODHAG, C. (2008). **La prise en compte des parties intéressées Une condition nécessaire de la responsabilité sociétale des entreprises mais non suffisante dans une perspective de développement durable - Analyse des résultats des expérimentations du guide Afnor SD 21000** . : Revue internationale P.M.E., vol. 20, nos 3-4, pp. 122-145.
- 177- Edward, F. R., & Reed, D. L. (1983). **Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance**. California Management Review Vol XXV k No 3K Spring, pp. 88-106.
- 178- Garriga, E., & Mele, D. (2004). **Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory**. Journal of Business Ethics 53, pp. 51–71.
- 179- IGALENS , J., & GOND , J.-P. (2003). **LA MESURE DE LA PERFORMANCE SOCIALE DE L'ENTREPRISE: UNE ANALYSE CRITIQUE ET EMPIRIQUE DES DONNÉES ARESE**. HAL Sciences de l'Homme et Société, pp. 1470-1495.
- 180- Jahmane, A., & Louart, P. (2013). **La Responsabilité Sociale de l'Entreprise : une diversité des concepts, des enjeux multiples et imbriqués et diverses méthodes de mesure**. Management & Sciences Sociales N° 14, pp. 99-117.
- 181- Mébarka, A. (2018). **L'intégration de la Responsabilité Sociale Afin d'Améliorer la performance de l'entreprise (Approche théorique)**. Al Bashaer Economic Journal (Vol.4, n°2), pp. 629-641.
- 182- O'Shaughnessy , K., Gedajlovic, E., & Reinmoeller, P. (2007). **The influence of firm, industry and network on the corporate social performance of Japanese firms**. Asia Pacific J Manage Springer Science + Business Media,, pp. 283-303.
- 183- Prahalad, C. (2005). **The Fortune at the Bottom of the Pyramid** (Vol. First Printing). America: Wharton School Publishing.

- 184- Secchi, D. (2007, December). **Utilitarian, managerial and relational theories of corporate social responsibility**. International Journal of Management Reviews Volume 9 Issue 4, pp. 347–373.
- 185- Shaaban, S., & Khalek Hassan, M. (2021). **The European Foundation for Quality Management (EFQM) Model Scale: A Quantitative Instrument**. Journal of Management and Science Vol 11 N 03, pp. 61-65.
- 186- Sookcharoen, W., Kaewkhiew, P., & Ougkasuwan, M. (2018). **Consumer Responses to Corporate Social Responsibility Campaigns of Automobile Manufacturers in Thailand**. International Conference on Business and Industrial Research Bangkok, Thailand, pp. 506-510.
- 187- SZYLAR, C. (2005). **LES FONDEMENTS DE L'AUDIT SOCIAL DANS LA PERSPECTIVE DE L'AUDIT DE LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES**. IAS Luxembourg., pp. 1-

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الاساتذة المحكمين

المحكم	الرتبة	الجامعة
فلاق محمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة حسبية بن بوعلي الشلف
مقدم وهيبية	أستاذ التعليم العالي	جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
سكالك مراد	أستاذ التعليم العالي	جامعة فرحات عباس سطيف
لبصير هند	أستاذ التعليم العالي	جامعة باجي مختار عنابة
الربيع مسعود	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد خيضر بسكرة
برني لطيفة	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد خيضر بسكرة
شهرة عديسة	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد خيضر بسكرة
سبع نجيب	أستاذ مؤقت	جامعة محمد خيضر بسكرة

المصدر: من إعداد الطالب



جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم الاقتصادية



استبانة البحث

تحية طيبة وبعد:

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي صممت لجمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة ميدانية حول: "العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات" و ذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات ونظرا لأهمية رأيكم في هذا المجال، نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على هذا الاستبيان و إبداء رأيكم بكل موضوعية بوضع إشارة (X) في المكان المخصص.

ونحيطكم علما بالسرية التامة للبيانات والاجابات الواردة في هذه الاستبانة، ونؤكد لكم عدم استخدامها خارج الأغراض العلمية لهذه الدراسة. إن دقة ومصداقية نتائج الدراسة تتوقف على مدى تجاوبكم مع فقرات الاستبيان الذي بين أيديكم، لذا نرجو منكم إعطائه الأهمية دعما منكم للبحث العلمي ومساعدة الباحث في تحقيق أهداف الدراسة.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

المشرف: أ.د. دبلبة فاتح

الباحث: براهيم عثمان

المحور الأول: البيانات الشخصية:

اسم المؤسسة:

الجنس	<input type="radio"/> ذكر	<input type="radio"/> أنثى
العمر	<input type="radio"/> أقل من 30 سنة	<input type="radio"/> من 30 الى أقل من 40 سنة

	○ من 40 إلى أقل من 50 سنة ○ 50 سنة فأكثر ○
المستوى التعليمي	<input type="checkbox"/> ثانوي فأقل <input type="checkbox"/> شهادة دراسات تطبيقية جامعية <input type="checkbox"/> شهادة ليسانس <input type="checkbox"/> شهادة ماستر <input type="checkbox"/> شهادة مهندس دولة <input type="checkbox"/> شهادة دكتوراه
المستوى الوظيفي	<input type="checkbox"/> إطار سامي ○ <input type="checkbox"/> إطار ○ <input type="checkbox"/> عون تحكم ○ <input type="checkbox"/> عون تنفيذ ○
الخبرة المهنية	<input type="checkbox"/> أقل من 5 سنوات ○ <input type="checkbox"/> من 5 إلى 9 سنوات ○ <input type="checkbox"/> من 10 إلى 14 سنة ○ <input type="checkbox"/> 15 سنة فأكثر ○

المحور الثاني التدقيق الاجتماعي: هو أداة فحص محايدة ومستقلة لأنشطة إدارة الموارد البشرية وممارسات المسؤولية الاجتماعية بالاعتماد على

مرجعيات و معايير لغرض استخراج الاختلالات والانحرافات وتقديم اقتراحات لتحسين الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية ويتمن ثلاثة أنواع :

- تدقيق المطابقة الاجتماعية: الغرض منه معرفة وجود احترام للقوانين والتشريعات السائدة

- تدقيق الفعالية والكفاءة : لمعرفة هل النتائج المحققة تتماشى مع الاهداف المحددة مسبقا وبالطريقة المثلى

- التدقيق الاستراتيجي: تشير الى توافق الاستراتيجية الاجتماعية مع استراتيجية وأهداف المؤسسة الكلية

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
تدقيق المطابقة الاجتماعية						
01	تمتلك المؤسسة دليلا أخلاقيا واضحا ومعلنا لجميع الموظفين					
02	توجد آليات تسمح بالتأكد من صحة ودقة وسلامة البيانات الاجتماعية المقدمة من طرف المؤسسة					
03	يوجد متابعة وفحص لمدى مطابقة المعلومات الاجتماعية المصرح بها والمطبقة واقعا					
04	توجد عمليات فحص لمدى احترام القوانين في إطار حقوق العمل في المؤسسة					
05	يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في تعزيز ممارسات المسؤولية الاجتماعية					

					في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية
					يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع
					يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية
					يساهم تدقيق المطابقة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة
تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية					
					توجد في مؤسستكم متابعة للتأكد من فاعلية برامج التدريب والتكوين للعمال
					توجد إجراءات تسمح بتفادي المخاطر داخل المؤسسة
					يساهم التدقيق الاجتماعي في زيادة فعالية الحفاظ على البيئة
					يساهم التدقيق في تحسين الأداء البيئي للمؤسسة بطريقة مستدامة
					تقوم المؤسسة بكشف وتحليل مستوى تحقيقها للأهداف الاجتماعية المسطرة
					يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية
					يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع
					يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية
					يساهم تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة
التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي					
					تضع المؤسسة حماية بيئتها ضمن خطتها الاستراتيجية
					تتكيف سياسات التوظيف والتدريب مع الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها
					تسعى المؤسسة لمعرفة مدى توافق البرامج الاجتماعية المنفذة و الأهداف

					الاستراتيجية للمؤسسة
					04 تسمح سياسة التوظيف بتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة
					05 يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية
					06 يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في دعم ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال المساهمات العامة تجاه المجتمع
					07 يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية
					08 يساهم التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية في مجال مساهمات المنتج والخدمة

المحور الثالث: المسؤولية الاجتماعية: تشير إلى المساهمة المستمرة من طرف المؤسسة بإعداد برامج اجتماعية موجهة لكافة الأطراف أصحاب المصلحة بهدف تحسين ظروفهم المعيشية وتحسين علاقتهم بالمؤسسة وتجنب كل الآثار السلبية الناتجة عن نشاطها. ويتضمن أربع مجالات:

- مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية: الهدف منه هو الحفاظ على البيئة والاستغلال العقلاني للموارد الطبيعية والحد من الآثار السلبية الناجمة عن نشاطات المؤسسة.
- مجال المساهمات العامة: جميع البرامج الاجتماعية التي توجهها المؤسسة إلى المجتمع الخارجي بهدف تحسين ظروفه المعيشية كالتقليل من البطالة دعم المستشفيات دعم المؤسسات التربوية دعم الجمعيات الخيرية والرياضية..... إلخ
- مجال الموارد البشرية: وتمثل في أنشطة المؤسسة التي تهدف إلى تدريب العمال، توفير خدمات إضافية كالنقل والاسكان، توفير مناخ عمل مريح.
- مجال مساهمات المنتج أو الخدمة: جميع النشاطات التي تهدف إلى ترقية جودة المنتج أو الخدمة

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية						
01	هناك ربط للأداء البيئي باستراتيجية المؤسسة					
02	لدى المؤسسة قسم مختص بقضايا التلوث البيئي					
03	تسعى المؤسسة للحد من تلوث الماء والهواء والتربة كما تقوم بحملات التشجير خارج المؤسسة					
04	تقوم المؤسسة بدورات تدريبية للعاملين في مجال البيئة					
05	تتخلص المؤسسة من النفايات بطريقة تكفل تدنية التلوث البيئي					
06	تهتم المؤسسة بالبحث عن أحدث الطرق التكنولوجية للحد من التلوث					
07	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال					

الموارد الطبيعية و المساهمات البيئية					
مجال المساهمات العامة					
				01	تقوم المؤسسة بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة تفوق 2% من مجموع الموظفين سنويا
				02	تساهم المؤسسة في توفير وحدات سكنية للعاملين
				03	تساهم المؤسسة في تبرعات لمراكز الرعاية
				04	تقوم المؤسسة بدعم المؤسسات التعليمية والجمعيات الرياضية
				05	تقدم المؤسسة تسهيلات ومساعدات إضافية تطوعية لتسهيل أداء مناسك الحج والعمرة
				06	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال المساهمات العامة
مجال الموارد البشرية					
				01	توفر المؤسسة للأفراد جميع وسائل الحماية اللازمة أثناء ممارسة العمل
				02	تعمل المؤسسة على تكريم وتحفيز الأفراد العاملين المتفوقين و المبدعين في العمل
				03	تسعى المؤسسة لمنح أجور ومكافآت تحقق مستوى معيشي كريم للأفراد
				04	تقوم إدارة المؤسسة بتوفير فرص ترقية للعاملين فيها بدون تمييز أو تفرقة بينهم
				05	تساهم المؤسسة في برامج اجتماعية للعاملين خارج نطاق العمل مثل مراكز الترفيه والأندية
				06	تدفع المؤسسة منح إضافية للعمال مقابل العمل الاضائي خارج أوقات العمل
				07	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال الموارد البشرية
مجال مساهمات المنتج او الخدمة					
				01	توفر المؤسسة أجهزة الرقابة على جودة المنتج
				02	تسعى المؤسسة لإنتاج السلع ذات الجودة والمواصفات العالية
				03	تناقش إدارة المؤسسة مقترحات وشكاوي المستهلكين تجاه منتجاتهم
				04	تجتهد المؤسسة لتوفير منتجات بأسعار مناسبة
				05	تلتزم المؤسسة بتسديد التزاماتها تجاه الموردين في الوقت المحدد
				06	تحافظ المؤسسة على المنافسة العادلة و النزيهة
				07	ساهمت تقارير التدقيق الاجتماعي في ضمان وجود ممارسات جيدة في مجال مساهمات المنتج أو الخدمة

أي إضافات ترونها ضرورية

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

و لكم منا جزيل الشكر والتقدير



Université Mohamed Khider de Biskra
Faculté des sciences économiques,
commerciales et des sciences de gestion
Département des sciences économiques



Questionnaire de recherche

Mesdames, messieurs,

Nous avons le plaisir de mettre entre vos mains ce questionnaire, conçu pour recueillir les données nécessaires à la réalisation d'une étude de terrain sur : « La relation interactive entre l'application de l'audit social et les pratiques de responsabilité sociale, une étude de cas d'un groupe d'entreprises" afin de remplir les conditions d'obtention **d'un doctorat en sciences économiques**, spécialité **économie et gestion d'entreprise**. Compte tenu de l'importance accordée à votre opinion dans ce domaine, nous vous prions de bien vouloir répondre à ce questionnaire et d'exprimer votre opinion objectivement en inscrivant un (x) dans l'espace prévu.

Nous vous assurons de l'entière confidentialité des données et des réponses contenues dans ce questionnaire, et nous vous confirmons de ne pas les utiliser en dehors des finalités scientifiques de cette étude. L'exactitude et la crédibilité des résultats de l'étude dépendent de l'étendue de votre réponse aux paragraphes de ce questionnaire. Nous vous prions donc d'y accorder de l'importance afin d'apporter votre soutien à la recherche scientifique dans notre pays et de nous aider à atteindre les objectifs de cette étude.

Merci pour votre collaboration.

Le chercheur : BRAHIMI Othmane

Directeur de recherche : Pr. DEBLA Fateh.

PREMIERE PARTIE : Les informations personnelles.

Nom de l'entreprise.....:

Sexe	Homme <input type="radio"/>	Femme <input checked="" type="radio"/>
Age	moins de 30 ans <input type="radio"/>	De 30 à moins de 40 ans <input type="radio"/>
	40 à moins de 50 ans <input type="radio"/>	50 ans et plus <input type="radio"/>
Niveau scolaire	▪ Secondaire ou moins <input type="radio"/>	
	▪ Diplôme d'Etudes Appliquées Universitaires <input type="radio"/>	
	▪ Licence <input type="radio"/>	
	▪ Master <input type="radio"/>	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingénieur d'Etat ○ ▪ Doctorat. ○
Niveau professionnel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cadre ○ ▪ Cadre supérieur ○ ▪ Agent de contrôle ○ ▪ Agent exécutif ○
Expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Moins de 5 ans ○ ▪ de 5 à 9 ans ○ ▪ de 10 à 14 ans ○ ▪ 15 ans et plus ○

DEUXIEME PARTIE : L'audit social.

Il s'agit d'un outil d'examen neutre et indépendant des activités de gestion des ressources humaines et des pratiques de responsabilité sociale basé sur des références et des normes dans le but d'extraire les déséquilibres et les écarts et de fournir des suggestions pour améliorer l'exercice de la responsabilité sociale. Il comprend trois types :

- **Audit de conformité sociale** : Son objectif est de savoir s'il y a respect des lois et règlements en vigueur.
- **Audit d'efficacité et d'efficience** : pour voir si les résultats obtenus sont conformes aux objectifs prédéterminés et de manière optimale.
- **Audit stratégique** : fait référence à la compatibilité de la stratégie sociale avec la stratégie et les objectifs de l'ensemble de l'institution.

N°	Les expressions	Pas du tout d'accord	je ne suis pas d'accord	neutre	je suis d'accord	Tout à fait d'accord
Audit de conformité sociale						
01	L'entreprise dispose d'un guide éthique clair et diffusé pour tous les employés					
02	Il existe des mécanismes qui permettent de vérifier la validité, l'exactitude et l'intégrité des données sociales fournies par l'entreprise.					
03	Il y a un suivi et un examen de la conformité des informations sociales annoncées et appliquées réellement.					
04	Il existe des contrôles sur la mesure dans laquelle les lois sont respectées dans le cadre des droits du travail à l'entreprise.					
05	L'audit de conformité sociale contribue au renforcement des pratiques de responsabilité sociale					

	dans le domaine des ressources naturelles et des contributions environnementales					
06	L'audit de conformité sociale contribue à soutenir les pratiques de responsabilité sociale dans le domaine des contributions publiques envers la société.					
07	L'audit de conformité sociale contribue à améliorer les pratiques de la responsabilité sociale dans le domaine des ressources humaines.					
Audit d'efficacité et d'efficience sociale						
01	Il y a un suivi dans votre entreprise pour s'assurer de l'efficacité des programmes de stages et de formation des travailleurs.					
02	Il existe des procédures pour éviter les risques au sein de l'entreprise.					
03	L'audit social contribue à une préservation environnementale plus efficace.					
04	L'audit contribue à l'amélioration de la performance de l'environnement de l'entreprise d'une manière durable.					
05	L'entreprise détecte et analyse le niveau de réalisation des objectifs sociaux établis					
06	Les audits d'efficacité et d'efficience sociale contribuent à améliorer les pratiques de responsabilité sociale dans le domaine des ressources naturelles et des contributions environnementales					
07	L'audit d'efficacité et d'efficience sociale contribue à soutenir les pratiques de responsabilité sociale dans le domaine des contributions publiques à l'entreprise					
08	L'audit d'efficacité et d'efficience sociale contribue à améliorer les pratiques de responsabilité sociale dans le domaine des ressources humaines.					
09	L'audit de l'efficacité et de					

	l'efficience sociale contribuent à améliorer les pratiques de responsabilité sociale dans le domaine des contributions du produit et du service.					
Audit stratégique social						
01	L'entreprise place la protection de son environnement dans son plan stratégique.					
02	Les politiques de recrutement et des programmes de stages sont adaptées aux objectifs stratégiques que l'entreprise cherche à atteindre.					
03	L'entreprise cherche à connaître le degré de compatibilité des programmes sociaux mis en œuvre avec les objectifs stratégiques de l'entreprise					
04	La politique de recrutement permet l'atteinte des objectifs stratégiques de l'entreprise.					
05	L'audit stratégique social contribue à améliorer les pratiques de responsabilité sociale dans le domaine des ressources naturelles et des contributions environnementales					
06	L'audit stratégique social contribue à soutenir les pratiques de responsabilité sociale dans le domaine des contributions publiques envers la société.					
07	L'audit stratégique social contribue à améliorer les pratiques de responsabilité sociale dans le domaine des ressources humaines.					
08	L'audit stratégique social contribue à améliorer les pratiques de responsabilité sociale dans le domaine des contributions du produit et du service.					

TROISIEME PARTIE : Responsabilité sociale.

Elle désigne la contribution continue de l'entreprise à l'élaboration de programmes sociaux destinés à toutes les parties prenantes dans le but d'améliorer leurs conditions de vie et d'améliorer leur relation avec l'entreprise et d'éviter tous les effets négatifs résultant de ses activités. Il comprend quatre domaines :

- **Le domaine des ressources naturelles et contributions environnementales** : son objectif est de préserver l'environnement, l'utilisation rationnelle des ressources naturelles, et de réduire les effets négatifs résultant des activités de l'entreprise.

- **Le domaine des contributions publiques** : tous les programmes sociaux dirigés par l'entreprise vers la communauté extérieure dans le but d'améliorer ses conditions de vie, tels que la réduction du chômage, le soutien aux hôpitaux, le soutien aux établissements d'enseignement, le soutien aux associations caritatives et sportives...etc.

- **Le domaine des ressources humaines** : représenté dans les activités de l'entreprise qui visent à former les travailleurs, à fournir des services complémentaires tels que le transport et le logement, et à offrir un environnement de travail confortable.

- **Le domaine des contributions du produit ou du service** : toutes les activités qui visent à améliorer la qualité d'un produit ou d'un service.

