



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أم البواقي
كلية علوم الاقتصادية علوم تجارية و علوم التسيير

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة

دكتوراه علوم
الشعبة: علوم التسيير
التخصص: تسيير الموارد البشرية.

من طرف :
ولاية فريدة
عنوان الأطروحة:

دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

أطروحة مناقشة بتاريخ أمام لجنة المناقشة المشكلة من :

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
سعاد قوفي	أستاذ	أم البواقي	رئيسا
زبير عياش	أستاذ	أم البواقي	مشرفا
خالد مسيف	أستاذ	أم البواقي	عضوا
محمد بوطلاعة	أستاذ محاضر-أ	المركز الجامعي ميله	عضوا
عماد الدين مصباح	أستاذ محاضر-أ	خنشلة	عضوا
مهدي شباركة	أستاذ محاضر-أ	قسنطينة 2	عضوا

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و تقدير

شكر لا يحصى بعدد مخلوقاتك يا من لا يقدر على ثناءه أحد و هو الواحد الأحد.
شكر مقدم و موصول لأستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور "عياش زبير" الذي لم يدخر
أي جهد أو نصيحة تمكن من توجيه هذا العمل في السياق الصحيح، و أدعو الله عزّ و
جل أن يجازيه خير الثواب الدنيا و الآخرة.
الشكر المسبق لكل أعضاء اللجنة المناقشة لهذه المذكرة على كل الوقت الذي يقضون و
التصحيحات التي يجرون و النصائح التي يقدمون.
كما لا يفوتني أن أتقدم بجزيل الشكر والاحترام، والتقدير إلى كل إدارات وعمال ومسؤولي
مؤسسات محل الدراسة .

إلى كل هؤلاء أسمى التقدير و الاحترام.

الإهداء

إلى والدي العزيزين أبي و أمي

حفظهما الله

إلى زوجي و أخواتي

و ابنتي

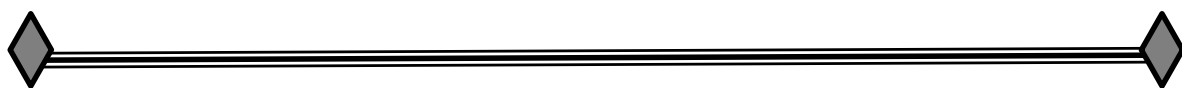
إلى كل من جمعني بهم

المحبة والصداقة والأخوة

أهدي ثمرة جهدي

فريدة

ملخص الدراسة بالعربية والإنجليزية



دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية

دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التدقيق الاجتماعي بأبعاده (إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، مستويات التدقيق الاجتماعي، مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي) في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية، حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية) بوجود المواصفات الدولية كمتغير وسيط دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي الاستدلالي، حيث تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة المكونة من 203 موظف موزعة على 17 مؤسسة تشمل كل من المؤسسات العامة والخاصة في القطاع الصناعي، التجاري، والخدمي في الجزائر. فقد تم استخدام برنامج SPSS_{v26} لتحليل البيانات الإحصائية، و استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، برنامج (SMART PLS 4) لتحليل العلاقات الهيكلية بين متغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات، وتوصلت الدراسة الى وجود دور للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بأبعادها بوجود المواصفات الدولية كمتغير وسيط (وجود وساطة جزئية متكاملة للمواصفات الدولية بين التدقيق الاجتماعي و حوكمة المسؤولية الاجتماعية)، وجود دور للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية، وجود دور للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وجود دور للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وجود دور للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في تطبيق المواصفات الدولية، و وجود دور للمواصفات الدولية في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بأبعادها في المؤسسات محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: التدقيق الاجتماعي، حوكمة المسؤولية الاجتماعية، المواصفات الدولية، المؤسسات الجزائرية

The role of social auditing in social responsibility governance From the perspective of International specifications

Case study of some Algerian institutions

Abstract:

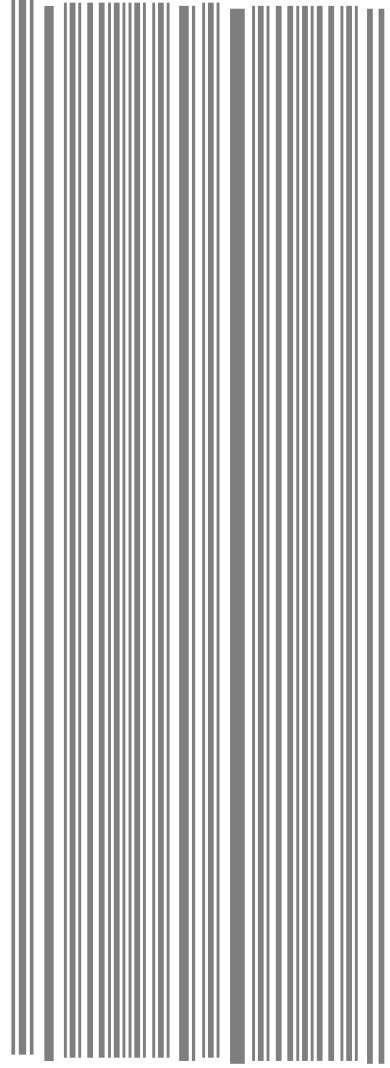
This study aimed to know The role of social audit In its dimensions(Understanding the concept of social audit, requirements for implementing social audit, levels of social audit, areas of application of social audit) in social responsibility governance In its dimensions(Awareness of the concept of social responsibility, governance of social responsibility accounting, governance of measurement and disclosure of social responsibility) with the presence of international specifications as an intervening variable Case study of some Algerian institutions, To achieve the objectives of the study, the following was followed :Curriculum descriptive analytical deductive, where it was developed questionnaire For the purpose of collecting data from sample individuals to My our A groan from203 Employees distributed across 17 institutions Includes both public and private institutions in the industrial, commercial, and service sectors. In Algeria. The program has been used SPSSV26To analyze statistical data, and Use Structural equation modeling using partial least squares (PLS)PLS-SEM, program (SMART PLS 4) To analyze the structural relationships between the study variables, and test the hypotheses, The study concluded that The existence of a role for social auditing In its dimensions Social Responsibility Governance With its dimensions The presence of international standards as an intervening variable (the presence of a partial and integrated mediation of international standards between social auditing and social responsibility governance),The role of social auditing in its dimensions in understanding the concept of social responsibility,presenceroleFor social auditing in its dimensions in the governance of social responsibility accounting ,The role of social auditing in its dimensions in the governance of social

responsibility accounting, The existence of a role for social auditing In its dimensions In the application of international specifications, and presence role To international standards in social responsibility governance in all its dimensions A In the institutions under study.

Keywords Words : social audit, Social Responsibility Governance, International specifications Algerian institutions

القائمة المختصرات

الإختصار	التسمية	الدلالة
OCDE	Organisation for Economic Co - operation and Development	منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
OIT	Organisation International Du Travail	المنظمة العالمية للعمل
ONU	ORGANISATION United Nations	منظمة الامم المتحدة
AAAS	Association Algérienne d'Audit Social	الجمعية الجزائرية للتدقيق الاجتماعي
IAS	Institut International de l'Audit Social	المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي
IFC	International finance corporation	مؤسسة التمويل الدولية
CIPE	Center for International private entreprise	مركز المشروعات الدولية الخاصة
CSR	Corporate Social Responsable	المسؤولية الاجتماعية للشركات
(AFNOR)	Association Française de Normalisation	المعهد الفرنسي للتقييس
IANOR	Institut Algérien de Normalisation	المعهد الجزائري للتقييس
NA-ISO26000	Norme Algérienne sur la responsabilité sociale	معيار الجزائري للواصفة ايزو للمسؤولية الاجتماعية
	(SRA)	المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية
GRI	Global Reporting Initiative	مبادرة إعداد التقارير العالمية
OHSAS	Occupational Health and Safety Advisory Services (OHSAS	معيار الصحة والسلامة المهنية
ISO26000	ISO26000	المواصفة الدولية ايزو للمسؤولية الاجتماعية
SAI	Accountability social International	منظمة المساءلة الاجتماعية الدولية
SA 8000	SOCIAL accountability certification	المعيار الدولي للمساءلة الاجتماعية
GCGF	Global Corporate Governance Forum	المنتدى العالمي لحوكمة المؤسسات
GOAL 08	Gouvernance Algérie 2008	الحوكمة الجزائرية 2008



فهرس المحتويات



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص الدراسة باللغة العربية
	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
	فهرس
	المحتويات.....
	فهرس الجداول والأشكال والملاحق.....
أ - ش	المقدمة.....
	1. حوكمة المسؤولية الاجتماعية
2	1.1 الحوكمة من الأسس النظرية الى التطبيق
4	1.1.1 مفهوم الحوكمة
6	1.1.1.1 تعريف الحوكمة
10	2.1.1 مبادئ حوكمة المؤسسات
11	3.1.1 الآليات الحوكمة
12	1.3.1.1 الآليات الداخلية
12	2.3.1.1 الآليات الخارجية
13	4.1.1 نظريات حوكمة المؤسسات
13	1.4.1.1 نظرية الوكالة
14	2.4.1.1 نظرية أصحاب المصلحة
15	3.4.1.1 نظرية الاعتماد على الموارد
16	4.4.1.1 نظرية الوصاية
19	5.1.1 نماذج الدولية للحوكمة

فهرس المحتويات

19	1.5.1.1 النموذج الأنجلو أمريكي
21	2.5.1.1 النموذج الياباني
22	3.5.1.1 النموذج الألماني
25	2.1.2.1 المسؤولية الاجتماعية
25	1.2.1.1 المسؤولية الاجتماعية من الواقع الأحادي الى المنظور الشبكي المتعدد
26	1.1.2.1 مفهوم المسؤولية الاجتماعية والخلفية التاريخية له
40	2.2.1 الحجج المؤيدة والمعارضة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
41	1.2.2.1 الحجج المعارضة للمسؤولية الاجتماعية
41	2.2.2.1 الحجج المؤيدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات
43	3.2.1 أبعاد المسؤولية الاجتماعية
44	1.3.2.1 نموذج Carroll لأبعاد المسؤولية الاجتماعية
46	2.3.2.1 المسؤوليات القانونية
47	3.3.2.1 المسؤوليات الأخلاقية
47	4.3.2.1 المسؤوليات الخيرية
49	5.3.2.1 تقييم مساهمة نموذج هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية
51	4.2.1 آثار تطبيق المسؤولية الاجتماعية
53	5.2.1 الإطار الشبكي المتعدد للمسؤولية الاجتماعية
54	1.5.2.1 المدخل الفكري وافتراضات المدخل المقترح
55	2.5.2.1 الأطراف المشاركة في المفهوم الشبكي المتعدد للمسؤولية الاجتماعية
56	3.1 دور الحوكمة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية
57	1.3.1 تفاعل الحوكمة مع المسؤولية الاجتماعية
58	1.1.3.1 الحوكمة كركيزة من ركائز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

فهرس المحتويات

59	2.1.3.1 المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات باعتبارها أحد أبعاد الحوكمة
60	3.1.3.1 الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كجزء من سلسلة متواصلة
60	2.3.1 الحوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية
63	1.2.3.1 استجابة الفكر المحاسبي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية
63	2.2.3.1 مفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية
65	3.2.3.1 أهداف المحاسبة المسؤولية الاجتماعية
67	4.2.3.1 مقاربات محاسبة المسؤولية الاجتماعية
71	5.2.3.1 مشاكل محاسبة المسؤولية الاجتماعية
73	3.3.1 حوكمة قياس المسؤولية الاجتماعية
73	1.3.3.1 القياس المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية
76	2.3.3.1 قياس التكاليف والمنافع الاجتماعية
80	3.3.3.1 نماذج القياس المحاسبي لأنشطة للمسؤولية الاجتماعية
83	4.3.3.1 الطرق البديلة للقياس المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية
85	5.3.3.1 المؤشرات الدولية لقياس المسؤولية الاجتماعية
89	4.3.1 الحوكمة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية
89	1.4.3.1 مفهوم الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
91	2.4.3.1 محددات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية
93	3.4.3.1 نماذج الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية
98	4.4.3.1 الطرق البديلة للإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية مبادرة إعداد التقارير العالمية
101	5.4.3.1 مدى تأثير تطبيق قواعد الحوكمة على جودة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية
102	الخلاصة
106	1.2 إطار العلي للتدقيق الاجتماعي

فهرس المحتويات

107	1.2 الخلفية النظرية لتكوين مفهوم التدقيق الاجتماعي
107	1.1.2 أنشأة و تطور التدقيق الاجتماعي
109	2.1.2 مفهوم التدقيق الاجتماعي
109	1.2.1.2 تعريف التدقيق الاجتماعي
111	3.1.2 أهداف التدقيق الاجتماعي
112	4.1.2 مبادئ التدقيق الاجتماعي
113	5.1.2 متطلبات التدقيق الاجتماعي
116	6.1.2 أنواع التدقيق الاجتماعي
116	1.6.1.2 تدقيق المطابقة
116	2.6.1.2 تدقيق الفعالية والفاعلية
117	3.6.1.2 التدقيق الاستراتيجي
118	7.1.2 مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي ومختلف استخداماته
118	1.7.1.2 مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي
119	2.7.1.2 استخدامات التدقيق الاجتماعي
122	2.2 منهجية التدقيق الاجتماعي
122	1.2.2 مراحل التدقيق الاجتماعي
123	1.1.2.2 مرحلة انطلاق المهمة
124	2.1.2.2 المرحلة تحضير المهمة
125	3.1.2.2 مرحلة تنفيذ المهمة
128	4.1.2.2 مرحلة تقديم التقرير وعرض النتائج
129	2.2.2 أسس و معايير القياس
129	1.2.2.2 الحوادث أو النتائج النهائية

فهرس المحتويات

130	2.2.2.2 المؤشرات
133	3.2.2.2 المعايير و المراجع والفروق
133	4.2.2.2 الأخطار و التكاليف
134	3.2.2.2 أدوات و تقنيات التدقيق الاجتماعي
134	1.3.2.2 أدوات و تقنيات جمع المعلومات
141	2.3.2.2 أدوات و تقنيات التحليل
143	3.3.2.2 وسائل عرض النتائج و تقديم التوصيات
145	3.2 تطبيقات التدقيق الاجتماعي في وظيفة الموارد البشرية
146	1.1.3.2 تدقيق العمالة
148	2.1.3.2 التحليل الكمي للعمالة
155	3.1.3.2 تدقيق التسيير التنبؤي للعمالة
157	4.1.3.2 تشخيص الأسباب
157	5.1.3.2 تقديم التوصيات
158	1.2.3.2 تعريف التكوين
159	2.2.3.2 مراحل التكوين
166	3.2.3.2 تعريف تدقيق التكوين
166	4.2.3.2 أسباب القيام بتدقيق التكوين
167	5.2.3.2 منهجية تدقيق التكوين
174	1.3.3.2 تدقيق السياسات الأجرية
178	2.3.3.2 تدقيق الكتلة الأجرية
183	3.3.3.2 تدقيق هيكل الأجور
187	1.4.3.2 مصطلح الغياب وطرق قياسه

فهرس المحتويات

188	2.4.3. تدقيق الغيابات
189	الخلاصة
195	3. المواصفات الدولية
196	1.3. التقييس والمواصفات
196	1.1.1.3 تعريف التقييس
198	2.1.1.3 التطور التاريخي للتقييس
200	1.3.1.3 تعريف المواصفة القياسي
201	2.3.1.3 أهمية المواصفات القياسية ISO
202	1.4.1.3 تعريف المنظمة الدولية للمواصفات القياسية:
204	2.4.1.3 طبيعة عمل المنظمة الدولية للمواصفات القياسية (ISO)
210	2.3 المواصفات الدولية المتعلقة بالحوكمة المسؤولة
211	1.1.2.3 مفهوم المواصفة الدولية ISO26000
213	2.1.2.3 أهداف المواصفة الدولية ISO26000
215	3.1.2.3 مراحل إعداد المواصفة الدولية ISO26000
216	4.1.2.3 هيكل المواصفة الدولية ISO26000
217	5.1.2.3 مبادئ المواصفة الدولية ISO26000
219	6.1.2.3 المحاور الأساسية التي تشملها المواصفة الدولية
222	2.2.3 لإدارة البيئية في المؤسسة وفقًا للمواصفة ISO14000
223	1.2.2.3 مفهوم الإدارة البيئية، وظائفها وأهميتها
234	2.2.2.3 نظام الإدارة البيئية
230	3.2.2.3 مفهوم ومضمون مواصفة الإدارة البيئية ISO14000
247	1.3.2.3 مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية

فهرس المحتويات

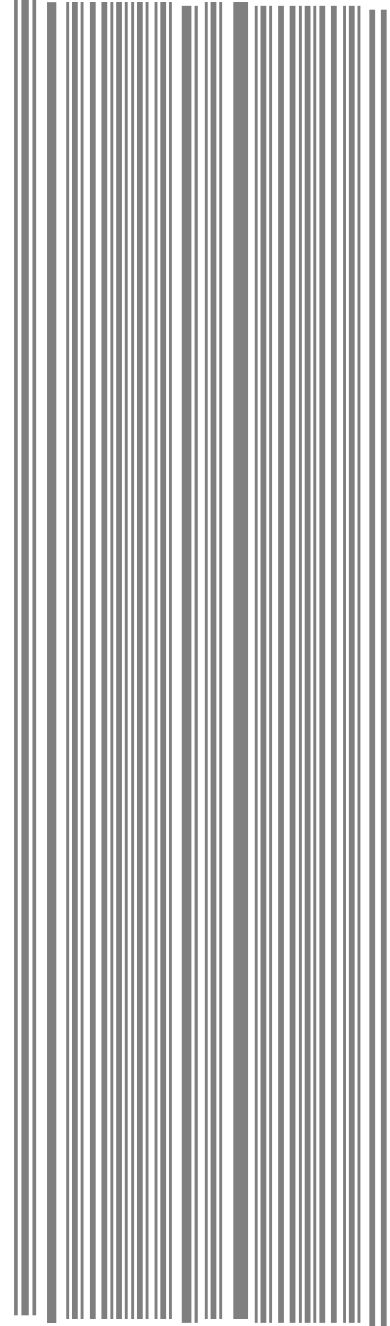
247	2.3.2.3 ماهية مواصفة إدارة السلامة والصحة المهنية Ohsas 18000
251	3.3 المواصفات الدولية المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي
252	1.1.3.3 مفهوم معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000
253	2.1.3.3 نطاق تطبيق معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000
254	2.1.3.3 نطاق تطبيق معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000
254	3.1.3.3 الفوائد والتكاليف تطبيق معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000
245	4.1.3.3 بنود معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000
257	5.1.3.3 إجراءات و متطلبات معيار المساءلة الاجتماعية SA 8000
260	6.1.3.3 تقييم مساهمة معيار المساءلة الاجتماعية SA 8000
261	الخلاصة
	4. مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية
261	1.4 حوكمة المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي في النسيج الاقتصادي الجزائري
261	1.1.4. تحليل واقع الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية في الجزائر
261	1.1.1.4 تحليل واقع الحوكمة في الجزائر
262	1.1.1.4 تحليل واقع المسؤولية الاجتماعية في الجزائر
266	2.1.4 تحليل واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر
268	2.4 الطريقة والأدوات المستخدمة
268	1.2.4 الطريقة الاجرائية
268	1.1.2.4 الطريقة المتبعة في الدراسة
269	2.1.2.4 مجتمع وعينة الدراسة
270	3.1.2.4 متغيرات ونموذج الدراسة بالاعتماد على التحليل البليومتري

فهرس المحتويات

273	4.1.2.4 مصادر جمع المعلومات
274	1.2.2.4 أداة الدراسة
275	2.2.2.4 مقياس الأداة
276	3.2.2.4 صدق وثبات الدراسة
288	4.2.2.4 الأدوات الإحصائية المستخدمة
289	3.2.4 نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)
289	3.4 تحليل و مناقشة النتائج
290	1.3.4 نتائج تحليل إجابات عينة الدراسة
290	1.1.3.4 التحليل الوصفي لعينة الدراسة
304	2.1.3.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
322	2.3.4 تحليل نموذج الدراسة باستخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى
323	1.2.3.4 مؤشرات جودة النموذج
323	2.2.3.4 تحليل النموذج القياسي (النموذج الخارجي) Measurement Model
332	3.2.3.4 تقييم النموذج الهيكلي:
338	3.3.4 دراسة المتغيرات الوسيطة
338	1.3.3.4 تحليل المتغير الوسيط
339	2.3.3.4 طريقة استخدام المتغير الوسيط:
344	4.3.4 . تحليل مصفوفة الأهمية والأداء
344	1.4.3.4 مصفوفة الأهمية والأداء للعوامل الرئيسية للدراسة
345	2.4.3.4 مصفوفة الأهمية والأداء للعوامل الجزئية للتدقيق الاجتماعي
347	5.3.4 اختبار فرضيات الدراسة: الارتباط بين المتغيرات الكامنة

فهرس المحتويات

347	1.5.3.4 معاملات المسار للأثر المباشر
352	2.5.3.4 نتائج تحميل مسارات الأثر غير المباشر
353	6.3.4 مناقشة النتائج
353	1.6.3.4 مناقشة النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة
357	2.6.3.4 مناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة
360	3.6.3.4 مناقشة اختبار فرضيات لارتباط بين المتغيرات الكامنة
370	الخاتمة.
377	قائمة المراجع
398	قائمة الملاحق



فهرس الجداول والأشكال البيانية والملاحق



1. الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
11	آليات الحوكمة حسب Charreaux	(1-1)
17	تحليل النظريات المفسرة للحوكمة	(2-1)
24	السمات الرئيسية لنماذج الدولية لحوكمة المؤسسات	(3-1)
33	مراحل تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية	(4-1)
36	اهم تعاريف الهيئات الدولية للمسؤولية الاجتماعية	(5-1)
43	أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية	(6-1)
46	المكونات الاقتصادية والقانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	(7-1)
48	المكونات الأخلاقية والخيرية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات	(8-1)
51	الآثار الاقتصادية الناجمة عن فوائد المسؤولية الاجتماعية.	(9-1)
54	الفرق بين المداخل الثلاث للمسؤولية الاجتماعية والمدخل الجديد المقترح	(10-1)
81	تقييم نماذج القياس للمسؤولية الاجتماعية الوصفية	(11-1)
97	قائمة التأثير الاجتماعي عن السنة المنتهية في 12/31/....	(12-1)
98	معايير إعداد التقارير العالمية	(13-1)
135	مصادر المعلومات في التدقيق الاجتماعي	(1-2)
147	استعمالات بعض مؤشرات العمالة	(2-2)
154	مؤشرات تحليل العمالة	(3-2)
156	مؤشرات تشخيص مشاكل التدقيق التنبؤي للعمالة	(4-2)
169	تقييم نشاط التكوين حسب الأهداف، المستفيدين، ونوعية المكونين	(5-2)
169	تكاليف التكوين	(6-2)
171	مؤشرات المشاكل الأساسية للتكوين	(7-2)
173	تحليل التناسق الداخلي لإجراءات تدقيق التكوين	(8-2)
176	مؤشرات المشاكل المحتملة في السياسات الأجرية	(9-2)
182	مؤشرات تدقيق الكتلة الأجرية	(10-2)
237	مكونات المواصفة (ISO14000)	(1-3)