N°	Les expressions	Pas du tout d'accord	je ne suis pas d'accord	neutre	je suis d'accord	Tout à fait d'accord
Le domaine des ressources naturelles et contributions environnementales						
01	Il existe un lien entre la performance environnementale et la stratégie d'entreprise					
02	L'entreprise dispose d'un département spécialisé dans les questions de pollution de l'environnement					
03	L'entreprise cherche à réduire la pollution de l'eau, de l'air et du sol, ainsi que l'organisation des campagnes de boisement à l'extérieur de l'entreprise.					
04	L'entreprise programme des stages pour les travailleurs dans le domaine de l'environnement.					
05	L'entreprise élimine les déchets de manière à minimiser la pollution de l'environnement.					
06	L'entreprise est intéressée par la recherche des dernières méthodes technologiques pour diminuer la pollution.					
07	Les rapports d'audit social ont contribué à garantir les bonnes pratiques dans le domaine des ressources naturelles et des contributions environnementales					
Le domaine des contributions publiques						
01	L'entreprise emploie des personnes handicapées et ayant des besoins spéciaux, soit plus de 2 % du nombre total					

	d'employés chaque année.					
02	L'entreprise collabore à la mise à disposition de logements pour les travailleurs.					
03	L'entreprise contribue aux dons pour les centres de soins					
04	L'entreprise soutient les établissements d'enseignement et les associations sportives					
05	L'entreprise fournit des contributions et une assistance bénévoles supplémentaires pour faciliter l'accomplissement du Hajj et de l'Omra.					
06	Les rapports d'audit social ont contribué à garantir les bonnes pratiques dans le domaine des ressources humaines.					
Le domaine des ressources humaines						
01	L'entreprise offre aux personnes toutes les protections nécessaires dans le cadre de leur travail					
02	L'entreprise s'efforce d'honorer et de motiver les personnes exceptionnelles et créatives dans le cadre de leur travail.					
03	L'entreprise cherche à accorder des salaires et des récompenses permettant d'atteindre un niveau de vie convenable pour les individus.					
04	La direction de l'entreprise offre des possibilités de promotion à ses employés sans discrimination ni différenciation entre eux					
05	L'entreprise contribue à des programmes sociaux pour les travailleurs en dehors du travail, tels que des centres de loisirs et des clubs.					
06	L'entreprise verse des subventions supplémentaires aux travailleurs en échange d'un travail supplémentaire en dehors des heures de travail					
07	Les rapports d'audit social ont contribué à garantir les bonnes pratiques en matière de contributions générales					
Le domaine des contributions du produit ou du service						
01	L'entreprise fournit des dispositifs					

	de contrôle de la qualité du produit					
02	L'entreprise cherche à produire des marchandises de grande qualité et aux hautes spécifications					
03	La direction de l'entreprise discute des suggestions et des réclamations des consommateurs concernant leurs produits					
04	L'entreprise s'efforce de fournir des produits à des prix raisonnables					
05	L'entreprise accomplit ses obligations envers les fournisseurs à temps.					
06	L'entreprise maintient une concurrence loyale et juste.					
07	Les rapports d'audit social concluent qu'il existe de bonnes pratiques dans le domaine des contributions de produit ou de service.					

Autres suggestions que vous jugiez nécessaires :

.....

Merci beaucoup pour votre aimable contribution.

الملحق رقم (04): دليل المقابلة

دليل المقابلة:

من أجل الإلمام بحيثيات وجوانب الموضوع محل الدراسة والمعنون ب: " العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية " اختار الباحث الاعتماد أيضا على المقابلة باعتبارها نقطة التلاقي بين البناء المفهومي لمشكلة البحث من جهة، والواقع مراد دراسته من جهة أخرى، بهدف معرفة مدى إدراك المؤسسات محل الدراسة بأهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي نتيجة تطبيقه بشكل مستمر للتأكد من مدى تطابق ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية مع معايير الممارسة السليمة. ويهدف معرفة مدى إدراك المؤسسات محل الدراسة بضرورة ضمان مستويات جيدة من المسؤولية الاجتماعية تترجم عمليا في ممارساتها المختلفة تجاه مواردها البشرية والمجتمع الخارجي.

لدى أعبر عن شكري وامتناني لتقبلكم للإجابة عن التساؤلات التالية المرتبة حسب تدرج المحاور للوصول إلى الإجابة عن

الاسئلة التالية:

أولاً: محور التدقيق الاجتماعي:

1- هل يوجد تطبيق للتدقيق الاجتماعي في مؤسستكم؟ ولماذا تقومون بهذه العملية؟ ومن يقوم بها؟

.....

2- متى يتم تطبيق التدقيق الاجتماعي في مؤسستكم؟

.....

3- هل يمكن أن تشرح لي تجربة مؤسستكم في مجال التدقيق الاجتماعي؟

.....

4- كيف تتم عملية التدقيق الاجتماعي؟

.....

5- ما هي فوائد تطبيق التدقيق الاجتماعي؟

.....

6- هل عملية التدقيق تمارس باستقلالية وحيادية؟

.....

7- ما هي المجالات التي تتم تدقيقها؟

.....

8- هل تنجز تقارير اجتماعي في نهاية عملية التدقيق الاجتماعي؟

.....

9- كيف يساهم التدقيق الاجتماعي في تحسين ممارسات المسؤولية الاجتماعية؟

ثانيا: محور المسؤولية الاجتماعية:

1- هل ترى مؤسساتكم أنها مسؤولة اجتماعيا ؟

2- كيف ذلك؟

3- فيما تتمثل هذا البرامج والانشطة والخدمات الاجتماعية والبرامج البيئية التي تعدونها؟

4- ما هي دوافع قيام مؤسساتكم بتبني هذه المسؤولية الاجتماعية؟

5- هل هذه البرامج تدرج ضمن استراتيجية المؤسسة؟

6- هل هناك برامج للتكوين؟

7- كيف تتم عملية التوظيف؟

8- كيف تتخلص مؤسساتكم من النفايات؟

9- هل تقارير التدقيق الاجتماعي تساعدكم في اعادة برمجة أنشطة المسؤولية الاجتماعية برمجة لها أكثر أداء اجتماعي؟

10- هل تتابع مؤسساتكم مستوى تحقيق أهداف البرامج الاجتماعية المنفذة؟

11- هل المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة؟

12- هل تمتلك مؤسساتكم على شهادات الايزو؟ ما هي؟ وماذا أضافة لكم هذه الشهادات؟

13- هل يمكنك أن تحثني عن واقع المسؤولية الاجتماعية في مؤسساتكم؟

أشكرك جزيل الشكر على هذه المعلومات القيمة ، هل هناك شيء تود أضافته قبل نهاية المقابلة؟

شكرا على تعاونك معي لك مني فائق التقدير والاحترام..

الملحق رقم (05): بطاقة فنية لمؤسسة سيفيتال Civital



POLITIQUE DU SYSTEME DE MANAGEMENT
(RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION)

N° Réf : F-QHSE-051
Date de révision : 06 Juillet 2021
Version : 16

CEVITAL Agro-industrie, filiale du Groupe CEVITAL Spa, est une entreprise citoyenne spécialisée dans la production, le conditionnement et la commercialisation de produits alimentaires : sucre blanc cristallisé, sucre glace, sucre roux, sucre liquide, huiles alimentaires et inter estérifiées, huiles acides, beurre ; margarine, mélanges à tartiner et graisses végétales, boissons aux jus de fruits, conserves, sauces alimentaires, eau minérale plate, eau minérale gazéifiée, boissons fruitée gazéifiée, chaux, CO₂ et de plastique.

Compte tenu de la conjoncture aussi bien nationale qu'internationale et de la concurrence accrue dans le secteur agroalimentaire, seule une maîtrise de notre positionnement stratégique, une amélioration permanente de nos performances ainsi qu'une optimisation de notre organisation interne, peut nous garantir la pérennité et le développement de nos marchés. De ce fait :

CEVITAL Agro-industrie s'engage à mettre en place un système de management de la qualité ISO 9001 et de la sécurité des denrées alimentaires conforme aux exigences de la norme ISO 22 000 et au protocole FSSC 22 000 reconnus internationalement, une stratégie est élaborée, traduite en axes qui permettent la détermination d'objectifs et d'indicateurs qui sont suivis, ajustés et mis à jour selon les besoins.

Nos Valeurs « IRIS » : Intégrité ; Respect ; Initiative ; Solidarité

CEVITAL Agro-industrie accorde une importance majeure au respect des valeurs de notre Groupe, et fait en sorte que le comportement constant de ses employés et tous les actes managériaux entrepris les respectent, et à cet effet, elle veille à ce que la Direction soit garante de la création d'un environnement de travail propice à la motivation, en se basant sur la communication interne et externe et l'implication du personnel tout en prenant en considération la législation en vigueur.

Etant donné que la stratégie de CEVITAL Agro-industrie repose sur la satisfaction des exigences de ses clients en termes de qualité et de sécurité des denrées alimentaires.

Notre organisation place en tête de ses priorités comme objectif :

- La satisfaction durable de ces derniers en termes de qualité et de sécurité des denrées alimentaires (SDA).
- La prise en charge des réclamations clients

Notre priorité : La qualité et la salubrité de nos produits

Notre maîtrise de la qualité et de la sécurité des denrées alimentaires passe par l'atteinte de nos objectifs qui sont :

- Communiquer l'ensemble des informations pouvant avoir un impact sur la qualité et la sécurité des denrées alimentaires en interne et en externe à toutes les parties intéressées pertinentes (employés, fournisseurs, clients, autorités, voisinage...) par voie orale, téléphone, mail, site web, courriers, affichage, sensibilisation...etc.
- Mise en œuvre de la gestion des risques à l'ensemble du SMQ et aux processus.
- Définir, limiter et maîtriser les risques en matière de SDA, et ce tout au long de la chaîne de fabrication
 - L'évaluation des risques relatifs à la Food Fraude et qui ont un impact possible sur la sécurité des denrées alimentaires
- Mise en place de mesures spécifiques en vue de la maîtrise des vulnérabilités identifiées dans la Food Défense pour la protection de la chaîne alimentaire contre les *risques d'actions malveillantes, criminelles ou terroristes*
- Se conformer strictement aux exigences réglementaires nationales et internationales en matière de qualité et de la SDA
- Appliquer des programmes pré requis au niveau des structures opérationnelles, s'assurer du non dépassement des CCPs et oPRPs ainsi que le maintien et l'amélioration continue du SMSDA.
- S'assurer de la conformité de nos matières premières, nos intrants et de nos packagings à travers la création d'un partenariat gagnant – gagnant avec nos fournisseurs internes et externes
 - Développer les compétences du personnel par la formation, sensibilisation et l'accompagnement dans les divers domaines.
 - Améliorer la performance de nos processus à travers le suivi des KPIs.
 - Améliorer en continu le SM qualité et SDA et assurer la confiance en la salubrité et qualité de nos produits alimentaires..

CEVITAL Agro-industrie s'engage à prendre en compte les attentes de ses collaborateurs, prestataires, partenaires et parties intéressées et veille à ce que ses actions soient les plus efficaces possibles et orientées sur l'atteinte des résultats escomptés, par l'amélioration continue de ses systèmes de management et par l'allocation des ressources nécessaires.

Afin d'assurer que la Politique de CEVITAL Agro-industrie demeure pertinente et en adéquation avec les objectifs de CEVITAL ; cette dernière est amenée à être revue annuellement.

Abdelkader GUERACHE
Directeur Général

Le Directeur Général

ABDELKADER GUERACHE

Fait à Bejaia le 06 juillet 2021



المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (06): الهيكل التنظيمي الخاص بمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM - وحدة المغير-



المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (07): بطاقة فنية لمؤسسة SARL MULTICATERING ALGERIA

Présentation de la SARL MULTICATERING ALGERIA



I)- Apérçu historique de l'entreprise

II)- Fiche descriptive de l'entreprise

III)- Nos services

IV)- Infrastructure d'accueil

- Base de vie IRARA HMD
- Base de vie MCA 02
- Base de vie MCA BRN
- Base de vie siège social

V)- Liste des clients

VI)-Plate forme Logistique

VII)-Moyens roulants (propriété & location)

I) Notre Histoire :

Multicatering a vu le jour en 1993, l'objectif partagé par ses fondateurs était de proposer des services de restauration « personnalisés » à des sociétés et d'importants Groupes italiens impliqués dans la réalisation de grandes œuvres à l'étranger.

En 1998, suite à une longue expérience développée au sein du pays, la SARL Multicatering Algeria est constituée afin de satisfaire les nouvelles exigences du marché local.

La découverte d'importants gisements pétroliers à l'ouest du Kazakhstan et la croissance importante de la région qui s'ensuit ont poussé le Groupe à ouvrir, en janvier de l'an 2000, une société d'exploitation appelée MKC « Multicatering Kazakhstan ».

En 2004, Multicatering a étendu ses services au secteur off-shore, en mettant sur pied une activité de catering à bord de navires et de pontons.

La qualité des services que nous offrons a contribué à la fidélisation de nos clients et a donné lieu à un taux de croissance remarquable. Suite à sa longue présence en Extrême-Orient et en Europe du nord, le Groupe a commencé en 2010 ses activités sur la mer caspienne après avoir remporté un contrat dans le contexte du projet « Kashagan ».

Le 06 Novembre 2012, Dans le cadre du développement de son périmètre d'intervention et d'activité, le Groupe Multicatering a créé une entreprise au Congo nommée Multicatering Congo Sarlu et le 01er Février 2013 elle a inauguré son premier contrat à M'Boundi.

En 2013, Multicatering a intégré le marché du Mozambique par la Signature d'un important contrat à la capitale du pays Maputo et a construit aussi un centre de production des repas près du port de Pemba au nord du pays. Cette zone logistique permettra à Multicatering d'être plus performante dans le marché off-shore.

En Décembre 2013, Multicatering est devenue propriétaire de la majorité du capital de SELCO DOO, leader des services de catering en Serbie.

En 2014, Multicatering atteint un chiffre d'affaires de plus de cinquante millions d'Euro (50.000.000,00 €), résultat de la consolidation de ses efforts à l'international.

Le Groupe Multicatering est certainement aujourd'hui une solide référence, appréciée par ses clients, parmi lesquels on trouve de prestigieux groupes Italiens et internationaux.

المصدر: وثائق المؤسسة

En novembre 2018, la SARL SUPERETTE ACILA COMMERCE, acquiert la totalité des parts sociales de la SARL MULTICATERING ALGERIA, et M. Abdelkader AYACHI AMOR est nommé en qualité de Gérant de l'entreprise.

En octobre 2019, la SARL SUPERETTE ACILA COMMERCE, a cédé ses actions à la SARL WINBEL CATERING, dont M. Abdelkader AYACHI AMOR est l'actionnaire majoritaire, et ce dernier est nommé cogérant associé, tandis que M. Allila BEYAT est désigné comme Gérant de SARL MULTICATERING ALGERIA

Actuellement, nous disposons d'une force de travail de plus de 1 500 collaborateurs et servons plus de 13.000 repas par jour dans tout le pays. Nos principaux clients sont d'importantes sociétés du secteur des hydrocarbures, construction et ingénierie.

II) Fiche descriptive de la SARL MULTICATERING ALGERIA :

Raison social	SARL Multicatering Algeria (Société A Responsabilité Limitée).
Logo	
Activité	Full Catering « Restauration, Hébergement, Jardinage et Entretien des Espaces Verts, Maintenance, Approvisionnement et Gestion des Bases et Camps de Vie ».
Certification	ISO 9001 v2015, ISO 14001v2015, OHSAS 18001v 2007, ISO 22000 en cours de mise en œuvre
Actionnaires	SARL WINBEL CATERING AYACHI AMOR ABDELKADER
Gérant	M. BEYAT ALLILA
Co-Gérant	M.AYACHI AMOR ABDELKADER
Directeur Général	M. Hocine AMAOUZ
Adresse opérationnelle	Zone Industrielle Hassi messaoud, 30500, Wilaya de Ouargla – Algérie.
Adresse E-mail	secretariat@multicatering.dz
Téléphone	+ 213 (0)29 74 64 35
Téléfaxe	+ 213 (0)29 74 64 36



Multicatering est présente et travaille en Algérie depuis 1993, L'expérience accumulée et la volonté d'offrir une gamme de services de standards internationaux nous ont amené à constituer, en 1998, la Société A Responsabilité Limitée Multicatering Algeria, qui s'est agrandie de manière exponentielle en quelques années.

III) Nos services :

➤ Restauration :

L'activité de restauration est réalisée par un personnel hautement qualifié, les repas sont établis pour satisfaire les moindres désirs des clients et tel que prévu par les contrats et bons de commandes. Les plats proposés sont diversifiés et tiennent compte des attentes du personnel de nos clients (personnel expatriés). Dans le cadre de la gestion des bases de vies, la SARL Multicatering Algeria entretient aussi les foyers et cafétérias.

Santé et satisfaction sont les mots clés de tous les services aux communautés. Nous concrétisons notre engagement à vous restaurer en combinant des recettes traditionnelles et des méthodologies modernes pour la garantie de la sûreté et de l'hygiène.



Notre attention commence par le choix des matières premières, en privilégiant toujours les productions locales, fraîches, et en limitant l'importation autant que possible.

En particulier, et en cela même, en respectant la volonté de nos usagers, nous exigeons pour tous les produits une garantie de non-contamination par des organismes génétiquement modifiés.

Nos menus proposent outre des spécialités de cuisine italienne, des plats internationaux, de cuisine locale et ethnique, en s'adaptant au goût et aux suggestions des usagers.

Fraîcheur des produits, équilibre diététique et qualité dans la préparation distinguent tous les plats confectionnés dans nos cuisines.

➤ Hébergement :

- ✓ Réception ;
- ✓ Nettoyage des chambres et aires communes ;
- ✓ Buanderie ;
- ✓ Ramassage et gestion des ordures ;
- ✓ Désinfection ;
- ✓ Entretien ordinaire et préventif ;
- ✓ Surveillance ;
- ✓ Entretien des espaces verts et jardinage.



Les services de nettoyage et la buanderie sont fournis en utilisant des produits qui respectent rigoureusement les réglementations en matière d'environnement et de sûreté. Personnel spécialisé, produits de qualité et équipements modernes assurent à nos Clients des services de haut niveau.

Qualité

Notre succès est le résultat de notre qualité.

SARL MULTICATERING ALGERIA, a déployé un système de gestion intégré Santé-Sécurité-Environnement (HSE), qui met en évidence l'engagement de la direction de la Société et de l'ensemble de l'organisation dans la création de valeur pour ses Clients et l'amélioration continue de nos services.

Les points fondamentaux de notre plan de gestion de la qualité sont les suivants:

- Satisfaction de toutes les exigences du client, telles que spécifiées dans le contrat
- Assurer un contrôle continu de la salubrité et de la sécurité des repas
- Améliorer constamment notre expertise dans la conception et la prestation de services de restauration; et les perfectionner conformément aux exigences des clients et des utilisateurs
- Respecter chaque partie intéressée, qu'elle soit un client ou employé, et être attentif à ses besoins pour qu'elle se sente un peu plus près de chez elle, où qu'elle soit dans le monde.

IV) NOS INFRASTRUCTURES D'ACCUEIL :

La SARL Multicatering Algeria est propriétaire de Quatre complexes de résidences (Bases de Vie) :

- Le premier est situé à Oued Irara, à un (01) Kilomètre de l'Aéroport Internationale KRIM Belkacem – Hassi Messaoud, il offre un confort de standard international, avec une attention particulière à la restauration, et assure à nos Clients un séjour agréable et paisible.
- Le second se trouve dans la Zone Industrielle de Hassi Messaoud, il est doté d'une zone résidentielle, bâtiment administratif (Direction Générale) et de dépôts de stockage (Magasin Central : Magasins et chambres froides).
- Le troisième résidence est située au champ pétrolier de Bir Rhâa Nord (BRN) à 360 Kilomètres au sud-est de Hassi Messaoud (à un Kilomètre de l'Aéroport de BRN).
- Le troisième se trouve au niveau du siège social de l'entreprise, situé à la zone industrielle de Hassi Messaoud, à moins d'un kilomètre du centre ville.

➤ Base de vie IRRARA Hassi Messaoud :



La Résidence Irara à un Kilomètre (01 Km) de l'Aéroport Internationale KRIM Belkacem – Hassi Messaoud, s'étend sur une superficie de 5 000 m2, elle est dotée de :

- ✓ Un complexe cuisine et restauration ;
- ✓ Un restaurant avec terrasse en plein air;
- ✓ Aire de récréation et jardin ;
- ✓ 20 Chambres haut standing ;
- ✓ 16 Chambres standard ;
- ✓ 200 M² d'aire de bureaux ;
- ✓ Buanderie ;
- ✓ Chaines TV satellitaires ;
- ✓ Connexion internet WI-FI.

Des jardins bordés d'arbres assurent aux usagers un séjour relaxant et réconfortant. Une attention particulière a été dédiée au restaurant qui offre un service typique Algéro-Italien.

La résidence a un système de sécurité d'avant-garde avec des clôtures, des barrières anti-intrusion et un réseau de vidéosurveillance relié à un centre de surveillance géré par des agents de sécurité spécialisés.

➤ **Base de vie MCA 02:**

La base est située à la zone industrielle de Hassi Messaoud et s'étend sur une superficie de 7800 m². Elle est subdivisée en zone résidentielle, magasin central et Direction Générale.

- La zone résidentielle comprend :

- ✓ Complexe cuisine et restauration ;
- ✓ 16 Chambres haute standing ;
- ✓ 54 Chambre destinées au personnel ;
- ✓ Chaines TV satellitaires ;
- ✓ Connexion internet WI-FI ;
- ✓ Aire de récréation et jardin ;
- ✓ Buanderie ;
- ✓ 200 m² d'aire de bureaux ;



- La partie de Direction Générale comprennent 500 m² de bureaux.

- La partie Logistique et Magasin Central comprennent :

- ✓ 1300 m² de magasins de produits secs ;
- ✓ 02 Chambres froides positives (462 M³ d'aire de stockage par réfrigération) ;
- ✓ 04 Chambres froides négatives (472 M³ d'aire de stockage par congélation).

La résidence a un système de sécurité d'avant-garde avec des clôtures, des barrières anti-intrusion et un réseau de caméras vidéo relié à un centre de surveillance géré par des Agents de Sécurité spécialisés.

➤ **Base de vie Bir Rbâa Nord (BRN):**

La résidence de la SARL Multicatering Algeria située à un (01) Kilomètre de l'Aéroport de Bir Rbâa Nord «BRN» a été conçue afin de répondre au besoin des clients sur la région de Bir Rbâa Nord (BRN). Cette base de vie nouvellement construite est dotée de toutes les commodités nécessaires au bien-être des occupants. Elle s'étend sur une superficie de 30.000 m².

La base est dotée de :

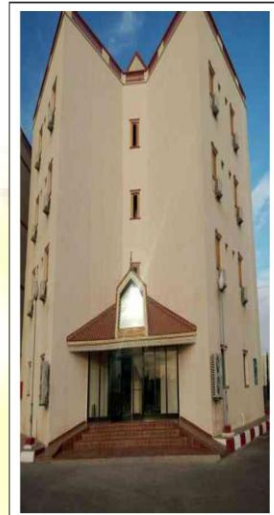
- ✓ 12 Chambres de luxe ;
- ✓ 84 Chambres Standards ;
- ✓ 96 Chambres Juniors ;
- ✓ Complexe cuisine et restauration ;
- ✓ Complexe foyer ;
- ✓ Aire de récréation et jardin ;
- ✓ Buanderie ;
- ✓ Infirmerie ;
- ✓ Chaines satellitaires ;
- ✓ Connexion internet WIFI.



➤ **Base de vie du siège social :**

Bloc d'hébergement du personnel de la Direction :

- ✓ Une cuisine d'appoint équipée, magasin sec.
- ✓ Un restaurant entièrement équipé d'une capacité de 70
- ✓ Cafeteria, Salle TV
- ✓ 30 chambres Cadre et cadre supérieur de 16 m² en moyen dotées de climatisation de chauffage central, TV, internet WIFI sanitaire individuel



Zone hébergement du personnel « relèves » en préfabriqué sise à zone industrielle HMD composée de

- 12 chambres de 9 m² en moyen dotées de climatisation
- Sanitaires et douches collectifs



Bloc hébergement du personnel « Parc roulant » sis à zone industrielle HMD équipé de :

- 30 Cabines sahariens avec deux chambres et deux sanitaires, climatisés;



**Bloc hébergement du personnel «
Opérationnel sur HMD » sis à zone industrielle
HMD équipé de**

- ✓ Une cuisine centrale entièrement équipée, avec 2chambres froides et magasin sec.
- ✓ Un restaurant entièrement équipé d'une capacité de 150 places
- ✓ chambres Exécution de 22 m² en moyen dotées de climatisation de chauffage central, TV
- ✓ chambres Maîtrise de 12 m² en moyen dotées de climatisation, de chauffage central, TV
- ✓ Des sanitaires et douches collectifs à chaque étage.



IT et autres moyen logistiques

PARC IT

3 serveurs sécurisés (gérés par 4 switches) :

- HP
- COMPAC
- SIEMENCE
- Système de sauvegarde SEAGATE
- Par feux

Réaux LAN/WLAN

- 150 prises d'accès LAN
- Couverture WIFI intégrale

Système de gestion intégré Open ERP:

- Nombre de poste illimité
- Serveur de messagerie intégré
- Bibliothèque Gestion documentaire

Equipement bureau :

- 150 stations de travail équipées Windows 7
- Onduleurs APC

Equipement et installation téléphonique/internet :

- Abonnement internet professionnel ANIS pro/LTE 4G pro/ idoom pro
- Standard téléphonique PANASONIC

V) LISTE DE NOS PRICIPAUX CLIENTS

La SARL Multicatering Algeria collabore depuis plusieurs années avec de prestigieuses entreprises Italiennes et étrangères, garantie de sérieux et de caractère professionnel. De nombreuses reconnaissances de satisfaction de la part de nos Clients, témoignent de la qualité de nos services et démontrent l'attention que nous apportons depuis toujours à notre activité.

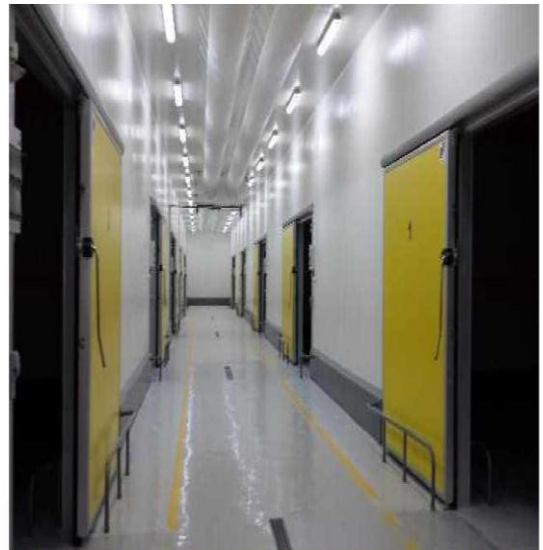
Ci-dessous la liste de nos clients et quelques sociétés ayant collaborées avec la SARL Multicatering Algeria :

Nos Clients	Nos anciens Clients
Groupement SONATRACH – AGIP « GSA » – Siège et champ	Groupement BERKINE (SONATRACH ANADARKO) – Siège et champ Organe Operating Conjoint « OOC : (SONATRACH – BHP BILLINGTON) » – Siège et champ
Groupement Tin FouyéTabenkort « GFTT : SONATRACH – TOTAL – REPSOL) » – Siège et champ	SONARCO Rhoude El Baguel (SONATRACH – BRITISH PETROLUM) ENAFOR Projet Intégré Gassi Touil « PIGT : (SONATRACH / REPSOL) »
Entreprise Nationale des Travaux aux Puits « ENTP : (TP 176, TP 179, TP 200, TP 201, TP 202, TP 214, TP 219, TP 229).	Entreprise Nationale de Forage « ENAFOR : (RIG 06, RIG 16, RIG 27, RIG 33, RIG 35, RIG 36, RIG 37, RIG 39, RIG 40 et RIG 41)» HALLIBURTON ENTREPRISE DE SERVICES AUX PUITTS « HESP »
PETROFAC (UAE) LLC	SAIPEM First Calgary Petroleum Ltd (FCP)
BONATTI SPA	SARL SARPI MI Algeria SPA
SCHLUMBERGER	ALGESCO Hassi R'Mel CSSI
SARL TUBOSCOPE ALGERIE	SNC LAVALIN CEGELEC Algérie SPA
LIEBHERR Algérie	SONATRACH TRC / EDV AIR EXPRESS
STAR AVIATION	ANSALDO SICILSALDO ALGERIE
ENAC	SARL STAGMA CONSTRUCTION Sinohydro Corporation Limited
SR CANALISATION	SONATRACH Bir Berekine

VI) Plateforme logistique

Afin de faciliter l'organisation des livraisons, nous centralisons la chaîne logistique dans son intégralité. De la préparation de commande à la livraison, notre équipe adapte ses horaires en fonction des besoins et des contraintes (période de grosses chaleurs, fêtes légales et religieuses).

Nous stockons sur notre plateforme logistique tout type de produit notamment les produits de 1^{re} nécessité en vue de parer à toute difficulté de ravitaillement due aux aléas climatiques ou autres pénuries. Nous entreposons les marchandises sur plus de 1600 emplacements palettes sur rayonnage :



Entreposage

- Entreposage température Dirigée "sec" sur 2 916 m² surface au sol soit 23 328 m³.
- Entreposage température Positive sur 222 m² surface au sol soit 2 529 m³.
- Entreposage température Négative sur 864 m² surface au sol soit 5 170 m³.

Caractéristiques de nos magasins :

- Trois 03 quais de chargement dans 1 motorisé
- Local sécurise (système anti-incendie, surveillance, température dirigée).
- Application des normes HACCP (rangement).
- Gestion informatisée des emplacements.
- Contrôle à distance des températures des chambres froides.
- Rangement avec règles FIFO.

➤ **Base de vie MCA 02:**

La base est située à la zone industrielle de Hassi Messaoud et s'étend sur une superficie de 7800 m². Elle est subdivisée en zone résidentielle, magasin central et Direction Générale.

- La zone résidentielle comprend :

- ✓ Complexe cuisine et restauration ;
- ✓ 16 Chambres haute standing ;
- ✓ 54 Chambre destinées au personnel ;
- ✓ Chaînes TV satellitaires ;
- ✓ Connexion internet WI-FI ;
- ✓ Aire de récréation et jardin ;
- ✓ Buanderie ;
- ✓ 200 m² d'aire de bureaux ;



- La partie de Direction Générale comprennent 500 m² de bureaux.

- La partie Logistique et Magasin Central comprennent :

- ✓ 1300 m² de magasins de produits secs ;
- ✓ 02 Chambres froides positives (462 M² d'aire de stockage par réfrigération) ;
- ✓ 04 Chambres froides négatives (472 M² d'aire de stockage par congélation).

La résidence a un système de sécurité d'avant-garde avec des clôtures, des barrières anti-intrusion et un réseau de caméras vidéo relié à un centre de surveillance géré par des Agents de Sécurité spécialisés.

➤ **Base de vie Bir Rbâa Nord (BRN):**

La résidence de la SARL Multicatering Algeria située à un (01) Kilomètre de l'Aéroport de Bir Rbâa Nord «BRN» a été conçue afin de répondre au besoin des clients sur la région de Bir Rbâa Nord (BRN). Cette base de vie nouvellement construite est dotée de toutes les commodités nécessaires au bien-être des occupants. Elle s'étend sur une superficie de 30.000 m².

La base est dotée de :

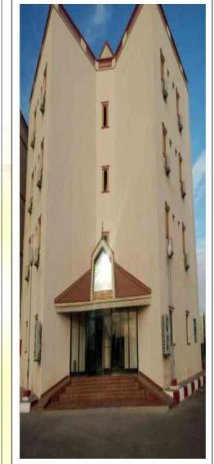
- ✓ 12 Chambres de luxe ;
- ✓ 84 Chambres Standards ;
- ✓ 96 Chambres Juniors ;
- ✓ Complexe cuisine et restauration ;
- ✓ Complexe foyer ;
- ✓ Aire de récréation et jardin ;
- ✓ Buanderie ;
- ✓ Infirmerie ;
- ✓ Chaînes satellitaires ;
- ✓ Connexion internet WIFI.



➤ **Base de vie du siège social :**

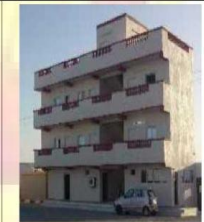
Bloc d'hébergement du personnel de la Direction :

- ✓ Une cuisine d'appoint équipée, magasin sec.
- ✓ Un restaurant entièrement équipé d'une capacité de 70
- ✓ Cafeteria, Salle TV
- ✓ 30 chambres Cadre et cadre supérieur de 16 m² en moyen dotées de climatisation de chauffage central, TV, internet WIFI sanitaire individuel



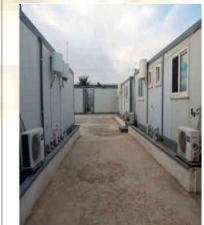
Zone hébergement du personnel relèves » en préfabriqué sise à zone industrielle HMD composée de

- 12 chambres de 9 m² en moyen dotées de climatisation
- Sanitaires et douches collectifs



Bloc hébergement du personnel « Parc roulant » sis à zone industrielle HMD équipé de :

- 30 Cabines sahariens avec deux chambres et deux sanitaires, climatisés ;



Bloc hébergement du personnel « Opérationnel sur HMD » sis à zone industrielle HMD équipé de

- ✓ Une cuisine centrale entièrement équipée, avec 2chambres froides et magasin sec.
- ✓ Un restaurant entièrement équipé d'une capacité de 150 places
- ✓ chambres Exécution de 22 m² en moyen dotées de climatisation de chauffage central, TV
- ✓ chambres Maitrise de 12 m² en moyen dotées de climatisation, de chauffage central, TV
- ✓ Des sanitaires et douches collectifs à chaque étage.



IT et autres moyen logistiques

PARC IT

3 serveurs sécurisés (gérés par 4 switches) :

- HP
- COMPAC
- SIEMENCE
- Système de sauvegarde SEAGATE
- Par feux

Réaux LAN/WLAN

- 150 prises d'accès LAN
- Couverture WIFI intégrale

Système de gestion intégré Open ERP:

- Nombre de poste illimité
- Serveur de messagerie intégré
- Bibliothèque Gestion documentaire

Equipement bureau :

- 150 stations de travail équipées Windows 7
- Onduleurs APC

Equipement et installation téléphonique/internet :

- Abonnement internet professionnel ANIS pro /LTE 4G pro/ idoom pro
- Standard téléphonique PANASONIC

V) LISTE DE NOS PRICIPAUX CLIENTS

La SARL Multicatering Algeria collabore depuis plusieurs années avec de prestigieuses entreprises Italiennes et étrangères, garantie de sérieux et de caractère professionnel. De nombreuses reconnaissances de satisfaction de la part de nos Clients, témoignent de la qualité de nos services et démontrent l'attention que nous apportons depuis toujours à notre activité.

Ci-dessous la liste de nos clients et quelques sociétés ayant collaborées avec la SARL Multicatering Algeria :

Nos Clients	Nos anciens Clients
Groupement SONATRACH – AGIP « GSA » – Siège et champ	Groupement BERKINE (SONATRACH ANADARKO) – Siège et champ
	Organe Operating Conjoint « OOC : (SONATRACH – BHP BILLINGTON) » – Siège et champ
Groupement Tin FouyèTabenkort « GTFT : SONATRACH – TOTAL – REPSOL) » – Siège et champ	SONARCO Rhoude El Baguel (SONATRACH – BRITISH PETROLUM) ENAFOR
	Projet Intégré Gassi Touil « PIGT : (SONATRACH / REPSOL) »
Entreprise Nationale des Travaux aux Puits « ENTP : (TP 176, TP 179, TP 200, TP 201, TP 202, TP 214, TP 219, TP 229).	Entreprise Nationale de Forage « ENAFOR : (RIG 06, RIG 16, RIG 27, RIG 33, RIG 35, RIG 36, RIG 37, RIG 39, RIG 40 et RIG 41)»
	HALLIBURTON ENTREPRISE DE SERVICES AUX PUIITS « HESP »
PETROFAC (UAE) LLC	SAIPEM
	First Calgary Petroleum Ltd (FCP)
BONATTI SPA	SARL SARPI
	MI Algeria SPA
SCHLUMBERGER	ALGESCO Hassi R'Mel
	CSSI
SARL TUBOSCOPE ALGERIE	SNC LAVALIN
	CEGELEC Algérie SPA
LIEBHERR Algérie	SONATRACH TRC / EDV
	AIR EXPRESS
STAR AVIATION	ANSALDO
	SICILSALDO ALGERIE
ENAC	SARL STAGMA CONSTRUCTION
	Sinohydro Corporation Limited
SR CANALISATION	SONATRACH Bir Berekine

VII) MOYENS ROULANTS (propriété & location)

N°	Designation	Type	The brand	CV	Tonnage	Registration number
1	RENAULT KERAX	Tractor-trailer	RENAULT	29		00064-295-30
2	RENAULT KERAX	Tractor-trailer	RENAULT	29		00118-512-30
3	RENAULT KERAX	Tractor-trailer	RENAULT	29		00056-511-30
4	RENAULT KERAX	Tractor-trailer	RENAULT	29		00115-510-30
5	RENAULT KERAX	Tractor-trailer	RENAULT	29		00119-512-30
6	RENAULT KERAX	Tractor-trailer	RENAULT	29		00144-512-30
7	RENAULT KERAX	Tractor-trailer	RENAULT	29		00033-513-30
8	RENAULT KERAX	Tractor-trailer	RENAULT	29		00032-513-30
9	RENAULT KERAX	Tractor-trailer	RENAULT	29		00197-512-30
10	MAN	Tractor-trailer	MAN	28		00230-509-30



N°	Designation	Type	The brand	CV	Tonnage	Registration number
11	REMORQUE - MONTENEGRO	Refrigerated cell	MONTENEGRO	/	20 T	00060-811-30
12	REMORQUE - MONTENEGRO	Refrigerated cell	MONTENEGRO	/	20 T	00158-810-30
13	REMORQUE - MONTENEGRO	Refrigerated cell	MONTENEGRO	/	20 T	00165-812-30
14	REMORQUE - MONTENEGRO	Refrigerated cell	MONTENEGRO	/	20 T	00123-813-30
15	REMORQUE - MONTENEGRO	Refrigerated cell	MONTENEGRO	/	20 T	00099-813-30
16	REMORQUE TOUFIK	Trailer	TOUFIK	/	25 T	00202-811-30
17	REMORQUE SICAM	Trailer	SICAM	/	25 T	00239-809-30
18	REMORQUE COMET	Trailer	COMET	/	25 T	00129-812-30
19	REMORQUE COMET	Trailer	COMET	/	25 T	00130-812-30
20	REMORQUE TOUFIK	Trailer	TOUFIK	/	25 T	00131-812-30
21	REMORQUE SICAM	Trailer	FLGEL	/	25 T	00166-812-30

N°	Designation	Type	The brand	CV	Tonnage	Registration number
22	CAMION ISUZU FRIGO	Fridge truck	ISUZU	26	10 T	00247-210-30
23	CAMION ISUZU FRIGO	Fridge truck	ISUZU	26	10 T	00246-210-30
24	CAMION ISUZU FRIGO	Fridge truck	ISUZU	26	10 T	00248-213-30
25	CAMION ISUZU FRIGO	Fridge truck	ISUZU	26	10 T	00252-213-30
26	CAMION ISUZU FRIGO	Fridge truck	ISUZU	26	10 T	00249-213-30
27	CAMION HINO 6X4	Fridge truck	HINO	21	10 T	00017-212-30
28	CAMION HINO 6X4	Fridge truck	HINO	21	10 T	00070-212-30
29	CAMION HINO 6X4	Fridge truck	HINO	21	10 T	00061-212-30
30	CAMION HINO 6X4	Fridge truck	HINO	21	10 T	00069-212-30
31	CAMION ISUZU FRIGO	Fridge truck	ISUZU	14	3,5 T	00255-212-30
32	CAMION ISUZU FRIGO	Fridge truck	ISUZU	14	3,5 T	00256-212-30
34	CAMION HINO	Fridge truck	HINO	13	3,5 T	00255-313-30
35	KIA K2700 FRIGO	Fridge truck	KIA	9	1,5 T	01849-309-30
36	KIA K2700 FRIGO	Fridge truck	KIA	9	2,5 T	02577-312-30
37	KIA K2700 FRIGO	Fridge truck	KIA	9	2,5 T	02578-312-30



N°	Designation	Type	The brand	CV	Tonnage	Registration number
38	CAMION HYUNDAI HD120	Cell truck	HYUNDAI	20	4,5 T	00079-211-30
39	CAMION HYUNDAI HD120	Cell truck	HYUNDAI	20	4,5 T	00129-211-30
40	CAMION HYUNDAI HD120	Cell truck	HYUNDAI	20	4,5 T	00273-211-30
41	CAMION HYUNDAI HD65	Cell truck	HYUNDAI	13	3,5 T	00170-213-30
42	CAMION HYUNDAI HD65	Cell truck	HYUNDAI	13	3,5 T	00172-213-30
43	CAMION HYUNDAI HD72	Cell truck	HYUNDAI	9	07 T	00171-213-30
44	CAMION TOYOTA DAHATSU	Flatbed truck	TOYOTA	12		00512-209-30
45	KIA K2700 PLATAUX	Flatbed truck	KIA	9	1,5 T	01485-310-30
46	KIA K2700 PLATAUX	Flatbed truck	KIA	9	1,5 T	01483-310-30
47	HYUNDAI H100 6 PLS	Flatbed truck	HYUNDAI	9		01787-308-30
48	HYUNDAI H100 6 PLS	Flatbed truck	HYUNDAI	9		01788-308-30
49	HYUNDAI	Flatbed truck	HYUNDAI	9	1,5 T	00384-309-30

➤ **Base de vie MCA 02:**

La base est située à la zone industrielle de Hassi Messaoud et s'étend sur une superficie de 7800 m2. Elle est subdivisée en zone résidentielle, magasin central et Direction Générale.