262	أهم الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات	(1-4)
264	أهم الإجراءات الوطنية المتعلقة مع المسؤولية الاجتماعية للشركات	(2-4)
275	درجات مقياس ليكارت الخماسي	(3-4)
277	معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيان للمتغير المستقل	(4-4)
279	معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي للمتغير (التدقيق الاجتماعي)	(5-4)
281	معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيان للمتغير التابع	(6-4)
285	معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي للمتغير الوسيط (المواصفات الدولية)	(7-4)
286	معامل الثبات الفا كرونباخ لمحاور أداة القياس	(8-4)
290	توزيع عينة الدراسة حسب قطاع النشاط	(9-4)
291	توزيع عينة الدراسة حسب نوع ملكية المؤسسة	(10-4)
293	توزيع عينة الدراسة حسب شهادات المطابقة المتحصل عليه	(11-4)
292	جدول تقاطع شهادة ISO9001 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها	(12-4)
296	جدول تقاطع شهادة Bpf مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها	(13-4)
297	جدول تقاطع شهادة ISO 14001 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها	(14-4)
298	جدول تقاطع شهادة ISO 22000 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها	(15-4)
299	جدول تقاطع شهادة TSE مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها	(16-4)
301	جدول تقاطع شهادة certificat HaLLAL مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها	(17-4)
303	جدول تقاطع شهادة OHSAS 18001 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها	(18-4)
304	لإجابات المبحوثين لبعء إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	(19-4)
306	تحليل لإجابات المبحوثين لبعء متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	(20-4)
308	تحليل لإجابات المبحوثين لبعء مستويات التدقيق الاجتماعي	(21-4)
310	تحليل لإجابات المبحوثين لبعء مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	(22-4)
312	تحليل لإجابات المبحوثين لبعء إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	(23-4)
	تحليل لإجابات المبحوثين لبعء حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية	(24-4)
316	تحليل لإجابات المبحوثين لبعء حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	(25-4)
319	تحليل لإجابات المبحوثين لبعء المواصفات الدولية	(26-4)

324	معايير قبول عناصر الصديق التقاربي	(27-4)
325	نتائج تشبعات الأسئلة لكل أبعاد نموذج الدراسة	(28-4)
327	انتائج الموثوقية المركبة CR	(29-4)
328	نتائج متوسط التباين المفسر AVE	(30-4)
329	نتائج معاملات الفا كرونباخ و Rho_A	(31-4)
330	نتائج الصديق التمايزي القياسي	(32-4)
333	معايير تقييم النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) Structural Model	(33-4)
334	مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي	(34-4)
337	مؤشر معامل تأثير الحجم f2	(35-4)
341	معاملات المسارات للنموذج دون العامل الوسيط (المواصفات الدولية)	(36-4)
343	تحليل المتغير الوسيط للنموذج البنائي باستخدام طريقة "البوتسترايين"	(36-4)
344	مصفوفة الأهمية والأداء للعوامل الرئيسية	(37-4)
346	مصفوفة الأهمية والأداء للعوامل الجزئية	(38-4)
348	نتائج تحميل مسارات الأثر المباشر الخاصة بالفرضية الرئيسية	(39-4)
350	نتائج تحميل مسارات الأثر المباشر الخاصة بالفرضيات الفرعية	(40-4)
353	نتائج تحميل مسارات الأثر غير المباشر	(41-4)

2. الأشكال البيانية

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
8	مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لحوكمة المؤسسات	(1-1)

فهرس الجداول والاشكال البيانية و الملاحق

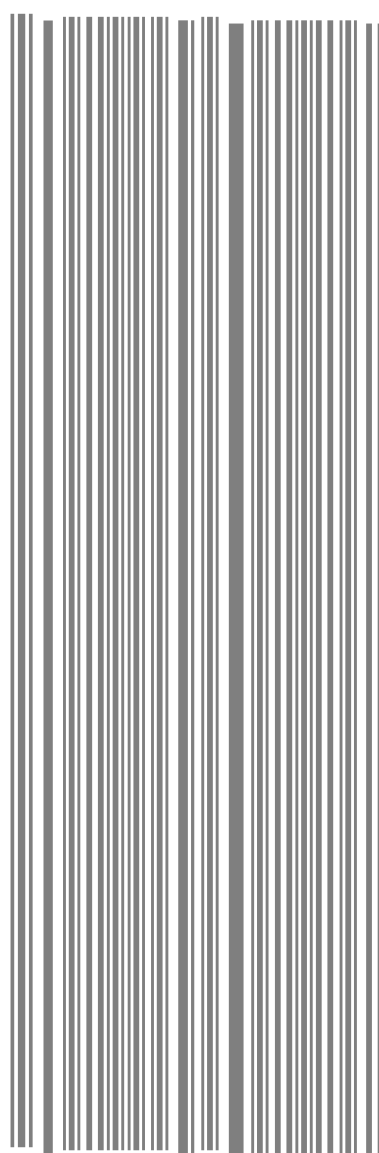
26	تردد مصطلحات Corporate social responsibility ,social responsibility ,business social responsibility, Corporate responsibility خلال الفترة 1900-2022"	(2-1)
35	اتطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية عبر المراحل الزمنية من 1950- الى يومنا هذا	(3-1)
45	هرم المسؤولية الاجتماعية حسب Carroll	(4-1)
55	أطراف شبكة المسؤولية المجتمعية	(5-1)
63	مراحل تطور الدراسات حول مفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية في العالم	(6-1)
71	مقاربات محاسبة المسؤولية الاجتماعية	(7-1)
134	شجرة الأسباب لحوادث العمل	(1-2)
165	مستويات تقييم التكوين	(2-2)
167	مراحل تدقيق التكوين	(3-2)
212	عرض تخطيطي لمواصفة ISO 26000 212	(1-3)
220	المحاور الأساسية التي تشملها المواصفة الدولية ISO26000 للمسؤولية الاجتماعية	(2-3)
272	الشبكة الكلمات الرئيسية لأدبيات المسؤولية الاجتماعية و التدقيق الاجتماعي	(1-4)
272	نموذج الدراسة	(2-4)
291	توزيع عينة الدراسة حسب قطاع النشاط	(3-4)
331	نموذج الدراسة المعدل باستخدام مخرجات برنامج Smart PLS4	(4-4)
336	معامل التحديد باستخدام مخرجات برنامج Smart PLS4	(5-4)
341	النموذج بدون المتغير الوسيط (الأثر المباشر للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية).	(6-4)
345	خريطة الأهمية والأداء للعوامل الرئيسية للدراسة	(7-4)
347	خريطة الأهمية والأداء للعوامل الجزئية للتدقيق الاجتماعي	(8-4)

3. الملاحق

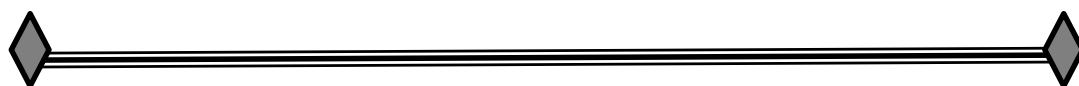
رقم الملحق	العنوان	الصفحة
(01)	قائمة المحكمين	398
(02)	قائمة المؤسسات محل الدراسة	

فهرس الجداول والاشكال البيانية و الملاحق

399	استمارة الاستبيان.....	(02)



المقدمة



المقدمة

شهدت المؤسسات تطورات سريعة وجذرية في بيئة تتسم بالديناميكية حيث لم يعد المجتمع ينظر إلى المؤسسات نظرة تقليدية، ولم يعد تقييم تلك المؤسسات يعتمد في بناء سمعتها على مراكزها المالية فقط، ففكرة تركيزها على تعظيم الربح وتحقيق أهداف أصحاب رؤوس الأموال لم تعد مقبولة للتعبير عن استجابة المسيرين في هذه المؤسسات لمسؤوليتهم الاجتماعية، بل بدأت نظرة المجتمع تأخذ أبعاداً جديدة أكثر تعقيداً، نظراً لبروز مفاهيم حديثة ساعدت على خلق بيئة عمل قادرة على التعامل مع التطورات المتسارعة في الجوانب الاقتصادية، التكنولوجية، والإدارية عبر أنحاء العالم، وكان من أبرز هذه المفاهيم مفهوم المسؤولية الاجتماعية، ولم تحض دراسة المسؤولية الاجتماعية بأهمية كبيرة في مجتمعنا نظراً لغياب ثقافة المسؤولية الاجتماعية، حيث لم تعد في وقتنا الحاضر الدولة هي المسؤول الوحيد عن برامج التنمية الاجتماعية، خاصة في ظل اكتساح القطاع الخاص لمعظم اقتصاديات العالم، نتيجة لذلك أصبح من اللازم تطبيق حوكمة المؤسسات باعتبارها مصطلحاً يتقيد ويرتبط به مفهوم المسؤولية الاجتماعية بشكل وثيق.

كما أن وظيفة التدقيق تعطي في هذا المجال الضمان المنطقي بأن العمليات المتبعة والقرارات المتخذة مراقبة بصفة جيدة وتساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وإذا كان عكس ذلك فيمكن أن تقدم التصحيحات الضرورية في الوقت المناسب بالتوصيات المستمدة من الوضعيات المشخصة، بالتالي فهو وسيلة جد مهمة للتقييم الفعال لمدى المقدرة التنظيمية للتوصل إلى الأهداف، والتحكم في المخاطر الناتجة عن مختلف الأنشطة، وهذا ما يفسر تطوره في السنوات الأخيرة و توسعه في مجال تدخلاته ليخص جميع نشاطات المؤسسة كما أن التدقيق تطور عبر الزمن فاتسعت أهدافه ومجالاته، ولم يقتصر على المجال المحاسبي بل توسع ليشمل كل وظائف وأنشطة المؤسسة فقد نشأ عن المسؤولية الاجتماعية والمحاسبة الاجتماعية مفهوم التدقيق الاجتماعي الذي ساهم في تنمية وتطوير المجال الاجتماعي للمؤسسة، فخرج من التهميش ليزداد الطلب عليه في الدول المتقدمة، ليس لإجراء تدقيقات مطابقة فقط ولكن تدقيقات الفعالية والاستراتيجية تدعم حوكمة المسؤولية الاجتماعية التي ساهمت بظهور المبادرات الاختيارية وطوعية، وبغية وضع المبادرات الاجتماعية في إطار رسمي وتقنين أوجه وأبعاد المسؤولية الاجتماعية وضعت عدة منظمات دولية مبادرات في هذا المجال منها المنظمة الدولية للتقريب التي أصدرت مؤخراً مواصفة الايزو 26000 لتحفيز المنظمات لتبني معايير المسؤولية الاجتماعية.

المقدمة

1. التساؤل الأساسي:

على ضوء ما تقدم يمكن صياغة إشكالية البحث الرئيسية بالتساؤل التالي:

في ما يكمن دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية في ظل المواصفات الدولية ؟

2. التساؤلات الفرعية:

والتي يمكن تجزئتها إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد دور للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية؟
- هل يوجد دور للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية؟
- هل يوجد دور للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية؟
- هل يوجد دور للتدقيق الاجتماعي في تطبيق المواصفات الدولية ؟
- هل يوجد دور للمواصفات الدولية في حوكمة المسؤولية الاجتماعية؟

3. الفرضيات:

على ضوء ما تقدم يمكن صياغة فرضية البحث الرئيسية التالية :

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بأبعادها بوجود المواصفات الدولية كمتغير وسيط عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

والتي يمكن تجزئتها إلى الفرضيات الفرعية التالية :

- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي بأبعاده في إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي في حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.
- يوجد دور ذو دلالة إحصائية التدقيق الاجتماعي ابعاده في حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.
- هل يوجد دور ذو دلالة إحصائية التدقيق الاجتماعي في تطبيق المواصفات الدولية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

المقدمة

— هل يوجد دور ذو دلالة إحصائية للمواصفات الدولية في حوكمة المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha \leq$.