- La zone résidentielle comprend :
 - ✓ Complexe cuisine et restauration ;
 - ✓ 16 Chambres haute standing ;
 - ✓ 54 Chambre destinées au personnel ;
 - ✓ Chaînes TV satellitaires ;
 - ✓ Connexion internet WI-FI ;
 - ✓ Aire de récréation et jardin ;
 - ✓ Buanderie ;
 - ✓ 200 m² d'aire de bureaux ;



- La partie de Direction Générale comprennent 500 m² de bureaux.
- La partie Logistique et Magasin Central comprennent :
 - ✓ 1300 m² de magasins de produits secs ;
 - ✓ 02 Chambres froides positives (462 M³ d'aire de stockage par réfrigération) ;
 - ✓ 04 Chambres froides négatives (472 M³ d'aire de stockage par congélation).

La résidence a un système de sécurité d'avant-garde avec des clôtures, des barrières anti-intrusion et un réseau de caméras vidéo relié à un centre de surveillance géré par des Agents de Sécurité spécialisés.

➤ **Base de vie Bir Rbâa Nord (BRN):**

La résidence de la SARL Multicatering Algeria située à un (01) Kilomètre de l'Aéroport de Bir Rbâa Nord «BRN» a été conçue afin de répondre au besoin des clients sur la région de Bir Rbâa Nord (BRN). Cette base de vie nouvellement construite est dotée de toutes les commodités nécessaires au bien-être des occupants. Elle s'étend sur une superficie de 30.000 m².

La base est dotée de :

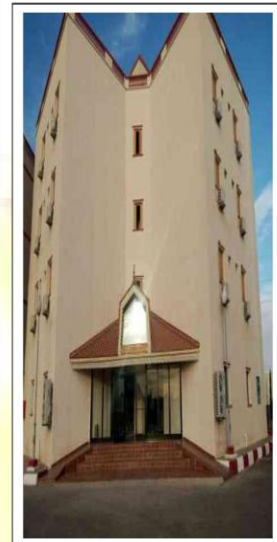
- ✓ 12 Chambres de luxe ;
- ✓ 84 Chambres Standards ;
- ✓ 96 Chambres Juniors ;
- ✓ Complexe cuisine et restauration ;
- ✓ Complexe foyer ;
- ✓ Aire de récréation et jardin ;
- ✓ Buanderie ;
- ✓ Infirmerie ;
- ✓ Chaînes satellitaires ;
- ✓ Connexion internet WIFI.



➤ **Base de vie du siège social :**

Bloc d'hébergement du personnel de la Direction :

- ✓ Une cuisine d'appoint équipée, magasin sec.
- ✓ Un restaurant entièrement équipé d'une capacité de 70
- ✓ Cafeteria, Salle TV
- ✓ 30 chambres Cadre et cadre supérieur de 16 m² en moyen dotées de climatisation de chauffage central, TV, internet WIFI sanitaire individuel



Zone hébergement du personnel « relèves » en préfabriqué sise à zone industrielle HMD composée de

- 12 chambres de 9 m² en moyen dotées de climatisation
- Sanitaires et douches collectifs



Bloc hébergement du personnel « Parc roulant » sis à zone industrielle HMD équipé de :

- 30 Cabines sahariens avec deux chambres et deux sanitaires, climatisés;



Bloc hébergement du personnel « Opérationnel sur HMD » sis à zone industrielle HMD équipé de

- ✓ Une cuisine centrale entièrement équipée, avec 2chambres froides et magasin sec.
- ✓ Un restaurant entièrement équipé d'une capacité de 150 places
- ✓ chambres Exécution de 22 m² en moyen dotées de climatisation de chauffage central, TV
- ✓ chambres Maîtrise de 12 m² en moyen dotées de climatisation, de chauffage central, TV
- ✓ Des sanitaires et douches collectifs à chaque étage.



IT et autres moyen logistiques

PARC IT

3 serveurs sécurisés (gérés par 4 switches) :

- HP
- COMPAC
- SIEMENCE
- Système de sauvegarde SEAGATE
- Par feux

Réaux LAN/WLAN

- 150 prises d'accès LAN
- Couverture WIFI intégrale

Système de gestion intégré Open ERP:

- Nombre de poste illimité
- Serveur de messagerie intégré
- Bibliothèque Gestion documentaire

Equipement bureau :

- 150 stations de travail équipées Windows 7
- Onduleurs APC

Equipement et installation téléphonique/internet :

- Abonnement internet professionnel ANIS pro /LTE 4G pro/ idoom pro
- Standard téléphonique PANASONIC

V) LISTE DE NOS PRICIPAUX CLIENTS

La SARL Multicatering Algeria collabore depuis plusieurs années avec de prestigieuses entreprises Italiennes et étrangères, garantie de sérieux et de caractère professionnel. De nombreuses reconnaissances de satisfaction de la part de nos Clients, témoignent de la qualité de nos services et démontrent l'attention que nous apportons depuis toujours à notre activité.

Ci-dessous la liste de nos clients et quelques sociétés ayant collaborées avec la SARL Multicatering Algeria :

Nos Clients	Nos anciens Clients
Groupement SONATRACH – AGIP « GSA » – Siège et champ	Groupement BERKINE (SONATRACH ANADARKO) – Siège et champ
	Organe Operating Conjoint « OOC : (SONATRACH – BHP BILLINGTON) » – Siège et champ
Groupement Tin FouyéTabenkort « GTFT : SONATRACH – TOTAL – REPSOL) » – Siège et champ	SONARCO Rhoude El Baguel (SONATRACH – BRITISH PETROLUM) ENAFOR
	Projet Intégré Gassi Touil « PIGT : (SONATRACH / REPSOL) »
Entreprise Nationale des Travaux aux Puits « ENTP : (TP 176, TP 179, TP 200, TP 201, TP 202, TP 214, TP 219, TP 229).	Entreprise Nationale de Forage « ENAFOR : (RIG 06, RIG 16, RIG 27, RIG 33, RIG 35, RIG 36, RIG 37, RIG 39, RIG 40 et RIG 41)»
	HALLIBURTON ENTREPRISE DE SERVICES AUX PUITTS « HESP »
PETROFAC (UAE) LLC	SAIPEM
	First Calgary Petroleum Ltd (FCP)
BONATTI SPA	SARL SARPI
	MI Algeria SPA
SCHLUMBERGER	ALGESCO Hassi R'Mel
	CSSI
SARL TUBOSCOPE ALGERIE	SNC LAVALIN
	CEGELEC Algérie SPA
LIEBHERR Algérie	SONATRACH TRC / EDV
	AIR EXPRESS
STAR AVIATION	ANSALDO
	SICILSALDO ALGERIE
ENAC	SARL STAGMA CONSTRUCTION
	Sinohydro Corporation Limited
SR CANALISATION	SONATRACH Bir Berekine

VI) Plateforme logistique

Afin de faciliter l'organisation des livraisons, nous centralisons la chaîne logistique dans son intégralité. De la préparation de commande à la livraison, notre équipe adapte ses horaires en fonction des besoins et des contraintes (période de grosses chaleurs, fêtes légales et religieuses).

Nous stockons sur notre plateforme logistique tout type de produit notamment les produits de 1^{er} nécessité en vue de parer à toute difficulté de ravitaillement due aux aléas climatiques ou autres pénuries. Nous entreposons les marchandises sur plus de 1600 emplacements palettes sur rayonnage :



Entreposage

- Entreposage température Dirigée "sec" sur 2 916 m² surface au sol soit 23 328 m³.
- Entreposage température Positive sur 222 m² surface au sol soit 2 529 m³.
- Entreposage température Négative sur 864 m² surface au sol soit 5 170 m³.

Caractéristiques de nos magasins :

- Trois 03 quais de chargement dans 1 motorisé
- Local sécurise (système anti-incendie, surveillance, température dirigée).
- Application des normes HACCP (rangement).
- Gestion informatisée des emplacements.
- Contrôle à distance des températures des chambres froides.
- Rangement avec règles FIFO.

➤ **Base de vie MCA 02:**

La base est située à la zone industrielle de Hassi Messaoud et s'étend sur une superficie de 7800 m². Elle est subdivisée en zone résidentielle, magasin central et Direction Générale.

- La zone résidentielle comprend :

- ✓ Complexe cuisine et restauration ;
- ✓ 16 Chambres haute standing ;
- ✓ 54 Chambre destinées au personnel ;
- ✓ Chaines TV satellitaires ;
- ✓ Connexion internet WI-FI ;
- ✓ Aire de récréation et jardin ;
- ✓ Buanderie ;
- ✓ 200 m² d'aire de bureaux ;



- La partie de Direction Générale comprennent 500 m² de bureaux.

- La partie Logistique et Magasin Central comprennent :

- ✓ 1300 m² de magasins de produits secs ;
- ✓ 02 Chambres froides positives (462 M³ d'aire de stockage par réfrigération) ;
- ✓ 04 Chambres froides négatives (472 M³ d'aire de stockage par congélation).

La résidence a un système de sécurité d'avant-garde avec des clôtures, des barrières anti-intrusion et un réseau de caméras vidéo relié à un centre de surveillance géré par des Agents de Sécurité spécialisés.

➤ **Base de vie Bir Rbâa Nord (BRN) :**

La résidence de la SARL Multicaterring Algeria située à un (01) Kilomètre de l'Aéroport de Bir Rbâa Nord «BRN» a été conçue afin de répondre au besoin des clients sur la région de Bir Rbâa Nord (BRN). Cette base de vie nouvellement construite est dotée de toutes les commodités nécessaires au bien-être des occupants. Elle s'étend sur une superficie de 30.000 m².

La base est dotée de :

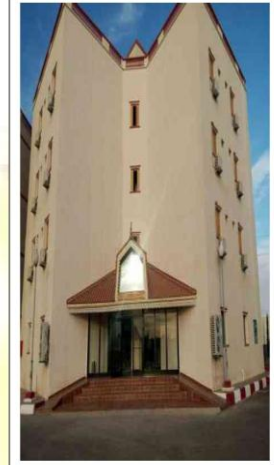
- ✓ 12 Chambres de luxe ;
- ✓ 84 Chambres Standards ;
- ✓ 96 Chambres Juniors ;
- ✓ Complexe cuisine et restauration ;
- ✓ Complexe foyer ;
- ✓ Aire de récréation et jardin ;
- ✓ Buanderie ;
- ✓ Infirmerie ;
- ✓ Chaines satellitaires ;
- ✓ Connexion internet WIFI.



➤ **Base de vie du siège social :**

Bloc d'hébergement du personnel de la Direction :

- ✓ Une cuisine d'appoint équipée, magasin sec.
- ✓ Un restaurant entièrement équipé d'une capacité de 70
- ✓ Cafeteria, Salle TV
- ✓ 30 chambres Cadre et cadre supérieur de 16 m² en moyen dotées de climatisation de chauffage central, TV, internet WIFI sanitaire individuel



Zone hébergement du personnel « relèves » en préfabriqué sise à zone industrielle HMD composée de

- 12 chambres de 9 m² en moyen dotées de climatisation
- Sanitaires et douches collectifs



Bloc hébergement du personnel « Parc roulant » sis à zone industrielle HMD équipé de :

- 30 Cabines sahariens avec deux chambres et deux sanitaires, climatisés ;



Bloc hébergement du personnel « Opérationnel sur HMD » sis à zone industrielle HMD équipé de

- ✓ Une cuisine centrale entièrement équipée, avec 2chambres froides et magasin sec.
- ✓ Un restaurant entièrement équipé d'une capacité de 150 places
- ✓ chambres Exécution de 22 m² en moyen dotées de climatisation de chauffage central, TV
- ✓ chambres Maîtrise de 12 m² en moyen dotées de climatisation, de chauffage central, TV
- ✓ Des sanitaires et douches collectifs à chaque étage.



IT et autres moyen logistiques

PARC IT

3 serveurs sécurisés (gérés par 4 switches) :

- HP
- COMPAC
- SIEMENCE
- Système de sauvegarde SEAGATE
- Par feux

Réaux LAN/WLAN

- 150 prises d'accès LAN
- Couverture WIFI intégrale

Système de gestion intégré Open ERP:

- Nombre de poste illimité
- Serveur de messagerie intégré
- Bibliothèque Gestion documentaire

Equipement bureau :

- 150 stations de travail équipées Windows 7
- Onduleurs APC

Equipement et installation téléphonique/internet :

- Abonnement internet professionnel ANIS pro /LTE 4G pro/ idoom pro
- Standard téléphonique PANASONIC

V) LISTE DE NOS PRICIPAUX CLIENTS

La SARL Multicatering Algeria collabore depuis plusieurs années avec de prestigieuses entreprises Italiennes et étrangères, garantie de sérieux et de caractère professionnel. De nombreuses reconnaissances de satisfaction de la part de nos Clients, témoignent de la qualité de nos services et démontrent l'attention que nous apportons depuis toujours à notre activité.

Ci-dessous la liste de nos clients et quelques sociétés ayant collaborées avec la SARL Multicatering Algeria :

Nos Clients	Nos anciens Clients
Groupement SONATRACH – AGIP « GSA » – Siège et champ	Groupement BERKINE (SONATRACH ANADARKO) – Siège et champ Organe Operating Conjoint « OOC : (SONATRACH – BHP BILLINGTON) » – Siège et champ
Groupement Tin FouyéTabenkort « GTFT : SONATRACH – TOTAL – REPSOL) » – Siège et champ	SONARCO Rhoude El Baguel (SONATRACH – BRITISH PETROLUM) ENAFOR Projet Intégré Gassi Touil « PIGT : (SONATRACH / REPSOL) »
Entreprise Nationale des Travaux aux Puits « ENTP : (TP 176, TP 179, TP 200, TP 201, TP 202, TP 214, TP 219, TP 229).	Entreprise Nationale de Forage « ENAFOR : (RIG 06, RIG 16, RIG 27, RIG 33, RIG 35, RIG 36, RIG 37, RIG 39, RIG 40 et RIG 41)» HALLIBURTON ENTREPRISE DE SERVICES AUX PUIITS « HESP »
PETROFAC (UAE) LLC	SAIPEM First Calgary Petroleum Ltd (FCP)
BONATTI SPA	SARL SARPI MI Algeria SPA
SCHLUMBERGER	ALGESCO Hassi R'Mel CSSI
SARL TUBOSCOPE ALGERIE	SNC LAVALIN CEGELEC Algérie SPA
LIEBHERR Algérie	SONATRACH TRC / EDV AIR EXPRESS
STAR AVIATION	ANSALDO SICILSALDO ALGERIE
ENAC	SARL STAGMA CONSTRUCTION Sinohydro Corporation Limited
SR CANALISATION	SONATRACH Bir Berekine

N°	Designation	Type	The brand	CV	Tonnage	Registration number
50	BUS 39 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	20		00124-410-30
51	BUS 39 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	20		00228-410-30
52	BUS 25 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	12		00217-408-30
53	BUS 25 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	12		00197-409-30
54	BUS 25 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	12		00214-408-30
55	BUS 25 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	12		00258-408-30
56	BUS 25 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	12		00207-410-30
57	BUS 25 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	12		00160-409-30
58	BUS 25 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	12		00234-409-30
59	BUS 25 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	12		00208-410-30
60	HYUNDAI H1	V. staff transport	HYUNDAI	8		00117-411-30
61	MINI BUS 12 PLACE	V. staff transport	HYUNDAI	8		00220-408-30