4. أهمية البحث:

تكمُن أهمية الدراسة في كونها تسلط الضوء على موضوع في غاية الأهمية، وهو واقع التدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية، يمكن توضيح أهمية البحث على النحو التالي:

— بمأن التدقيق الاجتماعي مصطلح حديث الظهور يبقى في تطور مستمر، فإن أهمية هذا البحث تظهر من خلال محاولة تحديد مجال تطبيقه و التأكيد على أنه لم يعد مجرد عملية فحص و تفتيش للكشف عن الإختلالات و الغش، بل أصبح يعتمد عليه في التحكم في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و تحسين صورتها لدى أصحاب المصلحة من خلال المعرفة الصادقة للوضعية الاجتماعية لها؛

— تزويد متخذي القرارات في المؤسسات الجزائرية بالمستجدات الدولية في مجال حوكمة المسؤولية الاجتماعية وبالتحديد التعريف بمواصفات الدولية التي تعد حديثة على المستوى الدولي والمحلي، إذ لا بد من إعادة التفكير في وسائل عمل المدقق الاجتماعي، و دوره في إطار ما يعرف بتحقيق حوكمة المسؤولية الاجتماعية.

5. أهداف البحث:

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة يتركز في التعرف على دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية ، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية :

— معرفة و تبيان دور ما دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بوجود المواصفات الدولية كمتغير وسيط؛

— معرفة و تبيان دور التدقيق الاجتماعي في إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية؛

— معرفة و تبيان دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية

— معرفة و تبيان دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية؛

— معرفة و تبيان دور التدقيق الاجتماعي في تطبيق المواصفات الدولية؛

— معرفة و تبيان دور المواصفات الدولية في حوكمة المسؤولية الاجتماعية .

6. حدود الدراسة :

لقد تمثلت حدود الدراسة في:

- الحدود المكانية : حيث تمثلت مجموعة من المؤسسات الجزائرية و البالغ عددها 203 مؤسسة، تشمل كل من المؤسسات العامة والخاصة في القطاعات الصناعي، التجاري، والخدمي.
- الحدود الزمنية : تمثلت في الفترة الممتدة بين تاريخ إعداد وتوزيع وتاريخ استلام آخر استمارة الاستبيان (من شهر افريل إلى شهر جويلية 2024)

7. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة

اعتمادنا المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، وذلك بهدف تقديم وصف دقيق وشامل لدور التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بالمؤسسات الجزائرية، حيث تم اختياره لما يتمتع به من مرونة وقدرة على جمع بيانات متنوعة، سواء كانت كمية أو نوعية، كما يتميز هذا المنهج بقدرته على تقديم صورة واضحة ومتكاملة عن الظاهرة موضوع الدراسة، مما يساعد في فهم العوامل المؤثرة عليها والعلاقات بين مختلف المتغيرات.

تم اختيار الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات نظرًا لفاعليته في جمع معلومات كمية ونوعية، وقد تم تصميم الاستبيان بعناية ليشمل كافة الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، أما بالنسبة لتحليل البيانات، فقد تم استخدام برنامج SPSS_{v26} لتحليل البيانات الإحصائية، ولتحليل الدراسة باستخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS)، و اختبار فرضيات الدراسة: الارتباط بين المتغيرات الكامنة، باستخدام وبرنامج SMARTPLS4 النماذج الهيكلية. وقد تم اختيار هذين البرنامجين لقدرتهما على التعامل مع حجم البيانات الكبير وتوفير مجموعة واسعة من التحليلات الإحصائية، خاصة في ضوء تعقيد النموذج البحثي الذي يتضمن ثلاثة متغيرات.

8. هيكل الدراسة

تبعاً للأهداف المتوخاة من البحث، ولمعالجة تساؤلات الدراسة، ولإختبار الفرضيات، تم تقسيم البحث الفصول التالية :

-يتناول الفصل الأول: الإطار الفكري للتدقيق الاجتماعي من خلال تقديم ماهية التدقيق، ثم التطرق للتدقيق الاجتماعي تطوره، أهميته، أهدافه وأنواعه والفروض والمبادئ التي تقوم عليها، وتم التطرق إلى المعايير المهنية للتدقيق الاجتماعي ، و في الأخير تم التطرق إلى القواعد المنظمة لهذه المهنة من آداب وسلوك المهنة ومسئوليات المدققين الاجتماعيين؛

المقدمة

-يتناول الفصل الثاني الهيكل والإطار العام لحوكمة المسؤولية الاجتماعية : من خلال تقديم الإطار العام لحوكمة المسؤولية الاجتماعية من المقدمة والأسباب التي أدت إلى بروزها على ساحة الأعمال وتقديم ماهيتها والمبادئ والقواعد التي تركز عليها، ويبين جهود المنظمات الدولية في وضع هذه القواعد، ومعرفة الجوانب التقييمية والأبعاد التي تقوم عليها حوكمة الشركات،

يتناول الفصل الثالث:معايير المواصفات الدولية تناول هذا الفصل التعريف بالمنظمة العالمية للمواصفات القياسية الإيزو(ISO) وطبيعة عملها، والإدارة البيئية في المؤسسة وفقًا للمواصفة ISO14000، مواصفة إدارة السلامة والصحة المهنية ISO18000، المواصفة الدولية ISO26000.

- وأخيرًا، تناول الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية في بعض المؤسسات الجزائرية حيث تطرقنا الى الطريقة والأدوات المستخدمة ، ومصادر جمع المعلومات، نتائج تحليل إجابات عينة الدراسة، تحليل الدراسة باستخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS)، واختبار فرضيات الدراسة: الارتباط بين المتغيرات الكامنة

9. الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع وتناولته من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بن العربية والأجنبية. وسوف تستعرض هذه الدراسة جملة من الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها، مع تقديم تعليقاً عليها يتضمن جوانب الاتفاق والاختلاف وبيان الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية. ويود الباحث أن يشير إلى أن الدراسات التي سوف يتم استعراضها جاءت في الفترة الزمنية بن 2011 و 2023، وشملت جملة من البلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني والجغرافي .

هذا وقد تم تصنيف هذه الدراسات حسب المتغيرات الرئيسية للدراسة وحسب كونها دراسات عربية أو أجنبية

كـ الدراسات التي تناولت محور التدقيق الاجتماعي

— دراسة (سكاك، 2011): بعنوان دور التدقيق الاجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة' دراسة ميدانية لبعض مؤسسات ولاية سطيف والتي هدفت ضبط المفاهيم المتعلقة بتطبيقات التدقيق الاجتماعي، والتأكيد على مدى أهميته في تطوير نوعية الإدارة الإستراتيجية للمؤسسات، وذلك بالتأثير على التسيير الاستراتيجي لمواردها البشرية ضمن المحيط الاقتصادي والاجتماعي الحديث للمؤسسات العمومية الجزائرية لرفع وزيادة قدرتها التنافسية، وتمثلت عينتها في

المقدمة

مؤسسات ولاية سطيف. واستخدمت أداة الاستبيان والمقابلة لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي وكان من أبرز نتائجها إلى أن وظيفة تسيير الموارد البشرية تعتبر أهم بعد من الأبعاد الاجتماعية في المؤسسات، وتوسعت وأخذت في بعض الأحيان طابعا عالميا واستراتيجيا أي أصبحت تساهم في رسم إستراتيجية المؤسسة، مما استلزم توسع نشاطاتها ومهامها حتى تتمكن من القيام بالأهداف المكلفة بأدائها على أكمل وجه، واعتماد التدقيق الاجتماعي على مراحل البناء الاستراتيجي في التخطيط لبرنامج عمله، ويستخدم مخرجات التشخيص الاستراتيجي في فهم وإدراك المتغيرات البيئية المستمرة لتحقيق الميزة التنافسية المنشودة من طرف المؤسسة، وخلق قيمة مضافة من خلال جودة التدقيق وإسهاماته المختلفة في التكامل والتنسيق الاستراتيجي، واختيار البدائل الإستراتيجية الممكنة.

— دراسة (شباركة ، 2011) بعنوان التدقيق الاجتماعي كوسيلة لتحسين تسيير الموارد دراسة حالة مؤسسة زاد فارم لتوزيع الأدوية رسالة ماجستير ، هدفت الدراسة لإبراز أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة لتحسين تسيير الموارد البشرية، تم تصميم استبيان وزع على عينة مكونة من 91 فردا من عمال مؤسسة زاد فارم (بائعات عبر الهاتف الحاليين والسابقين)، واستخدم الاستبيان والملاحظة والمقابلة مع عمال والإداريين والمحاسبين كأدوات لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي ، التجريبي . وقد توصلت الدراسة إلى التدقيق الاجتماعي يعتبر من الوظائف الحساسة التي انشأت لحماية ممتلكات الافراد ويعتبر ايضا احد ممارسات قيادة الموارد البشرية، والمتابعة المستمرة والدورية للمورد البشري.

— دراسة . (الرفاعي و الخطيب، 2012) بعنوان قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات والتي هدفت إلى هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم المراجعة الاجتماعية (التدقيق الاجتماعي)، و بيان أهمية وجود قواعد وأسس قانونية يستند إليها المدقق في تنفيذ وانجاز التدقيق الاجتماعي، وكذلك تحديد متطلبات وإجراءات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، وتحديد وقياس مدى وعي المدققين الأردنيين بالتدقيق الاجتماعي والتعرف على مدى ممارستهم له. وكان من أبرز نتائجها :
تبنى مكاتب التدقيق الأردنية رؤية واضحة ومتكاملة للتدقيق الاجتماع كما تدرك إدارات ومكاتب التدقيق الاردنية لمعنى التدقيق الاجتماعي، تحظى مجالات التدقيق الاجتماعي المتمثلة في فحص المخالفات القانونية للعملاء وفحص قدرة العملاء على الاستمرار ، ومدى قيام العملاء بمسؤوليتهم الاجتماعية بنفس درجة الاهتمام لدى مكاتب التدقيق الأردنية عناية المشرع الأردني وإدراكه المبكر لأهمية الجوانب الاجتماعية للمنشأة والتدقيق على هذه الجوانب.