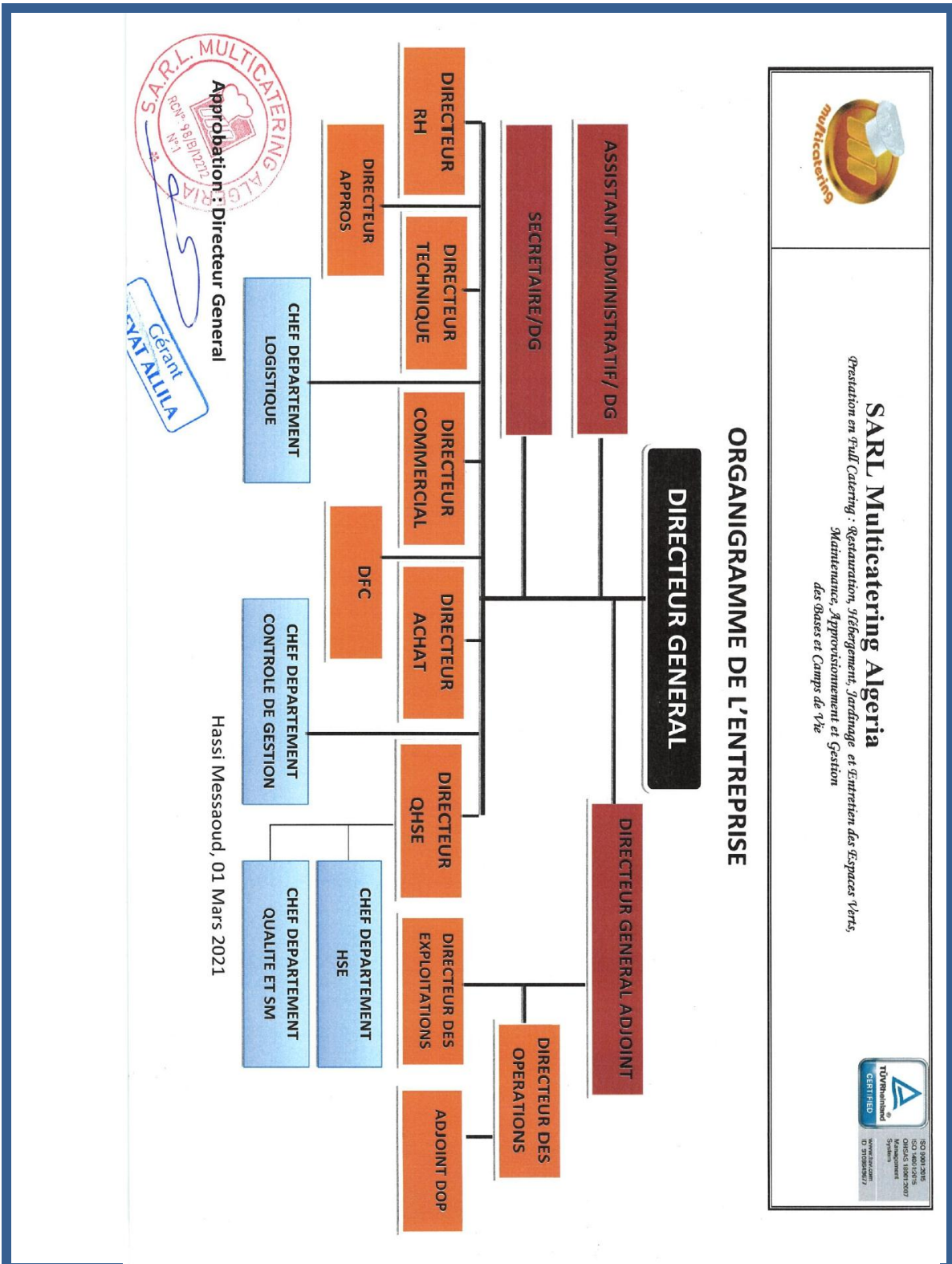
N°	Designation	Type	The brand	CV	Tonnage	Registration number
62	NISSANE FOURGON	Utility vehicle	NISSAN	10		01588-307-30
63	IVECO FOURGON	Utility vehicle	IVECO	10		03034-310-16
64	MERCEDECE FOURGON	Utility vehicle	MERCEDECE	9		05654-399-16
65	PIKUP DOUBLE CABINNE	Utility vehicle	TOYOTA	9		01579-308-30
66	TOYOTA HILUX	Utility vehicle	TOYOTA	8		03006-311-30
67	PEUGEOT	Utility vehicle	PEUGEOT	8		04288-112-30
68	RENAULT MASTER	Utility vehicle	RENAULT	8		01465-310-30
69	MERCEDECE	Utility vehicle	MERCEDECE	7		00164-308-30
70	BOXER	Utility vehicle	PEUGEOT	7		007864-314-16
71	TRKTUC GONOW	Utility vehicle	GONOW	5		02458-313-30
72	TRKTUC GONOW	Utility vehicle	GONOW	5		03109-313-30
73	CAMION BENNE TASSEUSE	Tipper truck	ISUZU	14		00465-210-30
74	CAMION BENNE TASSEUSE	Tipper truck	ISUZU	14		00456-210-30
75	CAMION BENNE TASSEUSE	Tipper truck	ISUZU	14		00673-209-30
76	CAMION BENNE TASSEUSE	Tipper truck	ISUZU	14		00266-210-30

N°	Designation	Type	The brand	CV	Tonnage	Registration number
1	TOYOTA YARIS	V. Tourism	TOYOTA	8		01247-113-30
2	TOYOTA YARIS	V. Tourism	TOYOTA	8		01250-113-30
3	TOYOTA YARIS	V. Tourism	TOYOTA	6		02257-113-30
4	HYUNDAI ATOS	V. Tourism	HYUNDAI	4		05393-112-30
5	HYUNDAI ATOS	V. Tourism	HYUNDAI	4		03085-107-30
6	SUSUKI SWIFT	V. Tourism	SUSUKI	6		0-115-30
7	SUSUKI SWIFT	V. Tourism	SUSUKI	6		0-115-30
8	SUSUKI SWIFT	V. Tourism	SUSUKI	6		0-115-30



N°	Designation	Type	The brand	CV	Tonnage	Registration number
1	CHARIOT ELEVATEUR	Forklift	COMATSU			051-01539-30
2	CHARIOT ELEVATEUR	Forklift	ELV.MANU			051-04969-30
3	CHARIOT ELEVATEUR	Forklift	HYUNDAI			051-05202-30
4	CHARIOT ELEVATEUR	Forklift	DOOSAN			20366-00-05
5	CHARIOT ELEVATEUR	Forklift	HANGACHA			20001-00-05
6	CHARIOT ELEVATEUR	Forklift	HANGACHA			20249-00-05

المصدر: وثائق المؤسسة



المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (09): بطاقة تقنية لمؤسسة قنوعة للأجور SARL BRIQUETERIE GANOUBA بتقرت



SARL BRIQUETERIE GANOUBA

RCN: 30/00-124866B13 - N° ART: 30199500690 - NIF: 001330012486618
CAPITAL SOCIAL: 40000000.00 COMPT BNA: 00100941030000039424



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التجارة
المديرية المنتدبة للتجارة
بالمقاطعة الإدارية - تقرت

بطاقة تقنية

التسمية الاجتماعية للشركة / شركة قنوعة للأجور
اسم ولقب المسير / قنوعة السعيد ابن / عبد الله وابن / هنية سروي
رقم السجل التجاري / 30199500690 الص / ادرب / 2013/09/19
طبيعة النشاط / صناعة الأجر تسمية النشاط / شركة قنوعة للأجر
عنوان الشركة الإداري / منطقة برام - سيدي سليمان
عنوان وحدة الإنتاج / منطقة برام - بلدية سيدي سليمان - المقارين
رقم هاتف الشركة / 06-56-39-80-03
البريد الإلكتروني للشركة / pdg@ganouba.com
المساحة الاجمالية للمصنع / 06 هكتار
المساحة المغطاة للمصنع / 13131 م2
المواد المنتجة / الاجري انواعه
قدرة الانتاج النظرية / 570 طن يوميا
قدرة الانتاج الحقيقية / 570 طن يوميا
قدرة التخزين / 2000.00 طن

1/3

Sidi Slimane - Meggarine Wilaya de Ouargla, ALGERIE
Tél / Fax: +213 (0) 29 68 80 22 Mob: +213 (0) 656 39 80 03 / +213 (0) 656 38 77 76
pdg@ganouba.com - garmi.consult@gmail.com - ahmedganouba2@gmail.com



SARL BRIQUETERIE GANOUBA

RCN: 30 00-124866813 - N° ART: 30199500690 - NIF: 001330012486618
CAPITAL SOCIAL: 40000000.00 COMPT BNA: 00100941030000039424

متوسط قدرة التخزين / 120000 طن
علام مناصب الشغل / 96
علام مناصب الامارية / 08
عدد المناصب التقنية / 30
علام مناصب العمال / 58
تسويق الإنتاج / بداية 2018/01/01
الكمية المصنوعة / 0.00
مراقبة الذاتية /
رأس مال الشركة / 40 000.000.00
رقم عقد الامتثال / 2013/50
التاريخ / 2014/01/04
التتمويل / بنكي
المنجم / الطين
المساحة / 30 هكتار
التسويق / محلي / ولاءي / وطني

2/3

Sidi Slimane - Meggarine Wilaya de Ouargla, ALGERIE
Tél / Fax: +213 (0) 29 68 80 22 - Mob: +213 (0) 666 39 80 03 / +213 (0) 666 38 77 76
pdg@ganouba.com - garmi.consult@gmail.com - ahmedganouba2@gmail.com



SARL BRIQUETERIE GANOUBA

RCN: 30 00-124866813 - N° ART: 30199500690 - NIF: 001330012486618
CAPITAL SOCIAL: 40000000.00 COMPT BNA: 00100941030000039424

البريد الإلكتروني للشركة / ganoubabrique@gmail.com

البريد الإلكتروني مدير العام / pdg@ganouba.com
TEL : 06 70 44 44 46

البريد الإلكتروني مصلحة المحاسبة والمالية / sedjedker10@gmail.com
TEL : 06 97 26 91 59

البريد الإلكتروني مصلحة التجارة / guessoumabdelkader1@gmail.com
TEL : 06 56 39 80 03

البريد الإلكتروني مصلحة الإنتاج / ab.59mh@gmail.com
TEL : 06 56 36 78 41

البريد الإلكتروني مصلحة المستهلكين / khemic1960@gmail.com
TEL : 06 59 78 08 36

خدم وإمضاء صاحب المؤسسة



3/3

Sidi Slimane - Meggarine Wilaya de Ouargla, ALGERIE
Tél / Fax: +213 (0) 29 68 80 22 - Mob: +213 (0) 666 39 80 03 / +213 (0) 666 38 77 76
pdg@ganouba.com - garmi.consult@gmail.com - ahmedganouba2@gmail.com

المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (10): نسخة من شهادة الايزو 9001 إصدار 2015 لمؤسسة سيفيتال Civital

Site Name/Location	Site Address	Site Scope
CEVITAL SPA	Siège social-CEVITAL SPA Nouveau Quai Port de BEJAJA 06000 BEJAJA Algérie: 06, rue Ahmed Chériff, Kouba, Alger	Reception, Production et conditionnement de sucre cristallisé blanc, roux, sucre glace, et sucre liquide Reception, Production et conditionnement huiles végétales Production et conditionnement du beurre, margarines, mélanges à tartiner, graisses végétales
CEVITAL SPA	Zone Industrielle EL TAREF BEN BADIS 25000 CONSTANTINE Algeria	Production de la chaux Production du CO2
CEVITAL SPA UNITE EAU MINERALE LLK	Agoumi Gueghrane 15023 TIZIOUZOU Algerie	Production et conditionnement des eaux minérales plates et gazéifiées
CEVITAL SPA UNITE EL KSEUR	ZI Commune d'EL KSEUR Algeria	production et conditionnement Boissons fruitées Production et conditionnement des sauces alimentaires Production et conditionnement des conserves



BUREAU
VERITAS

CEVITAL AGRO-INDUSTRIE

Siège social-CEVITAL SPA
Nouveau Quai Port de BEJAJA 06000 BEJAJA Algérie
06, rue Ahmed Chériff, Kouba, Alger

Bureau Veritas Certification Certifie que le système de management de l'organisme susmentionné a été audité et jugé conforme aux exigences de la norme :

ISO 9001:2015

Domaine d'activité

Réception, Production et Conditionnement de Sucre Cristallisé Blanc, Sucre Cristallisé Roux, Sucre Glace, Sucre Liquide, Huile Végétale, Beurre, Margarine, Mélange à Tartiner, Graisses Végétales, Boissons Fruitées, Sauces Alimentaires, Conserves, Eau Minérale Plate, Eau Minérale Gazéifiée, Chaux, Co2, et Plastique.

Date de la première certification : 10 Février 2022

Date d'expiration du cycle Précédent : NA

Date d'audit de Certification : 29 Décembre 2021

Date de début du cycle de Certification : 10 Février 2022

Sous réserve du fonctionnement continu et satisfaisant du système de management de l'organisme, ce certificat est valable jusqu'au: 09 Février 2025

Certificat N° AFR 22.00028 FR Version: N°1 Date d'émission: 10-02-2022



0008

Adresse de l'organisme de certification: 5e étage, 66 Prescot Street, Londres E1 8HG, Royaume-Uni
Bureau local: Adresse: Lot N° 94, Centre des Affaires de la commune de Bab-Ezzouar, Alger

Des informations supplémentaires concernant le périmètre de ce certificat ainsi que l'applicabilité des exigences du système de management peuvent être obtenues en consultant l'organisme. Pour vérifier la validité de ce certificat, vous pouvez téléphoner au : 00 213 (0)21 60 57 28/90



BUREAU
VERITAS

CEVITAL AGRO-INDUSTRIE

ISO 9001:2015



0008

Adresse de l'organisme de certification: 5e étage, 66 Prescot Street, Londres E1 8HG, Royaume-Uni
Bureau local: Adresse: Lot N° 94, Centre des Affaires de la commune de Bab-Ezzouar, Alger
Des informations supplémentaires concernant le périmètre de ce certificat ainsi que l'applicabilité des exigences du système de management peuvent être obtenues en consultant l'organisme. Pour vérifier la validité de ce certificat, vous pouvez téléphoner au : 00 213 (0)21 60 57 28/90

المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (11): نسخة من شهادة الايزو 22000 إصدار 2018 لمؤسسة سيفيتال Civital



CERTIFICAT DE SYSTEME DE MANAGEMENT

Certificat N° :
C548757

Certificat valable depuis le :
11 juillet 2022

Dates de validité :
29 juin 2022 – 28 juin 2025

Ceci certifie que le système de management de la société

Cevital Agro-industrie

Nouveau quai port de Béjaia, 6000, Béjaia, Algeria

a été jugé conforme à la norme Système de Gestion de la Sécurité alimentaire :
ISO 22000:2018

La validité de ce certificat couvre les produits ou services suivants :

**Production de sucre solide et liquide, huiles végétales, margarines, graisses végétales et
beurre.(Complex de Bejaia) Category CIV**

Lieu et date :
Barendrecht, 11 juillet 2022

Pour l'organisme de certification :
DNV - Business Assurance
Zwolseweg 1, 2994 LB Barendrecht,
Netherlands



Sabrina Bianchini

Sabrina Bianchini
Représentant de la Direction

Le non-respect des conditions énoncées dans l'accord de certification peuvent rendre ce certificat invalide.
Organisme accrédité : DNV Business Assurance B.V., Zwolseweg 1, 2994 LB, Barendrecht, Netherlands - TEL: +31(0)102922689. www.dnv.com/assurance

المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (12): مخطط لعملية تدقيق داخلي خاص بموضوع السلامة الغذائية حسب معايير ايزو 22000 لمؤسسة سيفيتال

ANNEXE N° 01

CONSTAT D'AUDIT	N° Réf :	
	Date de révision :	
	Version :	

PROCESSUS : Structure :

Référence documentaire : Référence de l'audit :

Article pertinent de la norme :

DESCRIPTION Non-conformité Observation

C/Auditeur(s) : Date : Visa :
Auditeur :

CAUSE Non-conformité Observation

ACTION CORRECTIVE Opportunité d'amélioration

Responsable de la mise en oeuvre : Échéance : Date d'implémentation :

Suivi de la mise en oeuvre et de l'efficacité :

Résultats satisfaisants : OUI NON

C/Auditeur : Visa :

Date de l'évaluation/côture :

Page 1/1

ANNEXE N° 02

DEMANDE DE CREATION DE MODIFICATION OU DE SUPPRESSION DE DOCUMENTS QUALITE		N° Réf :	
		Date de révision :	
		Version :	

CREATION MODIFICATION SUPPRESSION

N° de Réf : N° de Réf : N° de Réf :

DOCUMENT

Nature du document :

Titre :

Version du document : Passage à la version :

DEMANDEUR

Nature et raison de la demande :

Demandeur (Fonction) : Responsable structure (Fonction) :

Date : Date :

Nom - prénom : Nom - prénom :

Visa : Visa :

DIRECTION QHSE

Décision Chef de Département Management Qualité :

Favorable Observations :

Défavorable

Nom et Prénom : Visa :

Date :

Décision Directeur QHSE :

Favorable Observations :

Défavorable

Nom et Prénom : Visa :

Date :

ANNEXE N° 03

FICHE TECHNIQUE	N° Réf.:	
	Date de révision:	
	Version:	

1. Nom :
2. Description générale :

3. Propriétés physico-chimiques :

4. Emballage:

5. Etape de contact :

6. Livraison :

7. Origine :

8. Usage prévu:

9. Conditionnement et stockage :

10. 10. Documents de référence :

Mise à jour :

Cette fiche technique est appelée à être modifiée en fonction des circonstances (changement du produit, de ses caractéristiques physico-chimiques, changement du fournisseur ...).

Page: 1/1

ANNEXE N° 04

	PLAN D'AUDIT INTERNE	N° Réf.:	F-243SE-327
		Date de révision:	14 Février 2010
		Version:	2

PLAN D'AUDIT

Plan d'audit: Référentiel: ISO 22000-2005

Date d'audit:

Société :
 Adresse
 Périmètre d'audit :
 Equipe d'audit :

Noms et prénoms	Initiales	Rôles

Date :

Premier jour :

Horaires	Auditeurs	Process/Activités	Articles

ANNEXE N° 05

CHECKLIST STOCKAGE ET TRANSPORT RAFFINERIE SUCRE SOLIDE 3000TU nel Data de rhéon Verdon

Structure:

Nom du vérificateur:

Date de vérification:

	Point (1 à 5)	Note (0 ou 10)	Taux (%)	OBSERVATIONS
LE SUR TERRAIN				
1- Est-ce que les produits chimiques et intrants sont stockés dans des localisations spécifiques?	3		0%	
2- Est-ce que l'identification des zones de stockage des produits chimiques et intrants est respectée?	3		0%	
3- Est-ce que les conditions de stockage des produits chimiques et intrants sont respectées?	3		0%	
4- Est-ce que les produits chimiques et intrants possèdent des fiches d'identification?	3		0%	
5- Est-ce que l'intégrité de l'emballage (big bag et sacs) des produits chimiques et intrants est conforme aux exigences internes IN-APP-05?	4		0%	
6- Est-ce que les conditions de stockage de sucre sont appropriées?	5		0%	
	Total	20		
	Objectif fixé		100%	
Solidité (niveau de PIP) (terme)				
Participants				

page 1/1

ANNEXE N° 06

PLAN D'ACTION/SECTORIAL AGRICULTURE

Date:

Membre à remplir

Structure (a)

Responsable (a)

Échelle

Mise à jour (a)

Observations

Statut

Page 1/1

المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (13): نسخة من شهادة الأيزو 9001 إصدار 2015، ايزو 14001 إصدار 2015، BS OHSAS 18001 إصدار 2007، ILO-OSH 2001 لمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة **BATICIM** - وحدة المغير-



المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (14): نسخة من شهادة الايزو 9001 إصدار 2015 لمؤسسة SARL Multicatering Algeria

Certificat

Référentiel **ISO 9001:2015**

Enregistré sous le n° **01 100 1818304**

Titulaire du certificat



Multicatering Algeria Sarl

MCA

CP 026 POSTE AMIROUCHE Zone industrielle

HASSI MESSAOUD 30500 - Ouargla

Algérie

Domaine de validité: Full Catering : Restauration, Hébergement, Jardinage et Entretien des Espaces Verts, Maintenance, Approvisionnement et Gestion des Bases et Camps de Vie

Par l'audit, la conformité aux exigences de la norme ISO 9001:2015 a été démontrée.

Validité: Ce certificat est valable du 27.06.2021 jusqu'au 09.03.2024.
Certification initiale 2009

14.07.2021

TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein · 51105 Köln



المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (15): نسخة من شهادة الايزو 14001 إصدار 2015 لمؤسسة SARL Multicatering Algeria

Certificat

Référentiel **ISO 14001:2015**

Enregistré sous le n° **01 104 1718319**

Titulaire du certificat:



Multicatering Algeria SARL
CP. 026 - Poste Amirouche Zone Industrielle
Hassi Messaoud - 30500 Ouargla
Algérie

Domaine de validité: Full Catering « Restauration, Hébergement, Jardinage et Entretien des Espaces Verts, Maintenance, Approvisionnement et Gestion des Bases et Camps de Vie ».

Par l'audit, la conformité aux exigences de la norme ISO 14001:2015 a été démontrée.

Validité: Ce certificat est valable du 22.11.2021 jusqu'au 21.11.2024.
Certification initiale 2011

14.07.2021

TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein · 51105 Köln



المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (16): نسخة من شهادة الايزو 45001 إصدار 2018 لمؤسسة SARL Multicatering Algeria

Certificat

Référentiel **ISO 45001:2018**

Enregistré sous le n° **01 213 2118310**

Titulaire du certificat: **Multicatering Algeria Sarl
MCA**
CP 026 Poste Amirouche, Zone Industrielle
Hassi Messaoud, 30500 Wilaya de Ouargla
Algérie

Domaine de validité: Full Catering « Restauration, Hébergement, Jardinage et
Entretien des Espaces Verts, Maintenance, Approvisionnement et
Gestion des Bases et Camps de Vie ».

Par l'audit, la conformité aux exigences de la norme
ISO 45001:2018 a été démontrée.

Validité: Ce certificat est valable du 08.09.2020 jusqu'au 07.09.2023.
Certification initiale 2014

06.12.2021

Kühler

TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein - 51105 Köln

www.tuv.com



الملحق رقم (17): نسخة من شهادة الايزو 22000 إصدار 2018 لمؤسسة SARL Multicatering
Algeria

Certificat

Référentiel **ISO 22000:2018**

Enregistré sous le n° 01 154 2018312

Titulaire du certificat:



SARL Multicatering Algeria
Cuisine Centrale
Zone Industrielle, CP 026 Poste Amirouche
30500 Hassi Messaoud
Wilaya de Ouargla
Algérie

Domaine de validité: Préparation et distribution des plats cuisinés

Catégorie: E

Sous-catégorie: -

Par l'audit, la conformité aux exigences de la norme
ISO 22000:2018 a été démontrée.

Validité: Ce certificat est valable du 23.04.2020 jusqu'au 22.04.2023.
Certification initiale 2020

23.04.2020

Gregora Guabka

TUV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein · 51105 Köln




المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (18): مخطط لعملية تدقيق من أجل تقييم مطابقة نظام إدارة الجودة 9001 مؤسسة SARL

Multicatering Algeria

Audit plan
01 100 1818304
01 104 1718319
01 213 2118310



Page 1 of 5

Client: SARL Multicatering Algeria If there are no client changes to the audit plan one week prior to the audit, then the audit plan is considered approved.

Location(s) / Production facility (facilities) / temporary sites / other premises of service delivery: PO Box 026 Amirouche Post, Industrial Zone
30500 Hassi Messaoud Province of Ouargla
Algeria

Scope of application: Full Catering « Restauration, Hébergement, Jardinage et Entretien des espaces Verts, Maintenance, Approvisionnement et Gestion des Bases et Camps de Vie ». Full Catering "Restauration, Accommodation, Gardening and Maintenance of Green spaces, Maintenance, Supply and Management of Bases and Camps of Life".

Applicable standard, Audit criteria: ISO 9001 ISO 14001 and ISO 45001, Management system documentation of the organization, Terms and conditions of certification

Type of audit: FU2 9001 and 14001
Re Certification 45001

Client's representative: M Ousslimani Boudjema

Audit objective: 9001 and 14001
Management system conformity assessment under application of sampling with the purpose of maintaining the existing certification 45001
Management system conformity assessment under application of sampling with the purpose of re-certification

Audit language(s): Français

Audit leader: Adnane Benhabyles **Auditor(s):** Raouf Hafif ARH

external, company: external, company:

Environmental verifier: **Expert(s):**

extern, Firma: extern, Firma:

City, date audit plan preparation:

Date of last update:


Reasons for modification of the audit plan during the audit:

A room should be available to the auditors for their internal assessment. Auditee representatives accompany the auditors during the entire audit. During the opening meeting, at the latest, the audit team has to be informed about aspects relevant to occupational health and safety in the company.

Audit time Overview Location xxx

Rev. 20210817/ Doc.-No. MS-0015678 (ICMS002APLE)

Audit plan
01 100 1818304
01 104 1718319
01 213 2118310



Page 2 of 5

Le 17 Mars 2023

Date / Time	Organizational Unit and Processes	Auditor/ Abbrev.]	Interviewee	Standard Chapter
08:30 09:00	Opening meeting/réunion d'ouverture - Introduction of the participants/Présentation des participants - Audit objective/audit proceeding (Objectifs de l'audit/déroulement de l'audit) Audit plan (updated advices, security advices, special features) Plan d'audit (révision, consignes de sécurité, informations spécifiques)	ABH ARH	Top management QHSE manager All process managers	
09:00 12:30	Système de management Qualité - Quality Management System Special focus - Internal and external issues/Contexte interne et externe - Interested parties/Parties intéressées - Scope of application/Domaine d'application - Process map, externalized processes/Cartographie des processus, processus externalisés - Roles, resp. and authorities/Rôles, responsabilités et autorités - Documented information/Gestion des informations documentées - Risk analyses/Analyse des risques	ABH	M. OUSLIMANI Boudjema	4.1; 4.2.4.3; 4.4 5.1; 5.2 ;5.3 6.1 ; 6.2 ; 6.3 7.1, 7.2 ; 7.3 ; 7.4 ; 7.5 8.1, 8.2 ; 8.3 ; 8.4 ; 8.5 ; 8.6 ; 8.7 9.1, 9.2 ; 9.3 10.1 ; 10.2 ; 10.3
09:00 10:30	Processus gestion des opérations	ARH	M. LAOUKI Nouredine	4.1; 4.2.4.3; 4.4 5.1; 5.2 ;5.3 6.1 ; 6.2 ; 6.3 7.1, 7.2 ; 7.3 ; 7.4 ; 7.5 8.1, 8.5 ; 8.6 ; 8.7 9.1, 9.2 ; 9.3 10.1 ; 10.2 ; 10.3
10:30 12:30	Processus Commercial - Internal and external issues/Contexte interne et externe - Roles, resp. and authorities/Rôles, responsabilités et autorités - Documented information/Gestion des informations documentées - Risk analyses/Analyse des risques - Legal compliance/Obligations de	ARH	M. AMIAR Abdelkrim	4.1; 4.2.4.3; 4.4 5.1; 5.2 ;5.3 6.1 ; 6.2 ; 6.3 7.1, 7.2 ; 7.3 ; 7.4 ; 7.5 8.1, 8.2 ; 9.1, 9.2 ; 9.3 10.1 ; 10.2 ; 10.3

Rev. 20210817/ Doc.-No. MS-0015678 (ICMS002APLE)

Audit plan
 01 100 1818304
 01 104 1718319
 01 213 2118310



Precisely Right.

Page 3 of 5

Date / Time	Organizational Unit and Processes	Auditor/ Abbrev.I	Interviewee	Standard Chapter
	<ul style="list-style-type: none"> conformité et exigences réglementaires Clients requirements/Exigences des clients Internal audits/Audits internes Management of complaints/Gestion des réclamations Corrective actions and non-conformities/Actions correctives et non-conformités Control and performance measurement/Contrôle et mesure de performance Correctives action 			
12:30 14:30	Lunch break/Pause-Déjeuner			
14:30 17:30	Visite site full catering Les sites à déterminer avec le client selon le timing et la logistique et les accords des clients Verification des aspect HSE	ARH		
14:30 17:30	Processus Amélioration continue Special focus : <ul style="list-style-type: none"> Legae compliance/Obligations de conformité et exigences réglementaires Clients requirements/Exigences des clients Internal audits/Audits internes Management of complaints/Gestion des réclamations Corrective actions and non-conformities/Actions correctives et non-conformités Control and performance measurement/Contrôle et mesure de performance Correctives action Management review 	ABH	M. OUSLIMANI Boudjema	
17:30 18:30	Synthèse entre auditeur	ABH ARH		
Le 18 Mars 2023				
	Processus Ressources Humaines - Internal and external issues/Contexte interne et	ARH ABH	M. KERZAZI Mohamed Belkhir	4.1; 4.2; 4.3; 4.4 5.1; 5.2; 5.3

Rev. 20210817/ Doc.-No. MS-0015678 (ICNS0062APLE)

Audit plan
 01 100 1818304
 01 104 1718319
 01 213 2118310



Precisely Right.

Page 4 of 5

Date / Time	Organizational Unit and Processes	Auditor/ Abbrev.I	Interviewee	Standard Chapter
08:30 10:30	externe - Roles, resp. and authorities/Rôles, responsabilités et autorités - Documented information/Gestion des informations documentées - Risk analyses/Analyse des risques - Legae compliance/Obligations de conformité et exigences réglementaires - Recrutement - Formations - Gestion des compétences - Visites médicales - Maitrise opérationnelle - Internal audits/Audits internes - Management of complaints/Gestion des réclamations - Corrective actions and non-conformities/Actions correctives et non-conformités - Control and performance measurement/Contrôle et mesure de performance - Correctives action			6.1; 6.2; 6.3 7.1, 7.2; 7.3; 7.4; 7.5 9.1, 9.2; 9.3 10.1; 10.2; 10.3
10:30 12:30	Processus Achat & Approvisionnement - Internal and external issues/Contexte interne et externe - Roles, resp. and authorities/Rôles, responsabilités et autorités - Documented information/Gestion des informations documentées - Risk analyses/Analyse des risques - Legae compliance/Obligations de conformité et exigences réglementaires - Maitrise opérationnelle - Internal audits/Audits internes - Management - Evaluation - Selections - Corrective actions and non-conformities/Actions correctives et non-conformités - Control and performance measurement/Contrôle et mesure de performance - Correctives action - Control and performance measurement/Contrôle et mesure de performance - Correctives action	ARH ABH	M. BEDJGUELEL Yazid M. AMAMRA Ali	4.1; 4.2; 4.3; 4.4 5.1; 5.2; 5.3 6.1; 6.2; 6.3 7.1, 7.2; 7.3; 7.4; 7.5 8.1, 8.4; 9.1, 9.2; 9.3 10.1; 10.2; 10.3
12:30 13:30	Pause			

Rev. 20210817/ Doc.-No. MS-0015678 (ICNS0062APLE)

Audit plan
01 100 1818304
01 104 1718319
01 213 2118310



Page 5 of 5

Date / Time	Organizational Unit and Processes	Auditor/ Abbrev.]	Interviewee	Standard Chapter
13.30 15.30	Processus Ressources Humaines - Internal and external issues/Contexte interne et externe - Roles, resp. and authorities/Rôles, responsabilités et autorités - Documented information/Gestion des informations documentées - Risk analyses/Analyse des risques - Legal compliance/Obligations de conformité et exigences réglementaires - Recrutement - Formations - Gestion des compétences - Visites médicales - Maîtrise opérationnelle - Internal audits/Audits internes - Management of complaints/Gestion des réclamations - Corrective actions and non-conformities/Actions correctives et non-conformités - Control and performance measurement/Contrôle et mesure de performance - Correctives action	ABH ARH	M. KERZAZI Mohamed Belkhir	4.1; 4.2.4.3; 4.4 5.1; 5.2; 5.3 6.1; 6.2; 6.3 7.1, 7.2; 7.3; 7.4; 7.5 9.1, 9.2; 9.3 10.1; 10.2; 10.3
15.30 16.30	Closing meeting preparation/Préparation réunion clôture	ABH ARH		
16.30 17.00	Meeting with MR and results/Réunion avec le chargé d'audit et résultats	ABH ARH	M. OUSLIMANI Boudjema	
17.00 17.30	Closing meeting/Réunion de clôture	ABH ARH		

In case of an audit team the documentation of evidence must be made separately (exception top management). Adequate contact persons in the company must be mentioned in the audit plan.

As per the contract, all work documents are treated confidentially and are stored securely.



Distribution for the client:

(Established by the client)

Distribution for the audit plan:

Client Certification Body (Bodies) Auditor/Expert Database

الملحق رقم (19): شهادة تثبت جهود رسم التكوين لمؤسسة Enasel ووحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير

<p style="text-align: center;">الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية</p> <p style="text-align: center;">وزارة التعليم المهنيين مديرية التكوين والتعليم المهنيين ولاية السواي</p> <p style="text-align: center;">شهادة تثبت جهود رسم التكوين المتواصل</p> <p>- بناء على الطلب المقدم من طرف المؤسسة الوطنية للأملاح، ووحدة ملاحات مروان (ENASEL) بالمغير رقم: 2022/02 بتاريخ: 2022/01/17.</p> <p>- بناء على محضر اجتماع اللجنة الخاصة بالكلفة بدراسة طلبات تحديد نسبة رسم التكوين المتواصل.</p> <p>يشهد مدير التكوين والتعليم المهنيين أن نسبة رسم التكوين المتواصل.</p> <p>بالنسبة للعدة من: 2021/07/01 إلى غاية 2021/12/31 وهي: 0,15 % بالزيادة:</p> <p>..... معفاة من الرسم</p> <p>سللت هذه الشهادة في نسختين للعمل بها في حدود ما يسمح به القانون.</p> <p>حرر بالوادي في: 03 فيفري 2022</p> <p style="text-align: right;">الإمضاء والختم عن الوكيل وتبويض منه مدير التكوين والتعليم المهنيين ولاية السواي محمد زيان</p> 	<p style="text-align: center;">الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية</p> <p style="text-align: center;">وزارة التكوين والتعليم المهنيين الولاية للتكوين والتعليم المهنيين ولاية السواي</p> <p style="text-align: center;">شهادة تثبت جهود رسم التكوين</p> <p>- بناء على الطلب المقدم من طرف المؤسسة الوطنية للأملاح، ووحدة ملاحات مروان (ENASEL) بالمغير رقم: 2022/02 بتاريخ: 2022/01/17.</p> <p>- بناء على محضر اجتماع اللجنة الخاصة بالكلفة بدراسة طلبات تحديد نسبة رسم التكوين المتواصل.</p> <p>يشهد مدير التكوين والتعليم المهنيين أن نسبة رسم التكوين المتواصل.</p> <p>بالنسبة للعدة من: 2021/07/01 إلى غاية 2021/12/31 وهي: 0,07 % بالتقصير ونسوي:</p> <p>13.740,61 (دج) سبعة عشرة ألف واربعمائة وستة وثمانون دينار جزائري و 64 سنتيما.</p> <p>سللت في نسختين للعمل بها في حدود ما يسمح به القانون.</p> <p>حرر بالوادي في: 03 فيفري 2022</p> <p style="text-align: right;">الإمضاء والختم عن الوكيل وتبويض منه مدير التكوين والتعليم المهنيين ولاية السواي محمد زيان</p> 
--	---

المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (20): خدمة اجتماعية في إطار المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة Enasel وحدة ملاحظات مروان أنسيغة ولاية
المغير "المحفظة المدرسية ، منحة مدرسية"

المؤسسة الوطنية للأصالح
ENTREPRISE NATIONALE DE SELS
Société par actions au capital social de 1.600.000.000 DA
(Filière du Groupe Industriel Minier MANADJIM EL DJAZAIR -MANAL Spa)

Constantine le, 13 OCT 2022

DECISION

Le Président Directeur Général,

- Vu le Décret n° 83-444, du 16 juillet 1983, portant création de l'Entreprise Nationale de Sel et E.N.A.S.E.L.
- Vu les Statuts du 04 Juin 1990, portant transformation juridique de l'Entreprise Nationale de Sel en Société Par Actions.
- Vu le Procès-verbal du Conseil d'Administration N° 03/2015 du 28.05.2015, portant désignation de M. MECHLAOUI Nabil en qualité de Président Directeur Général.
- Vu l'Article 34 de la loi de finances complémentaire pour 2001 du 19/07/2001 relatif à la prise en charge de la prime de scolarité par les Organismes Employeurs.
- Vu décret 19-239 du 04.09.2019, article 2: révision du montant annuel de la prime de scolarité.

D E C I D E

ARTICLE 1: Une prime de scolarité variant de 3000 DA par enfant scolarisé est attribuée au personnel de l'Entreprise selon les états transmis par les services de la C.N.A.S

ARTICLE 2: Cette prime est intégrée sur le bulletin de paie du mois d'Octobre 2022.

ARTICLE 3: Les modalités d'attribution sont identiques à celles appliquées pour les Allocations Familiales.

ARTICLE 4: Madame la Directrice des Ressources Humaines, Monsieur le Directeur des Finances et de la Comptabilité, et les Directeurs des Unités sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'application de la présente Décision qui prend effet à compter de sa signature.

le Président Directeur Général

Société par actions au capital social de 1.600.000.000 DA
(Filière du Groupe Industriel Minier MANADJIM EL DJAZAIR -MANAL Spa)

Constantine le 25/09/2022

Destinataire : BANQUE NATIONALE D'ALGERIE
AP 840 :

ORDRE DE VIREMENT N°06/ 2022

Messieurs,

Par le débit de notre compte n° N° 840.200.010.987/19 ouvert dans vos livres, nous vous prions de bien vouloir effectuer le virement suivant :

CODE	BENEFICIAIRE	N° DE RIB	DOMICILIATION	MONTANT
800	Association des oeuvres Sociales des travailleurs de l'ENASEL El meghaier	00300392000947200047	ENASEL	390 000,00
Arrêté le présent état à la somme de:				
Trois Cent Quatre Vingt Dix Mille Dinars Algériens				
TOTAL				390 000,00

Motif : Dotation Regt. trousseau scolaire ex 2022/2023 .

المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (21): خدمات صحية في إطار المسؤولية الاجتماعية لمؤسسة Enasel وحدة ملاحظات مروان أنسيغة ولاية
المغير "تحاليل طبية لمجموعة من العمال"

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة الصحة

صحة والسكان لولاية السمير
مؤسسة العمومية للصحة الجوارية للمغير
المديرية الفرعية للمصالح الصحية

الرقم الإحصائي : 000839279000243
الرقم الجبائي : 000839275069506
رقم المادة : 39270000047

يطلب من السيد / مدير المؤسسة الوطنية للأحلام ملاحظات مروان

أنسيغة المغير ولاية الوادي

كشف رقم : 2022/

اتفاقية رقم : 2022/63 بتاريخ : 2019/11/13

المبلغ	سعر الفحوصات	عدد الفحوصات	طبيعة الخدمة
3500.00 دج	100.00 دج	35	فحص طبي اجري من طرف طبيب مختص
التحاليل المخبرية			
140.00 دج	04.00 دج	35	GLYCEMIE
420.00 دج	12.00 دج	35	FNS
140.00 دج	04.00 دج	35	UREE SANGUINE
140.00 دج	04.00 دج	35	CREATININE
140.00 دج	04.00 دج	35	CHOLESTEROLE
420.00 دج	12.00 دج	35	TRIGLYCERIDE
875.00 دج	25.00 دج	35	VS
الرسومات بالأشعة			
60.00 دج	30.00 دج	02	RX DU THORAX
40.00 دج	40.00 دج	01	E.C.G
التلقيحات			
00.00 دج	30.00 دج	00	D.T Adulte
00.00 دج	103.52 دج	00	V.Hb Adulte
الملفات الجديدة			
00.00 دج	140.40 دج	00	عدد الملفات الجديدة
5875.00 دج	المجموع :		

- أوقف هذا الكشف بمبلغ خمسة الاف وثمانمائة و خمسة وسبعين دينار جزائري (5875.00 دج)

- طريقة التسديد : يتم التسديد بصك موجه إلى أمين خزينة البلدية و القطاع الصحي بالمغير.
ح ج ب : 306534/30

المغير :
المدير

المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (22): تعاقدية صناعة البترول لفائدة عمال مؤسسة **Enasel** وحدة ملاحات مروان أنسيغة ولاية المغير



M.I.P. Mutuelle de l'Industrie du Pétrole

تعاقدية صناعة البترول

ⵜⴰⵎⴰⵏⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴰⵏⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴰⵏⴰⵏⵜ

Direction Générale

المديرية العامة

Communiqué Informatif

A

l'attention des membres adhérents de la MIP



Objet : Fonds d'aide au logement.

Un modèle unique et innovant au service du mieux-vivre est actuellement poursuivi par la Mutuelle de l'Industrie du Pétrole, afin d'améliorer la qualité de vie de l'ensemble de ses membres adhérents.

Parce que le logement est un déterminant social majeur et une condition essentielle du mieux-vivre, la MIP valorise de plus en plus la prestation « Fonds d'Aide au Logement » par l'établissement de nouvelles conventions avec des promoteurs immobiliers à l'ouest et au centre du pays.

Un accompagnement professionnel est assuré par la MIP afin de faciliter à ses membres adhérents d'acquiescer le logement de leur choix.

Il est important de signaler que la MIP accompagne ses membres adhérents dans le processus de logement dans un cadre d'intermédiation. Elle est traduite comme suit :

- Coopération mutuelle avec les promoteurs immobiliers pour réaliser cette prestation au profit des adhérents de la MIP.
- Gestion des inscriptions à travers les formulaires de chaque promotion immobilière
- Négociation des prix de vente.
- Négociation avec les banques publiques en Algérie pour un prêt à un taux d'intérêt préférentiel compétitif pour les acquéreurs désirant contracter un crédit bancaire classique ou islamique.