المقدمة

- دراسة (صالح، 2016) بعنوان. التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة صيدال وحدة فارمال-عنايه-والتي هدفت إلى إبراز أهمية التدقيق الاجتماعي في المساهمة في تحقيق تطلعات إدارة الموارد البشرية بأقل تكاليف من خلال فحص وتقييم مختلف السياسات والقواعد والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية. بالإضافة أنها شملت مدى مساهمته في التنسيق بين إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية العامة للمؤسسة وتمثلت عينتها في 160. واستخدمت أداة الاستبيان. لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي من أبرز نتائجها أن التدقيق الاجتماعي أخذ أهم أدوات القيادة الموارد البشرية فهو يسمح باستغلال الأمثل لموارد والإشراف الفعال وتوجيه الأداء. وقد توصلت الدراسة إلى الكثير من النتائج أهمها أن التدقيق الاجتماعي يسمح بالإشراف الفعال وتوجيه الأداء، كما أنه أحد أهم الممارسات القيادية للمؤسسة وعلى وجه الخصوص الموارد البشرية لذلك فهو وظيفة جد ضرورية للاستغلال الأمثل للموارد البشرية للمؤسسة.
- دراسة (واسع، 2018) بعنوان التدقيق الاجتماعي ودوره في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة اطروحة دكتوراه مدرسة الدراسات العليا التجارية – الجزائر- هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور التدقيق الاجتماعي في ترشيد نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة. كما هدفت أيضا إلى البحث في كيفية تفعيله في مساعدة المؤسسات على الإشراف المستمر في تقييم أداء عاملها، وتمثلت عينتها في الأفراد الذين لديهم صلة مباشرة بالتدقيق الاجتماعي في جميع المؤسسات التابعة لمجمع الشركة الوطنية للكهرباء والغاز والبالغ عددها 19 مؤسسة على المستوى الوطني وبلغ عدد الأفراد لعينة 132 فردا، واستخدمت أداة الاستبيان. لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: يتوفر لدى مؤسسات محل الدراسة مستوى مرتفع في تبني التدقيق الاجتماعي، وإن تقديرات أبعاد التدقيق الاجتماعي المعتمدة في هذه الدراسة (منهجية التدقيق الاجتماعي، مهمة التدقيق الاجتماعي، معايير التدقيق الاجتماعي، أدوات التدقيق الاجتماعي) جاءت كلها مرتفعة.
- دراسة (بن شريف و ساوس ، 2019) بعنوان تأثير التدقيق الاجتماعي في الأداء الاجتماعي دراسة تطبيقية لآراء عينة من المدراء والعاملين في منظمة الأعمال الجزائرية مجلة الإقتصاد والعلوم الإدارية جامعة بغداد التي هدفت إلى توضيح مفهوم التدقيق الاجتماعي الذي من أهم أسباب ظهوره هو المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، ودوره في قياس الأداء الاجتماعي كما يهدف إلى معرفة مدى تأثير التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الاجتماعي من

المقدمة

خلال الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، وتمثلت عينتها في 200 فرد من 20 منظمة أعمال جزائرية واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي والاستقرائي والاعتماد على طريقة PLS المربعات الصغرى الجزئية باستخدام حزمة في لغة R ، وكان من أبرز نتائجها هناك اهتمام من قبل المنظمات الجزائرية بالتدقيق الاجتماعي وتحسين ادائها الاجتماعي، كما يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي على التزام المسؤولية الاجتماعية، كما أنه لا يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي على تحسين الاداء الاجتماعي إلا بوجود التزام بالمسؤولية الاجتماعية.

— دراسة (djaroud, 2020) بعنوان L'UTILITE DECISIONNELLE DE L'AUDIT SOCIAL THESE DE DOCTORAT EN SCIENCES ÉCONOMIQUE ; UNIVERSITE DJILLALI LIABES DE SIDI BELABBES والتي هدفت إلى تطوير العناصر الأساسية لفهم التدقيق الاجتماعي وممارسته في الشركة ، وكذلك لمعرفة تأثيره على صنع القرار التنظيمي. وتمثلت عينتها في 190 مديراً من الشركات الجزائرية في ولاية وهران واستخدمت أداة الاستبيان لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي وكان من أبرز نتائجها أن التدقيق الاجتماعي هو ممارسة ضعيفة نسبياً داخل الشركات الجزائرية على الرغم من تحديات إدارة الموارد البشرية. لقد لاحظنا أيضاً أن المديرين يعتقدون أن التدقيق الاجتماعي هو أداة أساسية لاتخاذ القرار. يؤكد اختبار الفرضيات بدوره التأثير المباشر لأداء التدقيق الاجتماعي على اتخاذ القرارات في الشركة .

—دراسة (خلادي، 2020) دور التدقيق الاجتماعي في تفعيل حوكمة المؤسسات الاقتصادية: دراسة ميدانية لعينة مختارة من الأكاديميين و المهنيين جامعة يحي فارس بالمدينة هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التدقيق الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية وأهميته ومدى الالتزام بتطبيقه و من ثم الالتزام بتطبيق مبادئ الحوكمة، كما تهدف إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين التدقيق و تحقيق مبادئ الحوكمة و معرفة مدى تأثير التدقيق الاجتماعي على تفعيل تطبيق حوكمة المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، من أجل ذلك تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التاريخي و التحليلي لإظهار العلاقة بين عناصر الدراسة، و باستخدام أداة الاستبيان الموجه الدوجو لعينة من المهنيين و الأكاديميين

— دراسة (Vinšalek-Stipić, 2022) The concept and importance of social audit for sustainable community development

المقدمة

تهدف هذه الورقة إلى تسليط الضوء على أهمية ومساهمة التدقيق الاجتماعي من خلال تحليل المخاطر والجوانب البيئية والاجتماعية للتنمية المجتمعية المستدامة. إن محتوى وتنفيذ التدقيق الاجتماعي لهما أهداف مماثلة للمراجعة المالية للعمليات، و شملت عينتها 435 فرد من المؤسسات العامة و الخاصة في كرواتيا باستخدام اداة الاستبيان و توصلت الدراسة الى ان التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية محور التنمية المجتمعية المستدامة لمواجهة تحديات المخاطر والاستدامة. يتضمن التدقيق الاجتماعي مراجعة رسمية لإجراءات الشركة وقواعد السلوك فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية وتأثير المجتمع. كما يتضمن التدقيق الاجتماعي تقييم عدد الشركات التي تحقق أهداف التنمية المستدامة. ومن الناحية العملية، يواجه عدد متزايد من المحاسبين والمدققين فكرة التدقيق الاجتماعي. ويغطي تحليل الجوانب غير المالية ومخاطر الأعمال، في القطاعين العام والخاص. ولكن التدقيق الاجتماعي يركز بشكل خاص وبشكل إضافي على أداء وتشغيل المنظمات التي ليست بالضرورة مالية بطبيعتها. بعض عناصر تنفيذ عملية التدقيق الاجتماعي موجودة بشكل متزايد في تنفيذ العناية الواجبة، ولكن التدقيق الاجتماعي ككل لا يزال يتم إجراؤه بشكل منفصل. للتدقيق الاجتماعي دور فعال ومهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة.

الدراسات التي تناولت محور حوكمة المسؤولية الاجتماعية

- دراسة (مقدم ، 2014): "تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال للمسؤولية الاجتماعية في الجزائر-دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري"- أطروحة دكتوراه جامعة وهران: هدفت الدراسة إلى تبيان واقع ممارسة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، ومدى التزام هذه المؤسسات اتجاه الأطراف ذات المصلحة، كما تطرقت الدراسة إلى أثر كل من متغيرات العمر، الحجم، الملكية وطبيعة النشاط على ممارسة المسؤولية الاجتماعية، وشملت الدراسة 110 مؤسسة في الغرب الجزائري . وقد أظهرت الدراسة غياب أي فلسفة أو رؤية واضحة تجاه المسؤولية الاجتماعية ، و وجدت أن هذه المؤسسات تمارس مسؤولياتها الاجتماعية بشكل متوسط عموما، حيث كانت ممارستها جيدة تجاه كل من المساهمين و المستهلكين، في حين تمارس بشكل متوسط مسؤولياتها البيئية ، و اتجاه العاملين و الموردين، المجتمع، كما كشفت الدراسة عن غياب أي تأثير لمتغيرات العمر و الحجم والملكية وطبيعة النشاط على ممارسة المؤسسات عينة الدراسة لمسؤوليتها الاجتماعية، وإنما هناك مجموعة من العراقيل التي تحول دون ذلك و المتمثلة في نقص المصادر المالية لتمويل برامج المسؤولية الاجتماعية.

المقدمة

- دراسة (غلاي، 2015) بعنوان الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات دراسة حالة بعض مؤسسات تلمسان يهدف هذا البحث إلى التطرق لحوكمة الشركات المسؤولية الاجتماعية التي تعتبر الركيزة الأساسية لها حيث تقوم بحماية مصالح مختلف الفئات الاجتماعية و التي لها علاقة بالمؤسسة و السبب في ذلك يرجع إلى كون البيئة التنافسية أصبحت تخضع إلى قوانين جديدة تقوم على احترام البيئة التي تعمل بها الشركة و كذا مختلف المتعاملون معها. وشملت الدراسة 30 مؤسسة جزائرية حيث تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS وأظهرت النتائج بان المؤسسات الجزائرية لا تطبق مبادئ حوكمة الشركات ولا تتبنى معايير المسؤولية الاجتماعية

- دراسة (دكار، 2019) مدى التزام المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالإفصاح عن عناصر المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إدراك المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لمسؤوليتها الاجتماعية، ومدى التزامها بقياس أدائها البيئي والاجتماعي والإفصاح عن هذا الأداء، وقد تم اختيار كعينة للدراسة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي أعلنت عن رغبتها الصريحة في تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية، من خلال المساهمة في المشاريع التي تبناها المعهد الجزائري للتقييس IANOR في هذا المجال، والتي تمثلت في كل من مشروع المسؤولية الاجتماعية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا RSMENA، ومشروع تطوير دليل ارشادي وفقا للمواصفة القياسية الجزائرية حول المسؤولية الاجتماعية ISO26000-NA، وقد توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات محل الدراسة تتخذ قدرا من المسؤولية الاجتماعية من خلال سعيها إلى التعرف على أصحاب المصالح ومعرفة متطلباتهم واشباع رغباتهم، كما توصلت إلى أنه رغم تبني المؤسسات محل الدراسة لممارسات مسؤولية، ورغم استخدامها لمؤشرات لقياس أدائها البيئي والاجتماعي، إلا انها لا تقوم بالإفصاح عنه ، ويرجع ذلك إلى غياب الضغط من قبل أصحاب المصالح لممارسة هذا النوع من الإفصاح.

كما الدراسات التي تناولت المواصفات الدولية :

- دراسة (minaverry & gally, 2013) بعنوان:

"The voluntary norms SA8000 and ISO 26.000 about Social Responsibility and their importance in relation to the weakness of Law" هدفت هذه الدراسة الى اجراء تحليل مقارن للجوانب الرئيسية وتطور المعايير الطوعية SA8000 و ISO 26,000، بمجرد الحصول على هذه المعلومات، تم تحديد نقاط القوة والضعف في كلا النظامين.

المقدمة

ومع ذلك، وبما أن القانون بمبدأ "الإلزامية" في قواعده غائب نسبياً في بعض القضايا المتعلقة بالأخلاق، فمن المهم إعطاء مكانة أولية للمعايير الطوعية التي تكمله، تم استخدام المنهجية (الاستكشافية والوصفية والتحليلية) وتم التوصل للنتائج التالية: على المستوى القانوني، هناك حاجة إلى تغيير النهج، أي الانتقال من اللائحة القانونية الملزمة الكلاسيكية التي تتحكم السلطات العامة في أمثالها والتي تمنح الحقوق التي يمكن ممارستها أمام المحاكم، إلى اللائحة التي لا تنشئ إجراءات قسرية فان . الاجراءات القسرية قابلة للتنفيذ قضائياً، ولكنها تنشئ آليات للشفافية والتدقيق أو التقييم الخارجي للامتثال، كما يشكل معيار ISO 26,000 تقدماً تنظيمياً واضحاً فيما يتعلق بالمعيار السابق (SA8000)، من أجل مكافحة ضعف القانون الدولي جزئياً.

– دراسة (التجاني و عجيبة ، 2019) بعنوان: واقع المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين وفق المواصفة SA 8000 دراسة حالة البنك الجزائري الخارجي، هدفت الدراسة لقياس مدى التزام البنك الجزائري الخارجي بالوكالات الجهوية للجنوب للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين مقارنة مع متطلبات المواصفة القياسية SA 8000 ، وقد استخدمت قائمة الفحص (CHEEK LIST)، لتشخيص الفعلي لسلوك الاجتماعي تجاه موظفي البنك، أين توصلت الدراسة إلى أهم الاستنتاجات ان البنك يمتلك مستلزمات الحصول على شهادة SA 8000، الا انه يوجد المشكلات الداخلية في التوثيق والتطبيق لبعض متطلبات المواصفة.