1- Promotion Immobilière : **SARL ABCO OUEST**

Adresse : Hai El Mactaa (ex Ravin Blanc) / Oran - Résidence les orangers lot du 214 au 225.

Etat descriptif des logements mises en vente :

Type	Prix unitaire TTC en M ²
F3	189 800,00
F4/F5	189 800,00
Places parking simple	1 600 000,00
Places parking double	2 600 000 ,00
Caves	100 000,00

2- Promotion Immobilière : **SARL SOPRIMA**

Adresse : Résidence Fontaine des anges Bt « E » Staouali - Alger/ appartements, parking et caves se situent à CHAIBA wilaya de Tipaza.

Etat descriptif des logements mises en vente :

Type	Prix unitaire TTC en M ² (surface sans balcons)
F3	150 000,00
F4	150 000,00
Place parking	1 950 000,00

NB : Le prix unitaire TTC en M² des balcons est de : 95 000,00 DA



3- Promotion Immobilière: **BOUSBIA NADII**

Adresse: 1200 logements résidence EL Bahdja Bt C commune de Bab Ezzouar/ les appartements se situent à la résidence « Nouara » sise à la coopérative CILFA cité Boughezoula Béni Messous - Alger.

Etat descriptif des logements mises en vente :

Type	Prix unitaire TTC en M ²
F3	150 000,00
F4	150 000,00
F5	150 000,00
F6	150 000,00

4- Promotion Immobilière: **BEN YAHIA**

Adresse: Résidence Chaabani lot n° 06 bloc F n°2 Val d'Hydra - Alger, appartement, places parking et caves se situent à Bousmail wilaya de Tipaza.

Etat descriptif des logements mises en vente :

Type	Prix unitaire TTC en M ²
F3	140 000,000
F4	140 000,000
F5	140 000,000
Box	1600 000,000

**Dossier à fournir :**

- Demande manuscrite
- Extrait de naissance
- Copie de la pièce d'identité
- Résidence
- Attestation de travail indiquant la permanisation du travailleur
- 03 dernières fiches de paie
- Relevé des émoluments
- Remplissage du formulaire disponible sur le site web de la MIP (www.mip.dz)

Conditions et modalités de paiement :

Les modalités de paiement seront précisées clairement dans les actes de vente des adhérents conformément aux listes des adhérents acquéreurs validées et signées par la mutuelle de l'industrie du pétrole MIP.



du Pétrole

Siège Social:

43, Rue Louis Rouget, Frais Vallon, El Biar - Alger



La MIP est un organisme à caractère social de droit privé, à but non lucratif, régi par la loi n°15-02 du 04 janvier 2015, relative aux mutuelles sociales, agréée par le ministre du travail de l'emploi et de la sécurité sociale.

Créé depuis 1976, les entreprises affiliées sont les entreprises du secteur des Hydrocarbures, Chimie et Mines et leurs filiales.

Le membre adhérent est celui en contrepartie de versement régulier de sa cotisation et participation financière particulière ouvre droit aux prestations servies par la MIP.

Le délai de validité des prestations est d'une durée d'une année.

"La MIP est en permanence à l'écoute et au service de ses adhérents"

Site Web : www.mip.dz

La MIP offre des prestations en nature de l'assurance maladie d'un taux de 20% en complément des prestations servies par la caisse de la sécurité sociale et dans la limite de 100% du tarif de référence de remboursement de la sécurité sociale.

1/ Couvertures Médicales

Consultation Spécialisée :

Un forfait supplémentaire de 600 DA pour les consultations spécialisées.

Lunetterie :

Un forfait supplémentaire pour toute prestation désignée par la CNAS comme frais de lunetterie à raison de :

Monture : 2 000 DA
Verres et/ou verres de contact : 4 000 DA

Ou

Par prise en charge " convention optique"

Monture: 2 000 DA
Verres: 4 000 DA

Analyses Médicales :

Un taux de 20% des frais engagés par le membre adhérent est octroyé par la MIP.

Actes Dentaires :

D30 à D49 1500 DA
D50 et plus 2500 DA

Prothèse Dentaire :

Un forfait de 5000 DA
Pour Toute prestation désignée par l'assurance sociale comme prothèse dentaire.

Actes d'imagerie R90 et plus (Scanner, IRM, Scintigraphie ou autres) 6000 DA

Les Actes de Chirurgie ou Acte en K :

Forfait supplémentaire pour toute prestation désignée par la CNAS comme acte chirurgical ou acte en K selon les paliers et quantités suivantes:

K50 à K 74 1 500 DA
K 75 à K99 2 000 DA
K100 et plus 2 500 DA

Prime Clinique :

Un forfait de 5000 DA pour les frais de séjour de maternité.

Prime Intervention Chirurgicale:

Un forfait de 20 000 DA pour chaque intervention chirurgicale au sein d'un établissement de santé privé.

2/ Evénements familiaux :

Mariage :

40 000 DA pour chaque mariage.

Naissance :

10 000 DA pour chaque naissance.

الملحق رقم (24): مخطط لعملية تدقيق اجتماعي لعدة مواضيع موجهة لوحدات مؤسسة الوطنية للأملح Enasel

Constantine, le 02/06/2022

Ref: 488 DG / DCGA/2022

**A MESSIEURS
LES DIRECTEURS DES UNITES**

Objet / Audit 1^{er} Semestre 2022.

Dans le cadre de l'audit du 1^{er} semestre 2022 le planning d'audit est fixé comme suit:

Unité	Thème/Activité	Date	Auditeur
Siège	-Formation et apprentissage ; -Missions.	06-07/06/2022	S. BENCHAABANE M. BETINA
SOZ	-Formation et apprentissage ; -Missions ; -Commercial (Fichier clients, Créances...).	08/06/2022	T. BOULFERNANE S. BENCHAABANE M. BETINA
SGL	-Formation et apprentissage ; -Missions ; -Commercial (Fichier clients, Créances...); -Technique (Investissement, Récolte, Consommations...).	13-14/06/2022	T. BOULFERNANE S. BENCHAABANE M. BETINA
CBA	-Formation et apprentissage ; -Missions ; -Commercial (Fichier clients, Créances...).	15/06/2022	T. BOULFERNANE S. BENCHAABANE
CAL	-Formation et apprentissage ; -Missions ; -Commercial (Fichier clients, Créances...).	19/06/2022	S. BENCHAABANE M. BETINA
CEO	-Formation et apprentissage ; -Missions ; -Commercial (Fichier clients, Créances...).	21/06/2022	T. BOULFERNANE S. BENCHAABANE M. BETINA

Direction Générale Zone Industrielle « Le Rhumel » BP 16, Cité Boussouf, Constantine.
Tél : 031 60 65 17 Fax : 031 60 64 65. E-mail: dga@enasel.com. Web : http://www.enasel.com

المؤسسة الوطنية للأملح
ملاحظات المراجعين - المفسرين
البريد الإلكتروني: dga@enasel.com
البريد الإلكتروني: dga@enasel.com
البريد الإلكتروني: dga@enasel.com

المصدر: وثائق المؤسسة

الملحق رقم (25) مخرجات برنامج SPSS

1- خصائص عينة الدراسة:

sexe

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculin	163	79.1	79.1	79.1
	Féminin	43	20.9	20.9	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	-30	36	17.5	17.5	17.5
	30-40	83	40.3	40.3	57.8
	40-50	71	34.5	34.5	92.2
	+50	16	7.8	7.8	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

education

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moins de seconder	79	38.3	38.3	38.3
	DUEA	18	8.7	8.7	47.1
	licence	37	18.0	18.0	65.0
	master	38	18.4	18.4	83.5
	Ingénieur	30	14.6	14.6	98.1
	doctrant	4	1.9	1.9	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

carrière

carrière

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cadre superieur	33	16.0	16.0	16.0
	Cadre	71	34.5	34.5	50.5
	agent de maîtrise	55	26.7	26.7	77.2
	agent de Executive	47	22.8	22.8	100.0
	Total	206	100.0	100.0	

experience

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid -5	72	35.0	35.0	35.0
5-9	62	30.1	30.1	65.0
10-14	41	19.9	19.9	85.0
+15	31	15.0	15.0	100.0
Total	206	100.0	100.0	

-2 صدق وثبات أداة الدراسة:

المتغير التدقيق الاجتماعي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	25

- تدقيق المطابقة الاجتماعية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	8

- تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	9

- التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	8

المسؤولية الاجتماعية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.937	27

- مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	7

مجال المساهمات العامة:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	6

مجال الموارد البشرية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	7

مجال مساهمات المنتج أو الخدمة:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	7

الاستبيان ككل:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	52

3- الارتباط:

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Mean	meanx1
X1	Pearson Correlation	1	.557**	.546**	.554**	.582**	.610**	.667**	.531**	.718**	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X2	Pearson Correlation	.557**	1	.678**	.584**	.394**	.382**	.440**	.432**	.628**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X3	Pearson Correlation	.546**	.678**	1	.582**	.412**	.361**	.470**	.445**	.655**	.716**
	Sig. (2-tailed)										
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X4	Pearson Correlation	.554**	.584**	.582**	1	.597**	.603**	.542**	.550**	.737**	.800**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X5	Pearson Correlation	.582**	.394**	.412**	.597**	1	.753**	.775**	.614**	.786**	.821**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X6	Pearson Correlation	.610**	.382**	.361**	.603**	.753**	1	.729**	.551**	.753**	.799**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X7	Pearson Correlation	.667**	.440**	.470**	.542**	.775**	.729**	1	.643**	.823**	.841**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X8	Pearson Correlation	.531**	.432**	.445**	.550**	.614**	.551**	.643**	1	.740**	.763**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meanx	Pearson Correlation	.718**	.628**	.655**	.737**	.786**	.753**	.823**	.740**	1	.933**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meanx 1	Pearson Correlation	.810**	.708**	.716**	.800**	.821**	.799**	.841**	.763**	.933**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Correlations

		X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	mea nx	mea nx2
X9	Pearson Correlation	1	.627**	.614**	.523**	.464**	.433**	.478**	.535**	.425**	.746 ⁺	.751 ⁺
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X10	Pearson Correlation	.627**	1	.655**	.618**	.459**	.507**	.518**	.599**	.501**	.765 ⁺	.801 ⁺
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X11	Pearson Correlation	.614**	.655**	1	.660**	.439**	.425**	.561**	.507**	.472**	.754 ⁺	.783 ⁺
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X12	Pearson Correlation	.523**	.618**	.660**	1	.408**	.557**	.555**	.601**	.632**	.769 ⁺	.815 ⁺
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X13	Pearson Correlation	.464**	.459**	.439**	.408**	1	.604**	.530**	.510**	.364**	.621 ⁺	.680 ⁺
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X14	Pearson Correlation	.433**	.507**	.425**	.557**	.604**	1	.612**	.527**	.521**	.636 ⁺	.739 ⁺
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X15	Pearson Correlation	.478**	.518**	.561**	.555**	.530**	.612**	1	.594**	.503**	.696 ⁺	.773 ⁺
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X16	Pearson Correlation	.535**	.599**	.507**	.601**	.510**	.527**	.594**	1	.628**	.760 ⁺	.799 ⁺
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
X17	Pearson Correlation	.425**	.501**	.472**	.632**	.364**	.521**	.503**	.628**	1	.720 ⁺	.735 ⁺

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meanx	Pearson Correlation	.746**	.765**	.754**	.769**	.621**	.636**	.696**	.760**	.720**	1	.943*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meanx2	Pearson Correlation	.751**	.801**	.783**	.815**	.680**	.739**	.773**	.799**	.735**	.943*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206	206

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	meanx	meanx3
X18	Pearson Correlation	1	.606*	.481*	.475**	.496*	.610*	.472**	.400*	.700*	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	205	206	206	206	206	206	206	206
X19	Pearson Correlation	.606*	1	.678*	.508**	.565*	.464*	.602**	.427*	.681*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	205	206	206	206	206	206	206	206
X20	Pearson Correlation	.481*	.678*	1	.434**	.494*	.504*	.512**	.429*	.665*	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	205	205	205	205	205	205	205	205	205	205
X21	Pearson Correlation	.475*	.508*	.434*	1	.460*	.485*	.426**	.423*	.584*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	205	206	206	206	206	206	206	206
X22	Pearson Correlation	.496*	.565*	.494*	.460**	1	.621*	.623**	.463*	.707*	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

	N	206	206	205	206	206	206	206	206	206	206
X23	Pearson Correlation	.610*	.464*	.504*	.485**	.621*	1	.685**	.639*	.821*	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	206	206	205	206	206	206	206	206	206	206
X24	Pearson Correlation	.472*	.602*	.512*	.426**	.623*	.685*	1	.616*	.783*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	206	206	205	206	206	206	206	206	206	206
X25	Pearson Correlation	.400*	.427*	.429*	.423**	.463*	.639*	.616**	1	.701*	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	206	206	205	206	206	206	206	206	206	206
meanx	Pearson Correlation	.700*	.681*	.665*	.584**	.707*	.821*	.783**	.701*	1	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	206	206	205	206	206	206	206	206	206	206
meanx3	Pearson Correlation	.740*	.785*	.743*	.680**	.767*	.829*	.817**	.739*	.927*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	206	206	205	206	206	206	206	206	206	206

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	meany	meany1
Y1	Pearson Correlation	1	.404**	.400**	.030	.376**	.114	.378*	.397**	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.665	.000	.103	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y2	Pearson Correlation	.404**	1	.203**	-.031-	.241**	.050	.174*	.227**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.653	.000	.480	.012	.001	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y3	Pearson Correlation	.400**	.203**	1	.212**	.638**	.361*	.569*	.660**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206

Y4	Pearson Correlation	.030	-.031-	.212**	1	.222**	.618*	.205*	.456**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.665	.653	.002		.001	.000	.003	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y5	Pearson Correlation	.376**	.241**	.638**	.222**	1	.475*	.659*	.632**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y6	Pearson Correlation	.114	.050	.361**	.618**	.475**	1	.548*	.653**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.103	.480	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y7	Pearson Correlation	.378**	.174*	.569**	.205**	.659**	.548*	1	.728**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.003	.000	.000		.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany	Pearson Correlation	.397**	.227**	.660**	.456**	.632**	.653*	.728*	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany1	Pearson Correlation	.594**	.476**	.728**	.512**	.776**	.690*	.769*	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	meany	meany2
Y8	Pearson Correlation	1	.335**	.582**	.481**	.292**	.501**	.696**	.690**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206
Y9	Pearson Correlation	.335**	1	.570**	.612**	.594**	.419**	.569**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206
Y10	Pearson Correlation	.582**	.570**	1	.579**	.493**	.581**	.712**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206
Y11	Pearson Correlation	.481**	.612**	.579**	1	.431**	.452**	.617**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206
Y12	Pearson Correlation	.292**	.594**	.493**	.431**	1	.481**	.601**	.732**
	Sig. (2-tailed)								
	N	206	206	206	206	206	206	206	206

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206
Y13	Pearson Correlation	.501**	.419**	.581**	.452**	.481**	1	.721**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206
meany	Pearson Correlation	.696**	.569**	.712**	.617**	.601**	.721**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206
meany2	Pearson Correlation	.690**	.789**	.825**	.778**	.732**	.744**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	meany	meany3
Y14	Pearson Correlation	1	.487**	.416**	.382**	.149*	.332**	.324**	.637**	.622**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.033	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y15	Pearson Correlation	.487**	1	.686**	.550**	.277**	.405**	.460**	.662**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y16	Pearson Correlation	.416**	.686**	1	.569**	.502**	.478**	.551**	.746**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y17	Pearson Correlation	.382**	.550**	.569**	1	.343**	.516**	.485**	.660**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y18	Pearson Correlation	.149*	.277**	.502**	.343**	1	.306**	.407**	.474**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y19	Pearson Correlation	.332**	.405**	.478**	.516**	.306**	1	.601**	.628**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y20	Pearson Correlation	.324**	.460**	.551**	.485**	.407**	.601**	1	.731**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany	Pearson	.637**	.662**	.746**	.660**	.474**	.628**	.731**	1	.898**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany3	Pearson	.622**	.773**	.833**	.759**	.606**	.705**	.746**	.898**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	meany	meany4
Y21	Pearson	1	.764**	.688**	.619**	.650**	.638**	.578**	.732**	.851**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y22	Pearson	.764**	1	.600**	.696**	.536**	.693**	.552**	.677**	.829**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y23	Pearson	.688**	.600**	1	.592**	.720**	.583**	.577**	.722**	.822**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y24	Pearson	.619**	.696**	.592**	1	.654**	.735**	.573**	.666**	.832**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y25	Pearson	.650**	.536**	.720**	.654**	1	.679**	.668**	.690**	.849**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y26	Pearson	.638**	.693**	.583**	.735**	.679**	1	.642**	.684**	.850**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
Y27	Pearson	.578**	.552**	.577**	.573**	.668**	.642**	1	.615**	.785**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206

meany	Pearson									
	Correlation	.732**	.677**	.722**	.666**	.690**	.684**	.615**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany4	Pearson									
	Correlation	.851**	.829**	.822**	.832**	.849**	.850**	.785**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		meanx	meany	meanx1	meanx2	meanx3	meany1	meany2	meany3	meany4
meanx	Pearson									
	Correlation	1	.780**	.933**	.943**	.927**	.656**	.565**	.636**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany	Pearson									
	Correlation	.780**	1	.706**	.734**	.748**	.820**	.855**	.898**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meanx1	Pearson									
	Correlation	.933**	.706**	1	.817**	.796**	.597**	.505**	.571**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meanx2	Pearson									
	Correlation	.943**	.734**	.817**	1	.817**	.608**	.520**	.612**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meanx3	Pearson									
	Correlation	.927**	.748**	.796**	.817**	1	.635**	.560**	.599**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany1	Pearson									
	Correlation	.656**	.820**	.597**	.608**	.635**	1	.579**	.635**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany2	Pearson									
	Correlation	.565**	.855**	.505**	.520**	.560**	.579**	1	.747**	.558**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany3	Pearson									
	Correlation	.636**	.898**	.571**	.612**	.599**	.635**	.747**	1	.645**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206
meany4	Pearson Correlation	.805**	.823**	.738**	.764**	.756**	.605**	.558**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	206	206	206	206	206	206	206	206	206

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المتوسطات الحسابية:

-4

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
meanx	206	2.00	5.00	3.9210	.63282
meany	206	1.67	5.00	3.7679	.64725
meanx1	206	2.00	5.00	3.9466	.71132
meanx2	206	2.00	5.00	3.9083	.66148
meanx3	206	2.00	5.00	3.9092	.66093
meany1	206	1.00	5.00	3.7039	.67641
meany2	206	1.17	5.00	3.5696	.88085
meany3	206	1.43	5.00	3.6512	.78480
meany4	206	2.00	5.00	4.1186	.71874
Valid N (listwise)	206				

التدقيق الاجتماعي

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
meanx	206	2.00	5.00	3.9210	.63282
meanx1	206	2.00	5.00	3.9466	.71132
meanx2	206	2.00	5.00	3.9083	.66148
meanx3	206	2.00	5.00	3.9092	.66093
X1	206	1	5	3.93	.975
X2	206	1	5	3.90	.841
X3	206	1	5	3.86	.916
X4	206	1	5	3.98	.900
X5	206	1	5	3.98	.934
X6	206	1	5	3.99	.908
X7	206	1	5	4.00	.870
X8	206	1	5	3.94	.925
X9	206	1	5	3.98	.965
X10	206	1	5	4.08	.866
X11	206	1	5	3.99	.897
X12	206	1	5	3.92	.962

X13	206	1	5	3.77	.772
X14	206	1	5	3.82	.736
X15	206	1	5	3.88	.850
X16	206	1	5	3.89	.854
X17	206	1	5	3.85	.871
X18	206	2	5	3.98	.872
X19	206	2	5	3.90	.790
X20	205	1	5	3.87	.867
X21	206	1	5	3.87	.867
X22	206	2	5	3.95	.776
X23	206	1	5	3.96	.907
X24	206	1	5	3.95	.922
X25	206	1	5	3.86	1.000
Valid N (listwise)	205				