– دراسة (Camiller, 2018) بعنوان " Measuring the corporate managers' attitudes toward ISO's social responsibility standard. Total Quality Management and Business Excellence تهدف الدراسة الى مراجعة للمبادئ التوجيهية لمعيار المسؤولية الاجتماعية وتقييم مواقف المديرين التنفيذيين تجاه ISO 26000. حيث درست الجوانب النظرية ذات الصلة والدراسات التجريبية حول تصورات الإدارة تجاه السلوكيات التنظيمية المسؤولة. كما سلطت الضوء على تطوير معيار ISO بشأن المسؤولية الاجتماعية وعناصره المكونة. كما هدفت كشف تصورات المديرين للموضوعات الأساسية في ISO 26000، بما في ذلك حوكمة المنظمة وحقوق الإنسان وممارسات العمل والبيئة وممارسات التشغيل العادلة وقضايا المستهلك بالإضافة إلى مشاركة المجتمع وتنميته، تم إرسال رابط الاستبيان عبر الإنترنت إلكترونياً عن طريق البريد الإلكتروني، مباشرة إلى كبار المسؤولين التنفيذيين في جميع الشركات المدرجة في بورصة مالطا حيث بلغت عينة الدراسة 374 تم تحليلها بالاستعانة ببرنامج spss ، كما يستخدم هذا البحث تحليل المكونات الرئيسية (PCA) للحصول على حل عامل لمجموعة أصغر من المتغيرات البارزة من القضايا

المقدمة

الأساسية في ISO 26000. تحدد النتائج أنشطة محددة مسؤولة اجتماعيًا يؤكد عليها المديرون التنفيذيون للشركات. تشير النتائج إلى أن المستجيبين كانوا ملتزمين بتحسين علاقاتهم مع الموظفين والسوق وكذلك أصحاب المصلحة السياسيين والمجتمعيين، و أن السلوكيات المسؤولة والمستدامة التي يتبناها المستجيبون كانت تركز على الداخل والخارج. وأشار المديرون إلى أنهم كانوا يولون اهتمامًا لقضايا حقوق الإنسان وممارسات العمل والتشغيل العادلة، وأن المديرين التنفيذيين أعطوا الأهمية الواجبة لحل المشكلات ومكافحة الفساد داخل مؤسساتهم، أشارت النتائج إلى أن أفراد العينة يؤمنون بالحوار الاجتماعي لأنهم على استعداد لإقامة علاقات مع مختلف أصحاب المصلحة. علاوة على ذلك، أعربوا أيضًا عن قلقهم بشأن المسؤولية البيئية، وخاصة فيما يتعلق بالتخفيف من تغير المناخ والاستهلاك المستدام.

– دراسة (chen & hsiao, 2020) بعنوان:

Can International Standards Discriminate the Corporate Social Responsibility/Irresponsibility?

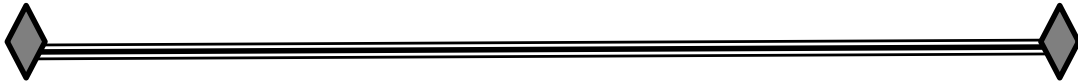
Empirical Evidence from Taiwan

بحثت هذه الدراسة ما إذا كان يمكن اعتبار المعايير الدولية أداة مرجعية لتنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات. بناءً على مراجعة الأدبيات، كانت الأبعاد الأربعة الرئيسية التي تبني المسؤولية الاجتماعية للشركات هي المساءلة، والقدرة التنافسية، والشفافية، والمسؤولية، في حين كانت الخصائص الأربع الرئيسية للمعايير الدولية هي فعالية التدقيق، وبناء السمعة، وتناسق المعلومات، ووعي المستهلك. يصور النموذج المفترض أن أنظمة شهادة المعيار الدولي (IS) تعكس بشكل كافٍ الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية للشركات

تم إجراء الاستبيانات خلال مقابلات وجهاً لوجه مع مديري الشركات المختارة؛ وفي النهاية، كان 185 مستجيباً متاحين للتحليل، أظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من تحليل تمييزي أن المعايير الدولية ساعدت أصحاب المصلحة في التمييز بين الشركات التي لديها أهداف المسؤولية الاجتماعية للشركات والتي لا تمتلكها؛ في المقابل، يمكن اعتبار هذه المعايير أداة مجدية ومثالية للشركات لإثبات التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.



حكم حوكمة المسؤولية الاجتماعية



1. حوكمة المسؤولية الاجتماعية

تمهيد

لقد تم تصور المؤسسات تقليدياً على أنها هياكل تسعى إلى تعظيم الربح، وتشكل المبادئ الأساسية للرأسمالية وفلسفات السوق الحرة وحتى وقت قريب، ظلت الروابط بين الرأسمالية والنمو الاقتصادي والمؤسسات التي تعمل بمصالح ذاتية محل شك إلى حد كبير في دوائر السياسة، ومع ذلك، فإن الفضائح الضخمة التي لحقت بالمؤسسات مؤخراً وانهيارها أدت إلى إعادة توجيه الانتباه إلى قضايا الحوكمة الرشيدة والأخلاق والثقة والمساءلة، مما أدى إلى تكثيف المناقشة حول مواضيع الحوكمة وأخلاقيات السلوك الاقتصادي، وبناءً على ذلك، لم يسبق في أي وقت من الأوقات في الماضي أن حظيت هذه الجوانب بمثل هذا الاهتمام مع التشكيك المتزايد في مبدأ تعظيم الربح الخالص.

في حين أن تعظيم قيمة المساهمين لا يزال هدفاً رئيسياً للمؤسسات في جميع أنحاء العالم، فإن ارتفاع النشاط الاجتماعي وظهور توقعات جديدة قد تسبب بالفعل في فحص جوانب أخرى من أداء المؤسسات إلى جانب النتائج المالية. مع نمو المؤسسات في الحجم والنفوذ، أصبحت قادرة على التوفيق بين العديد من الأهداف وتحقيق التوازن بينها بمهارة وإدارة مصالح أصحاب المصلحة المتعددين، وهناك بعض الأدلة الحديثة التي تشير إلى أن المنظمات أصبحت أكثر ميلاً اليوم إلى توسيع قاعدة تقييم أدائها من التركيز المالي القصير الأجل إلى تضمين التأثيرات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية والقيمة المضافة الطويلة الأجل، وهنا تدخل مفاهيم الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الصورة. وتحت مظلة الحوكمة الرشيدة، يتم تشجيع المؤسسات على تعزيز الأخلاق والشفافية والمساءلة في جميع تعاملاتها. ومن المتوقع أن تستمر في توليد الأرباح مع الحفاظ على أعلى معايير الحوكمة داخلياً. كما يجب أن تكون قرارات المؤسسة متوافقة مع أهداف أصحاب المصلحة وبالتالي، يتعين على المؤسسات أيضاً أن تحافظ على أنشطتها منسجمة مع تطلعات المجتمع الأخلاقية والقانونية والجماعية. وهذا يقع ضمن نطاق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، التي جذبت اهتماماً متزايداً في السنوات الأخيرة. وفي هذا الفصل نتطرق إلى:

❖ الحوكمة من الأسس النظرية إلى التطبيق؛

❖ المسؤولية الاجتماعية؛

❖ دور الحوكمة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية.

1.1 الحوكمة من الأسس النظرية الي التطبيق

اجتذبت الحوكمة قدراً كبيراً من الاهتمام بين البلدان المتقدمة في العالم، فقد أصبحت بوضوح قضية عالمية يتعين على جميع البلدان معالجتها بطريقة ما بغض النظر عن مرحلة التنمية الاقتصادية التي تمر بها، تطورت ممارسة الحوكمة في المؤسسات بشكل سريع في الآونة الأخيرة، وتم تسليط الضوء على أهميتها في جميع أنحاء العالم. حتى أن الدول التي لم تنظم بعد تبني الحوكمة في منظماتها قد تبنتها. والسبب وراء الاهتمام العالمي بالحوكمة هو أنها تدعم الإطار التشغيلي للشركة. لذلك، من المتوقع أن يفيد تبني وتنفيذ ممارسة ضمان الجودة أصحاب المؤسسات، لأنهم ملتزمون باستخدام المبادئ والآليات، والتي تعادل بالمعنى الأوسع مراقبة فعالة لأنشطة المؤسسة، وخاصة عندما يتم تبني مبادئ الإفصاح والشفافية.

وبالتالي، عند تبني وتنفيذ الحوكمة، يمكن أن يكون لهذا القرار تأثير إيجابي على القرارات المتعلقة بالمستثمرين الحاليين من ناحية، والمستثمرين المحتملين من ناحية أخرى، كما أن إفلاس وانهيار المؤسسات الأمريكية الكبرى مثل Worldcom, Enron، والوعي العام بهذه الكوارث المالية، أدى إلى زيادة وعي المستثمرين بالمؤسسات المعروفة بممارسات ضمان الجودة الجيدة لتحقيق والحفاظ على سمعة طيبة، إذا كان موضوع الحوكمة قد تطور بشكل رئيسي في الأدبيات المالية، فإن البحث الببليوغرافي سيظهر أنه اليوم موضوع اهتمام كبير من قبل المحامين والاقتصاديين، ولكن أيضاً من قبل علماء السياسة وعلماء الاجتماع والمتخصصين في علوم الإدارة. يتوافق هذا التنوع الكبير في الأدبيات مع تنوع قوي في الأطر النظرية.

1.1.1 مفهوم الحوكمة

مصطلح "الحوكمة" يأتي من الفعل اليوناني « *kubernân* » الذي يعني "قيادة سفينة أو عربة" و استخدم هذا المصطلح من قبل أفلاطون في اللغة الفرنسية كمرادف لكلمة "الحكومة" حتى نهاية القرن الثامن عشر، قبل أن يتم تناوله بالمعنى الإنجليزي "الحكم" في الثمانينيات. ومنذ ذلك الحين، ظهر استخدامان جديداً لمفهوم ظهرت الحوكمة في العالم الأنجلوسكسوني حيث تم تمييز الحوكمة العامة عن حوكمة المؤسسات. (bakkour, 2013, p. 2)

ظهر مفهوم الحوكمة أولاً في المجال الخاص كمعيار سلوك للمديرين أو أعضاء مجلس الإدارة يسمح لهم بحماية أنفسهم من التحدي القانوني لمسؤولياتهم من قبل المساهمين. ومنذ ذلك الحين، استمر مفهوم الحكم في غزو العديد من

المجالات حيث يتم الحديث بشكل أساسي عن "حوكمة المؤسسات" أو "الحوكمة العامة" ولكن أيضاً "الحوكمة البيئية" أو "الحوكمة الإقليمية" أو "الحوكمة الحضرية" أو "الحوكمة العالمية" أو حتى "الحوكمة الإلكترونية".