المسؤولية الاجتماعية

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
meany	206	1.67	5.00	3.7679	.64725
meany1	206	1.00	5.00	3.7039	.67641
meany2	206	1.17	5.00	3.5696	.88085
meany3	206	1.43	5.00	3.6512	.78480
meany4	206	2.00	5.00	4.1186	.71874
Y1	206	1	5	3.64	1.016
Y2	206	1	5	3.59	1.217
Y3	206	1	5	3.84	.965
Y4	206	1	5	3.53	1.216
Y5	206	1	5	3.89	.931
Y6	206	1	5	3.71	.933
Y7	206	1	5	3.72	1.120
Y8	206	1	5	3.69	1.144
Y9	206	1	5	3.36	1.317
Y10	206	1	5	3.62	1.052
Y11	206	1	5	3.43	1.123
Y12	206	1	5	3.54	1.220
Y13	206	1	5	3.78	1.104
Y14	206	1	5	3.68	1.170
Y15	206	1	5	3.47	1.184
Y16	206	1	5	3.50	1.030
Y17	206	1	5	3.67	1.073
Y18	206	1	5	3.51	1.237
Y19	206	1	5	3.81	.983

Y20	206	1	5	3.92	.990
Y21	206	1	5	4.06	.909
Y22	206	1	5	4.11	.849
Y23	206	1	5	4.09	.881
Y24	206	1	5	4.12	.820
Y25	206	1	5	4.04	.954
Y26	206	1	5	4.16	.818
Y27	206	1	5	4.25	.817
Valid N (listwise)	206				

5- اختبار التوزيع الطبيعي:

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
meanx	206	2.00	5.00	3.9210	.63282	-.510-	.169	-.068-	.337
meany	206	1.67	5.00	3.7679	.64725	-.593-	.169	.082	.337
meanx1	206	2.00	5.00	3.9466	.71132		.169	-.136-	.337
meanx2	206	2.00	5.00	3.9083	.66148	-.833-	.169	.361	.337
meanx3	206	2.00	5.00	3.9092	.66093	-.386-	.169	-.383-	.337
meany1	206	1.00	5.00	3.7039	.67641	-.821-	.169	1.219	.337
meany2	206	1.17	5.00	3.5696	.88085	-.308-	.169	-.450-	.337
meany3	206	1.43	5.00	3.6512	.78480	-.581-	.169	-.016-	.337
meany4	206	2.00	5.00	4.1186	.71874	-.631-	.169	.030	.337
Valid N (listwise)	206								

6- اختبار الفروق:

متغير التدقيق الاجتماعي:

- الجنس:

Group Statistics

	sexe	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
meanx	Masculin	163	3.9851	.60953	.04774
	Féminin	43	3.6781	.66727	.10176

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
meanx	Equal variances assumed	1.127	.290	2.879	204	.004	.30697	.10661	.09677	.51717
	Equal variances not assumed			2.731	61.750	.008	.30697	.11240	.08227	.53168

- العمر:

ANOVA

meanx

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.112	3	1.037	2.653	.050
Within Groups	78.983	202	.391		
Total	82.094	205			

- المستوى التعليمي:

ANOVA

meanx

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.225	5	1.245	3.282	.007
Within Groups	75.870	200	.379		
Total	82.094	205			

- المستوى الوظيفي:

ANOVA

meanx

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.106	4	.527	1.323	.263
Within Groups	79.988	201	.398		
Total	82.094	205			

- الخبرة المهنية:

ANOVA

meanx

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.850	3	.283	.704	.550
Within Groups	81.244	202	.402		
Total	82.094	205			

متغير المسؤولية الاجتماعية

- الجنس:

Group Statistics

	sexe	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
meany	Masculin	163	3.8362	.61753	.04837
	Féminin	43	3.5090	.69802	.10645

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
meany	Equal variances assumed	1.604	.207	3.005	204	.003	.32713	.10885	.11251	.54175
	Equal variances not assumed			2.798	60.466	.007	.32713	.11692	.09329	.56097

- العمر:

ANOVA

meany

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.650	3	.883	2.143	.096
Within Groups	83.233	202	.412		

Total	85.882	205			
-------	--------	-----	--	--	--

- المستوى التعليمي:

ANOVA

meany

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	6.755	5	1.351	3.415	.006
Within Groups	79.127	200	.396		
Total	85.882	205			

- المستوى الوظيفي:

ANOVA

meany

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3.237	4	.809	1.968	.101
Within Groups	82.646	201	.411		
Total	85.882	205			

الخبرة المهنية:

ANOVA

meany

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.935	3	.645	1.552	.202
Within Groups	83.948	202	.416		
Total	85.882	205			

7- الانحدار:

Meanx

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	meanx ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: meany

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.607	.40582

a. Predictors: (Constant), meanx

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.285	1	52.285	317.469	.000 ^b
	Residual	33.597	204	.165		
	Total	85.882	205			

a. Dependent Variable: meany

b. Predictors: (Constant), meanx

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.639	.178		3.590	.000
	meanx	.798	.045	.780	17.818	.000

a. Dependent Variable: meany

Meanx1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	meanx1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: meany

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.497	.45925

a. Predictors: (Constant), meanx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.857	1	42.857	203.204	.000 ^b
	Residual	43.025	204	.211		

Total	85.882	205			
-------	--------	-----	--	--	--

a. Dependent Variable: meany

b. Predictors: (Constant), meanx1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.231	.181		6.808	.000
	meanx1	.643	.045	.706	14.255	.000

a. Dependent Variable: meany

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	meanx2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: meany

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.537	.44047

a. Predictors: (Constant), meanx2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.303	1	46.303	238.658	.000 ^b
	Residual	39.579	204	.194		
	Total	85.882	205			

a. Dependent Variable: meany

b. Predictors: (Constant), meanx2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.960	.184		5.207	.000
	meanx2	.718	.047	.734	15.449	.000

a. Dependent Variable: meany

Meanx3Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	meanx3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: meany

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.557	.43092

a. Predictors: (Constant), meanx3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.001	1	48.001	258.502	.000 ^b
	Residual	37.881	204	.186		
	Total	85.882	205			

a. Dependent Variable: meany

b. Predictors: (Constant), meanx3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.906	.181		5.018	.000
	meanx3	.732	.046	.748	16.078	.000

a. Dependent Variable: meany

عبارات التدقيق الاجتماعي

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.961	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	94.17	229.139	.688	.649	.960
X2	94.20	234.367	.596	.665	.960
X3	94.23	232.180	.622	.632	.960
X4	94.12	230.182	.711	.642	.959
X5	94.12	227.990	.763	.757	.959
X6	94.11	229.531	.729	.726	.959

X7	94.10	228.445	.806	.781	.959
X8	94.16	229.534	.714	.619	.959
X9	94.12	228.490	.719	.637	.959
X10	94.02	230.019	.750	.634	.959
X11	94.12	229.604	.738	.682	.959
X12	94.18	227.998	.741	.705	.959
X13	94.32	235.906	.588	.553	.961
X14	94.28	236.231	.605	.622	.960
X15	94.21	232.493	.665	.636	.960
X16	94.20	230.671	.734	.678	.959
X17	94.24	231.379	.691	.675	.960
X18	94.12	231.810	.672	.629	.960
X19	94.19	234.220	.653	.692	.960
X20	94.23	232.942	.633	.617	.960
X21	94.27	236.807	.549	.480	.961
X22	94.14	233.873	.683	.624	.960
X23	94.13	227.880	.802	.751	.959
X24	94.14	228.612	.759	.708	.959
X25	94.23	229.423	.666	.562	.960

عبارات المسؤولية الاجتماعية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.942	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	98.10	292.352	.346	.425	.938
Y2	98.14	297.224	.160	.549	.941
Y3	97.89	284.080	.627	.580	.935
Y4	98.20	287.519	.398	.694	.938
Y5	97.84	285.725	.598	.649	.935
Y6	98.02	284.970	.621	.658	.935
Y7	98.01	278.176	.695	.705	.934
Y8	98.04	278.891	.660	.647	.934

Y9	98.37	280.946	.515	.754	.936
Y10	98.12	280.328	.681	.686	.934
Y11	98.30	282.436	.575	.662	.935
Y12	98.19	281.269	.553	.622	.936
Y13	97.96	278.793	.689	.595	.934
Y14	98.05	280.720	.595	.663	.935
Y15	98.27	279.406	.622	.752	.935
Y16	98.23	279.621	.718	.702	.933
Y17	98.07	281.820	.623	.580	.935
Y18	98.22	286.438	.417	.633	.938
Y19	97.93	284.780	.592	.527	.935
Y20	97.81	281.101	.703	.707	.934
Y21	97.67	282.991	.706	.734	.934
Y22	97.63	286.060	.649	.745	.935
Y23	97.64	283.929	.697	.697	.934
Y24	97.61	286.980	.639	.710	.935
Y25	97.69	283.298	.660	.740	.934
Y26	97.58	286.538	.658	.743	.935
Y27	97.48	288.504	.585	.647	.935

الانحدار المتعدد

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	meanx3, meanx1, meanx2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: meany

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.783 ^a	.613	.608	.40538	.613	106.868	3	202	.000

a. Predictors: (Constant), meanx3, meanx1, meanx2

b. Dependent Variable: meany

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.687	3	17.562	106.868	.000 ^b
	Residual	33.196	202	.164		
	Total	85.882	205			

a. Dependent Variable: meany

b. Predictors: (Constant), meanx3, meanx1, meanx2

Coefficients^a

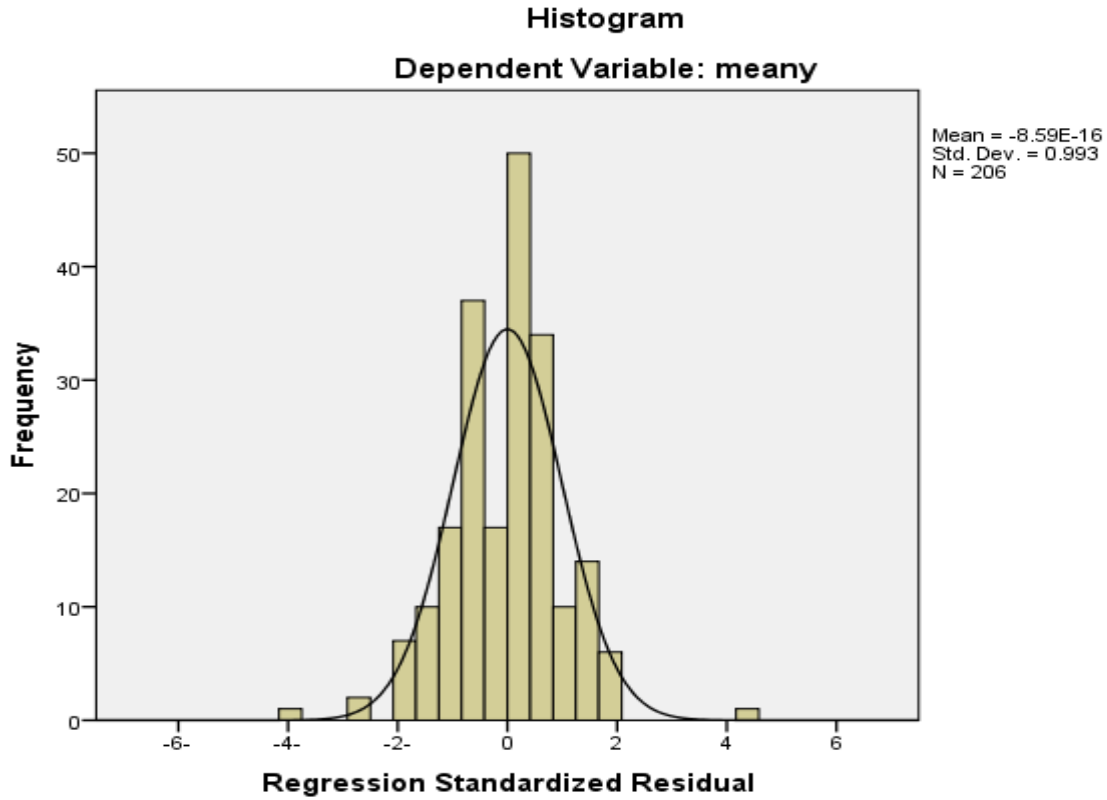
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.613	.179		3.432	.001
	meanx1	.159	.075	.175	2.128	.035
	meanx2	.278	.084	.284	3.288	.001
	meanx3	.369	.081	.377	4.580	.000

a. Dependent Variable: meany

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.2241	4.6410	3.7679	.50696	206
Residual	-1.65131	1.71890	.00000	.40241	206
Std. Predicted Value	-3.045	1.722	.000	1.000	206
Std. Residual	-4.073	4.240	.000	.993	206

a. Dependent Variable: meany



أثر المسؤولية الاجتماعية على التدقيق الاجتماعي

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	meany4, meany2, meany1, meany3 ^b		Enter

a. Dependent Variable: meanx

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.836 ^a	.700	.694	.35023	.700	117.067	4	201	.000

a. Predictors: (Constant), meany4, meany2, meany1, meany3

b. Dependent Variable: meanx

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.439	4	14.360	117.067	.000 ^b
	Residual	24.655	201	.123		
	Total	82.094	205			

a. Dependent Variable: meanx

b. Predictors: (Constant), meany4, meany2, meany1, meany3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.652	.155		4.199	.000
	meany1	.204	.050	.218	4.049	.000
	meany2	.034	.043	.048	.799	.425
	meany3	.062	.053	.077	1.172	.242
	meany4	.526	.047	.597	11.092	.000

a. Dependent Variable: meanx

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3036	4.7814	3.9210	.52933	206
Residual	-1.38141-	.82795	.00000	.34680	206
Std. Predicted Value	-3.056-	1.625	.000	1.000	206
Std. Residual	-3.944-	2.364	.000	.990	206

a. Dependent Variable: meanx

أثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية على تدقيق المطابقة الاجتماعية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.597 ^a	.357	.354	.57185	.357	113.189	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany1

b. Dependent Variable: meanx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.014	1	37.014	113.189	.000 ^b
	Residual	66.711	204	.327		
	Total	103.725	205			

a. Dependent Variable: meanx1

b. Predictors: (Constant), meany1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.620	.222		7.287	.000
	meany1	.628	.059	.597	10.639	.000

a. Dependent Variable: meanx1

أثر مجال المساهمات العامة على تدقيق المطابقة الاجتماعية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.505 ^a	.255	.251	.61544	.255	69.847	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany2

b. Dependent Variable: meanx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.456	1	26.456	69.847	.000 ^b
	Residual	77.269	204	.379		
	Total	103.725	205			

a. Dependent Variable: meanx1

b. Predictors: (Constant), meany2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.491	.179		13.885	.000

meany2	.408	.049	.505	8.357	.000
--------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: meanx1

أثر مجال الموارد البشرية على تدقيق المطابقة الاجتماعية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.571 ^a	.326	.323	.58540	.326	98.673	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany3

b. Dependent Variable: meanx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.815	1	33.815	98.673	.000 ^b
	Residual	69.910	204	.343		
	Total	103.725	205			

a. Dependent Variable: meanx1

b. Predictors: (Constant), meany3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.057	.195		10.574	.000
	meany3	.518	.052	.571	9.933	.000

a. Dependent Variable: meanx1

أثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة على تدقيق المطابقة الاجتماعية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.738 ^a	.544	.542	.48149	.544	243.410	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany4

b. Dependent Variable: meanx1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.431	1	56.431	243.410	.000 ^b
	Residual	47.294	204	.232		
	Total	103.725	205			

a. Dependent Variable: meanx1

b. Predictors: (Constant), meany4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.940	.196		4.806	.000
	meany4	.730	.047	.738	15.602	.000

a. Dependent Variable: meanx1

أثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية على تدقيق الفعالية والكفاءة الاجتماعية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.608 ^a	.369	.366	.52662	.369	119.444	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany1

b. Dependent Variable: meanx2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.125	1	33.125	119.444	.000 ^b
	Residual	56.575	204	.277		
	Total	89.700	205			

a. Dependent Variable: meanx2

b. Predictors: (Constant), meany1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.707	.205		8.339	.000
	meany1	.594	.054	.608	10.929	.000

a. Dependent Variable: meanx2

أثر مجال المساهمات العامة على تدقيق المطابقة الاجتماعية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.520 ^a	.270	.267	.56641	.270	75.599	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany2

b. Dependent Variable: meanx2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.254	1	24.254	75.599	.000 ^b
	Residual	65.447	204	.321		
	Total	89.700	205			

a. Dependent Variable: meanx2

b. Predictors: (Constant), meany2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.514	.165		15.230	.000
	meany2	.390	.045	.520	8.695	.000

a. Dependent Variable: meanx2

أثر مجال الموارد البشرية على تدقيق المطابقة الاجتماعية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.612 ^a	.375	.372	.52421	.375	122.419	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany3

b. Dependent Variable: meanx2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.641	1	33.641	122.419	.000 ^b
	Residual	56.059	204	.275		
	Total	89.700	205			

a. Dependent Variable: meanx2

b. Predictors: (Constant), meany3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.024	.174		11.616	.000
	meany3	.516	.047	.612	11.064	.000

a. Dependent Variable: meanx2

أثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة على تدقيق المطابقة الاجتماعية

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.764 ^a	.583	.581	.42810	.583	285.441	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany4

b. Dependent Variable: meanx2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.313	1	52.313	285.441	.000 ^b
	Residual	37.387	204	.183		
	Total	89.700	205			

a. Dependent Variable: meanx2

b. Predictors: (Constant), meany4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.014	.174		5.828	.000
	meany4	.703	.042	.764	16.895	.000

a. Dependent Variable: meanx2

أثر مجال الموارد الطبيعية والمساهمات البيئية على التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.635 ^a	.403	.400	.51187	.403	137.790	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany1

b. Dependent Variable: meanx3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.102	1	36.102	137.790	.000 ^b
	Residual	53.449	204	.262		
	Total	89.551	205			

a. Dependent Variable: meanx3

b. Predictors: (Constant), meany1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.611	.199		8.097	.000
	meany1	.620	.053	.635	11.738	.000

a. Dependent Variable: meanx3

أثر مجال المساهمات العامة على التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.560 ^a	.314	.311	.54875	.314	93.385	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany2

b. Dependent Variable: meanx3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.121	1	28.121	93.385	.000 ^b
	Residual	61.430	204	.301		
	Total	89.551	205			

a. Dependent Variable: meanx3

b. Predictors: (Constant), meany2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.408	.160		15.056	.000
	meany2	.420	.044	.560	9.664	.000

a. Dependent Variable: meanx3

أثر مجال الموارد البشرية على التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.599 ^a	.359	.356	.53043	.359	114.283	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany3

b. Dependent Variable: meanx3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.154	1	32.154	114.283	.000 ^b
	Residual	57.397	204	.281		
	Total	89.551	205			

a. Dependent Variable: meanx3

b. Predictors: (Constant), meany3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.067	.176		11.724	.000
	meany3	.505	.047	.599	10.690	.000

a. Dependent Variable: meanx3

أثر مجال مساهمات المنتج أو الخدمة على التدقيق الاستراتيجي الاجتماعي

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.756 ^a	.572	.570	.43342	.572	272.710	1	204	.000

a. Predictors: (Constant), meany4

b. Dependent Variable: meanx3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.229	1	51.229	272.710	.000 ^b
	Residual	38.322	204	.188		
	Total	89.551	205			

a. Dependent Variable: meanx3

b. Predictors: (Constant), meany4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.045	.176		5.933	.000
	meany4	.696	.042	.756	16.514	.000

a. Dependent Variable: meanx3

ملحق رقم (26): جدول T

t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										

t-table.xls 7/14/2007

المصدر: متاح على الموقع <https://www.sjsu.edu/faculty/gerstman/StatPrimer/t-table.pdf> تاريخ الاطلاع 2023/01/06