غالبًا ما يرتبط أصل هذا الموضوع بعمل Méans و Berle في عام 1932 حول التمييز بين وظائف الملكية والإدارة (charreaux g. , 1997) وهكذا يتم ذكر العلاقة بين المساهمين والمديرين في عملهم. بعد ذلك، ظهر المصطلح الأنجلوسكسوني "حوكمة المؤسسات"، وذلك بفضل عمل كواس (1937) ومقاله "طبيعة المؤسسة". ووفقا لفالين وآخرين، فإن مصطلح "حوكمة المؤسسات" ظهر خلال الثمانينات لينتشر لاحقا في الاقتصادات المتقدمة" (bakkour, 2013)

إن مفهوم حوكمة المؤسسات له نطاق أوسع ومجال عمل يشتمل على المساءلة الإدارية وهيكل مجلس الإدارة وحقوق المساهمين. بدأت قضية الحوكمة مع بداية المؤسسات، لكن الاسم لم يأتِ بطريقة واضحة حتى ستينيات القرن العشرين. تم تسليط الضوء على مفهوم حوكمة المؤسسات لأول مرة في عام 1960 من قبل ريتشارد إيلز في ورقته البحثية "هيكل ووظيفة سياسة المؤسسات" حيث ناقش كيف تؤثر تكلفة الوكالة على الموارد المالية وكيف يمكن تقليل هذا التأثير السلبي. حتى عام 1970 كان مفهوم حوكمة المؤسسات مربكاً، ففي عام 1976 قام كل من (Jenson et Meckling) بالاهتمام بمفهوم حوكمة المؤسسات وإبراز أهميتها في الحد أو التقليل من المشاكل التي قد تنشأ من الفصل بين الملكية والإدارة، أما في عام 1987 قام المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) بتشكيل لجنة حماية التنظيمات الإدارية المعروفة باسم اللجنة تريداوي (Treadway Commission)، والتي أصدرت تقريرها المتضمن مجموعة من التوصيات الخاصة بتطبيق قواعد حوكمة المؤسسات وما يرتبط بها من منع حدوث الغش والتلاعب في إعداد القوائم المالية وذلك عن طريق الاهتمام بمفهوم نظام الرقابة الداخلية وتقوية مهمة المراجعة الخارجية أمام مجالس إدارة المؤسسات. (سليمان، 2006، صفحة 14)

لقد كانت البداية الحقيقية للاهتمام بمفهوم حوكمة المؤسسات حينما أصدرت لجنة الأبعاد المالية الحوكمة المؤسسات (Cadbury) في ديسمبر 1992 تقريرها والمشكل من قبل مجلسي التقارير المالية وسوق لندن للأوراق المالية الحوكمة المؤسسات (The Financial Aspects of Corporate Governance)، ولقد أخذت حوكمة المؤسسات بعداً آخر بعد حدوث الأزمات المالية وإفلاسها والفضائح المالية في كبريات المؤسسات الأمريكية في نهاية عام 2001، وعلى المستوى الدولي يعتبر التقرير الصادر عن منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE, 1999) بعنوان: "مبادئ حوكمة المؤسسات" وهو أول اعتراف دولي رسمي

بذلك المفهوم. وتجدر الإشارة إلى أن هذا المصطلح حوكمة المؤسسات قد تم اقتراحه من قبل الأمين العام لمجمع اللغة العربية وقد استحسنه عدد من متخصصي اللغة العربية ومنهم من مركز دراسات اللغة العربية بالجامعة الأمريكية بالقاهرة. ولذا فمن المقترح استخدام "حوكمة المؤسسات" كمرادف لمفهوم Corporate Governance.

1.1.1.1 تعريف الحوكمة

• الحوكمة من وجهة نظر بعض الهيئات والمؤسسات الدولية

لفهم معنى مفهوم الحوكمة بشكل كامل، نظرنا إلى التعريفات التي اقترحتها المؤسسات الدولية المختلفة

وقد عرفت لجنة كادبوري 1992 حوكمة المؤسسات على أنها:

"إن حوكمة المؤسسات هي النظام الذي يتم من خلاله توجيه المؤسسات والتحكم فيها. وهي تشمل كافة آليات عمل

المؤسسة وتحاول وضع نظام من الضوابط والتوازنات بين المساهمين والمديرين والموظفين والمدققين والإدارة."

"حوكمة المؤسسات هي النظام الذي يتم من خلاله توجيه المؤسسات التجارية والتحكم فيها. تحدد بنية حوكمة المؤسسات

توزيع الحقوق والمسؤوليات بين" إن النظام الأساسي للمؤسسة يحدد القواعد والإجراءات التي تحكم اتخاذ القرارات في

شؤون المؤسسة، ويحدد كذلك الهيكل الذي يتم من خلاله تحديد أهداف المؤسسة، ووسائل تحقيق هذه الأهداف

ومراقبة الأداء." (kumar & ranjan, 2020)

وقد عرف معهد المدققين الداخليين حوكمة المؤسسات في مجلة (Tone of The Top) والصادرة عنه بأنها: "العمليات

التي تتم من خلال الإجراءات المستخدمة من ممثلي أصحاب المصالح من أجل توفير إشراف على إدارة المخاطر ومراقبة

مخاطر المؤسسات والتأكيد على كفاية الضوابط لانجاز الأهداف والمحافظة على قيمة المؤسسة من خلال أداء الحوكمة

فيها"

كما عرفت مؤسسة التمويل الدولية IFC الحوكمة بأنها: "النظام الذي يتم من خلاله إدارة المؤسسات والتحكم في

أعمالها" (Alamgir, M, 2007, p03).

أما تعريف مركز المشروعات الدولية الخاصة CIPE فاعتبرها: "الإطار الذي تمارس فيه المؤسسات وجودها. وتركز

الحوكمة على العلاقة فيما بين الموظفين وأعضاء مجلس الإدارة، والمساهمين وأصحاب المصالح وواضعي التنظيمات

الحكومية، وكيفية التفاعل بين كل هذه الأطراف في الإشراف على عمليات المؤسسة".

وعرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) الحوكمة بأنها "نظام تتضمن مجموعة من العلاقات بين إدارة المؤسسة ومجلس إدارتها ومساهميها وأصحاب المصالح الآخرين. كما توفر حوكمة المؤسسات البنية التي يتم من خلالها تحديد أهداف المؤسسة، وتحديد الوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف ومراقبة الأداء. وينبغي للحوكمة الجيدة للمؤسسات أن توفر الحوافز المناسبة لمجلس الإدارة والإدارة لتحقيق الأهداف التي تخدم مصالح المؤسسة ومساهميها، وينبغي لها أن تسهل المراقبة الفعالة" (OCDE، 2004، صفحة 11).

كما عرفها كذلك بأنها: "ذلك الإطار الذي ينبغي أن يضمن التوجيه الإستراتيجي للمؤسسة، والرصد الفعال من جانب مجلس الإدارة، وكذا مساءلة مجلس الإدارة أمام المؤسسة والمساهمين".

• مفهوم الحوكمة من وجهة نظر بعض الباحثين

كما يمكن أن تعرف بأنها: "عبارة عن مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد ص نع القرار، ومراقبة ورصد العمليات داخل المؤسسة

وقد عرف الكتاب (Monks and Minow) حوكمة المؤسسات بأنها: "علاقة بين عدد من الأطراف والمشاركين التي تؤدي إلى تحديد توجه وأداء المؤسسة

وتعرف كذلك الحوكمة المؤسسات بأنها "هي نظام متكامل للرقابة المالية وغير المالية عن طريقه يتم إدارة المؤسسات الرقابة عليها، فهي مجموعة من الطرق التي يمكن من خلالها أن يتأكد المستثمرون من تحقيق ربحية معقولة لاستثماراتهم، أي مجموعة من القواعد والحوافز التي تهتدي بها إدارة المؤسسات التعظيم ربحية المؤسسة وقيمتها على المدى البعيد لصالح المساهمين. فهي مجموعة من القوانين والقواعد والمعايير التي تحدد العلاقة بين إدارة المؤسسة من ناحية، وحملة الأسهم وأصحاب المصالح المرتبطة بالمؤسسة (مثل حملة السندات، العمال، الدائنين، المواطنين من ناحية أخرى (سليمان، 2006، صفحة 15).

كما عرفها (حماد ، 2005، صفحة 3) بأنها: "النظام الذي يتم من خلاله توجيه أعمال المؤسسة ومراقبتها على أعلى مستوى من أجل تحقيق أهدافها والوفاء بالمعايير اللازمة للمسؤولية والنزاهة والشفافية"

عرف (shleifer & vishny, 1997) في مقالهما "مسح حول حوكمة المؤسسات"، بأنها "وكالة مباشرة ويشار إليه أحياناً باسم فصل الملكية والسيطرة، كما اضافة بأنها الطريقة التي يستطيع بها الأفراد أو المؤسسات التي تمويل المؤسسة ضمان حصولهم على عائد على استثماراتهم".

عرفها (charreaux g , 1997) على أنه "مجموعة من الآليات التنظيمية التي لها تأثير في تحديد السلطات والتأثير على قرارات المديرين، وبعبارة أخرى، التي تحكم سلوكهم وتحدد مجالهم التقديري".

يعرف cabane (2013, p. 22) في "دليل حوكمة المؤسسات" بأنها "نظام يسمح بالدفاع عن المصلحة الاجتماعية، وسلوك المؤسسة وإدارتها ومراقبتها واستدامتها، وتحديد صلاحيات ومسؤوليات وعلاقات المساهمين والمديرين، و ضمان أن يتم أخذ هدف خلق القيمة لجميع أصحاب المصلحة في الاعتبار"

كما سبق الذكر، فإن حوكمة المؤسسات لم تجد بعد تعريفا شاملا متفقا عليه من قبل جميع الهيئات والدول، ولكن في مجمله يمكن تعريف حوكمة المؤسسات على أنها: مجموعة الآليات التي تسمح بإيجاد نوع من التوازن في العلاقات بين كل الأطراف التي لها مصلحة مع المؤسسة، في إطار تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف هذه الأطراف في آن واحد. وذلك من خلال إرساء المبادئ التي تسمح بمراقبة السير السليم للأعمال.

انطلاقا من التعاريف السابقة تظهر لنا المعاني الأساسية لمفهوم حوكمة المؤسسات وهي:

- مجموعة من الأنظمة والقوانين والقواعد الخاصة بالرقابة على أداء المؤسسات.
- تنظم العلاقات بين مجلس الإدارة والمديرين والمساهمين وأصحاب المصالح الأخرى.
- التأكيد على أن المؤسسات يجب أن تدار لفائدة أصحاب المصالح.
- مجموعة من القواعد يتم بموجبها إدارة المؤسسة والرقابة عليها وفق هيكل معين،
- يتضمن توزيع الحقوق والواجبات فيما بين المشاركين في إدارة المؤسسة مثل مجلس الإدارة المديرين التنفيذيين والمساهمين.

2.1.1 مبادئ حوكمة المؤسسات

تمت الموافقة على مبادئ حوكمة المؤسسات في عام 1999 من قبل وزراء دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) ومنذ ذلك الحين رسخت نفسها كمرجع على المستوى الدولي. تهدف مبادئ حوكمة المؤسسات إلى مساعدة حكومات البلدان الأعضاء وغير الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، على تقييم وتحسين الإطار المؤسسي التنظيمي على المستوى الوطني، وصياغة إرشادات لسلطات البورصة والمستثمرين. والمؤسسات والأطراف الأخرى المشاركة في تطوير النظام حوكمة المؤسسات الفعالة. وهي بطبيعتها ذات طبيعة متطورة ومن المتوقع أن تتم مراجعتها

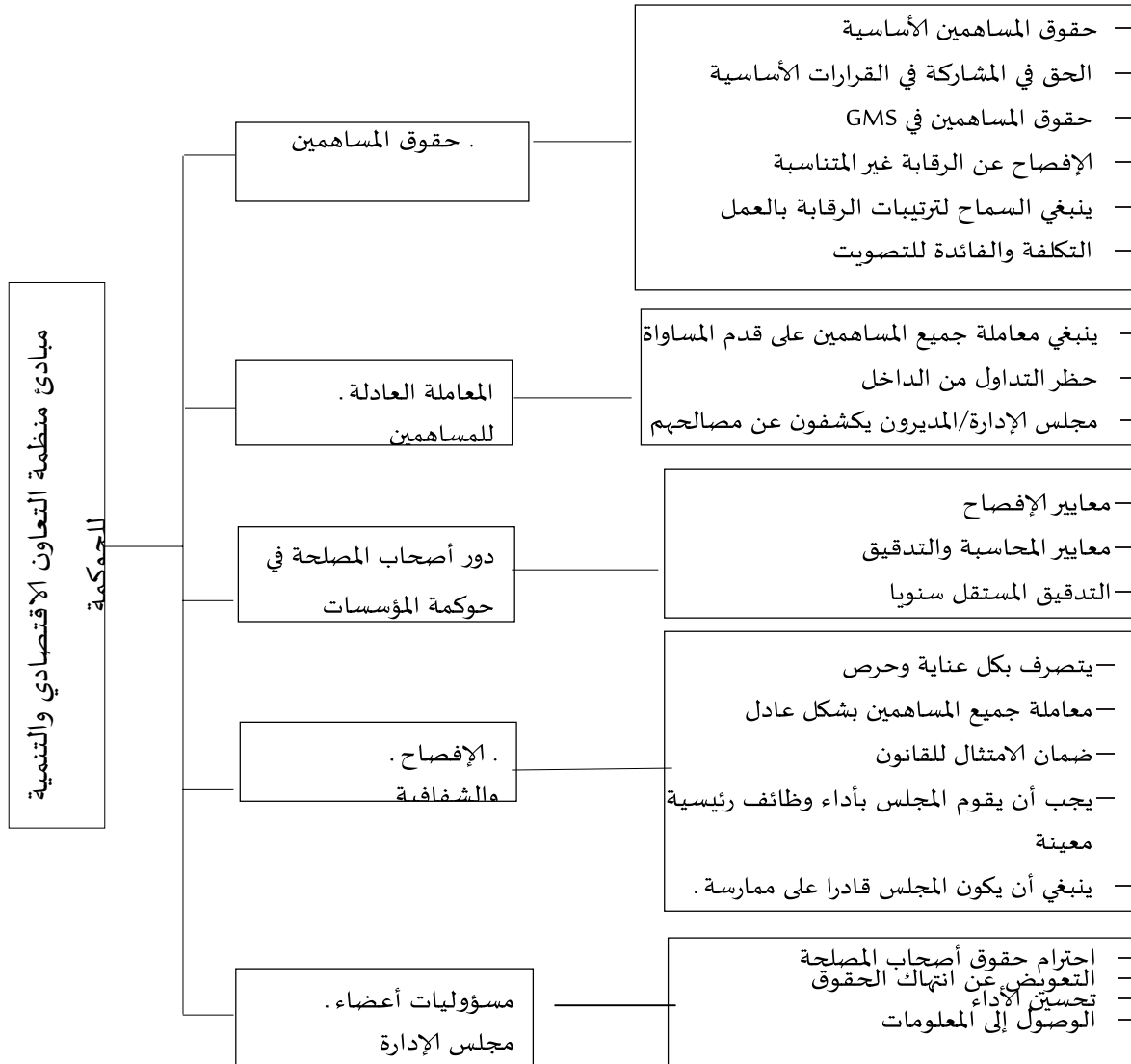
وفقاً للتغيرات الهامة في السياق العام (OCDE, 2004)

تستهدف مبادئ حوكمة المؤسسات بشكل رئيسي المؤسسات التي تقدم عروضاً عامة، سواء كانت مالية أو غير مالية. ومع ذلك، يمكن لهذه المبادئ أن تساعد في تحسين حوكمة المؤسسات لفئات أخرى من المؤسسات، على سبيل المثال المؤسسات المملوكة للقطاع الخاص أو المؤسسات العامة. علاوة على ذلك، تشير حوكمة المؤسسات إلى العلاقات بين إدارة المؤسسة ومجلس إدارتها ومساهميها وأصحاب المصلحة الآخرين. بمعنى آخر، تغطي هذه المبادئ دور وتكوين مجالس الإدارة واللجان (مثل التدقيق والمكافآت والترشيحات) التي قد تنبثق عنها.

وبهذا المعنى، فإن حوكمة المؤسسات "الجيدة" لها في الأساس قيمة تحفيزية تهدف إلى المساهمة في قدرة مجلس الإدارة والإدارة على ضمان أن أهداف المؤسسة تتسق مع المصالح، التي غالباً ما تكون متناقضة، مع المساهمين وغيرهم من المصالح. أصحاب المصلحة مثل العملاء أو الموظفين. يتضمن ذلك التحقق مما إذا كانت أنظمة التحكم تعمل بفعالية وما إذا كانت تتم إدارة تضارب المصالح المحتمل لتجنب السماح لمصالح معينة بالتغلب على مصالح المؤسسة.

والشكل الموالي يلخص مبادئ الحوكمة

الشكل رقم 3-1 مبادئ مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لحوكمة المؤسسات



المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على (OCDE، 2004)

من خلال الشكل نلاحظ ان المبادئ الأساسية لحوكمة المؤسسات تتمثل في :

- إرساء أسس نظام فعال للحوكمة : المساهمة في شفافية وكفاءة الأسواق، والتوافق مع سيادة القانون وتحديد توزيع المهارات بشكل واضح بين السلطات المسؤولة عن المراقبة والتنظيم وتطبيق النصوص؛
- حقوق المساهمين والمهام الرئيسية لأصحاب رأس المال: حماية حقوق المساهمين وتسهيل ممارستها، المعاملة العادلة للمساهمين ضمان المعاملة العادلة لجميع المساهمين، بما في ذلك المساهمين الأقلية والأجانب.
- يجب أن تتاح لجميع المساهمين إمكانية الحصول على تعويض فعال عن أي انتهاك لحقوقهم؛

- دور مختلف أصحاب المصلحة في الحوكمة : الاعتراف بحقوق مختلف أصحاب المصلحة في حياة المجتمع على النحو المحدد في القانون المعمول به أو الاتفاقيات المتبادلة، وتشجيع التعاون النشط بين المجتمعات ومختلف أصحاب المصلحة لخلق الثروة وفرص العمل وضمان استدامة الأعمال التجارية السليمة ماليا.
- الشفافية ونشر المعلومات: ضمان نشر معلومات دقيقة حول جميع المواضيع الهامة المتعلقة بالمؤسسة، ولا سيما الوضع المالي والنتائج والمساهمة والحوكمة لهذه المؤسسة؛
- مسؤوليات مجلس الإدارة: التأكد من الإدارة الإستراتيجية للمؤسسة والمراقبة الفعالة للإدارة من قبل مجلس الإدارة، وكذلك مسؤولية وولاء مجلس الإدارة تجاه المؤسسة ومساهمتها. (OECD, 2023)
- على مدى السنوات تم تطبيق مبادئ واسعة النطاق في المجال الخاص بالحوكمة و التي نذكرها في بالمبادئ التالية (bakkour, 2013, pp. 10-11).
- مبدأ الوقاية: يجمع الإجراءات التي تهدف إلى إزالة أو تقليل الضرر المرتبط بحدوث الخطر. ولا ينطبق هذا المبدأ إلا في حالات اليقين العلمي، حيث يكون احتمال حدوث الخطر معروفا أو مقبولا بشكل موضوعي. إن هذا الاحتمال الموضوعي لحدوث خطر ما يعيدنا إلى حقيقة أن تشجيع الوقاية يتطلب تصحيح التحيزات المعرفية في إدراك المخاطر؛
- المبدأ الاحترازي: التشكيك في استخدام المنتج طالما أنه لا يوجد ضمان بأنه لا يشكل خطراً على المستخدم أو المستهلك؛
- مبدأ احترام القوانين: الالتزام بهذا المبدأ يسمح بتكامل القوانين واللوائح وتنفيذها في تنظيم المؤسسة. يتيح النظام التشريعي الأداء المتناغم للمجتمع ويؤثر بقوة على مبادئ الوقاية والاحتياط؛
- مبدأ المسؤولية: تطوير التواصل والتدريب على أفضل وجه ممكن حتى تكون مختلف الجهات الفاعلة على جميع المستويات على دراية بمسؤولياتها؛
- مبدأ الشفافية: توفير الوصول إلى المعلومات. ويتكون هذا المبدأ من توفير المعلومات ذات الاهتمام العام بشكل عفوي وبالتالي إدارة سياسة إعلامية نشطة؛
- مبدأ التضامن: المشاركة في قضية مشتركة هي إثراء وقبول حقيقة أن كل شخص لديه الحق في الوصول إلى الموارد الطبيعية والالتزام بكل شيء حتى يتمكن من استخدام هذه الموارد دون المساس باستدامة الأجيال

القادمة. يعد توفير موارد المياه والكهرباء في عملك أيضًا جزءًا من هذا المبدأ.

— مبدأ المشاركة: يعني مشاركة جميع الجهات الفاعلة في المجتمع المدني في إطار الحكم وبالتالي في عملية صنع القرار (الديمقراطية التشاركية) ؛

— مبدأ التكامل: يدعونا إلى الانخراط في نهج عالمي وغير قطاعي ويتطلب منا أن نأخذ في الاعتبار في وقت واحد وبشكل تفاعلي الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والمجتمعية والبيئية المختلفة للمؤسسة. إن تطوير النظام وتوسيعه ليشمل مجالات أخرى غير الجودة والسلامة والبيئة يجب أن يساهم في تحقيق هذا المبدأ؛

— مبدأ الاقتصاد والإدارة الجيدة: يهدف إلى توفير الموارد غير المتجددة واستخدام أنظف التقنيات الممكنة بتكلفة مقبولة اقتصاديا.

وتعطي هذه المبادئ انطبعا بالكمال، لكنها في الواقع لم تعد كافية، وتظهر مبادئ إضافية مثل مبادئ التنمية المستدامة وإدارة المخاطر (مثل ISO 31000). ومع ذلك، فإننا نؤكد على حقيقة أنه لا يتم احترام جميع هذه المبادئ على نطاق واسع من قبل المؤسسات. وهذه المبادئ غامضة بما فيه الكفاية بحيث يمكن تفسيرها، وهي متناقضة جزئيا، خاصة أنه لا يوجد أي التزام قانوني بتطبيقه.

3.1.1 الآليات الحوكمة

يعرف (Charreaux g, 1997) الحوكمة بأنها مجموعة الآليات التنظيمية التي لها أثر في تحديد السلطات والتأثير على قرارات المديرين، وبعبارة أخرى، الذين "يحكمون" سلوكهم ويحددون المساحة التقديرية الخاصة بهم فإننا نبتعد عن التركيز على آلية حوكمة واحدة، لنتبنى منظورا نظاميا حقيقيا، وهو ما يتضح أيضا من خلال تصنيف آليات الحوكمة المقترحة في نفس العمل الذي قام به Charreaux، والذي لا يزال محل اهتمام اليوم (Wirtz, 2024) تسمح هذه الطريقة لتمثيل الحوكمة كنظام معقد وديناميكي باستكشاف متعمق لآثار التكامل، والاستبدال بين عناصر النظام لفهم أدائه وتطوره مع مرور الوقت، وتحليل آثاره على عملية صنع القرار. سلوك المدير في اتخاذ القرار، وبالتالي الأداء التنظيمي. ويمكن تصنيف هذه الآليات على النحو التالي:

جدول رقم (1-1) آليات الحوكمة حسب Charreaux

آليات غير محددة Mécánismes non spécifiques	آليات محددة Mécánismes spécifiques	آليات مقصودة Mécánismes intentionnels
- البيئة القانونية والتنظيمية - النقابات الوطنية - المراجعين القانونيين - الجمعيات حماية المستهلك	- السيطرة المباشرة للمساهمين (اجتماع) - مجلس إدارة - أنظمة المكافآت - الهيكل الرسمي - المراجعين الداخليين - لجان المؤسسة - نقابة العمالية داخل المؤسسة	
- سوق السلع والخدمات - السوق المالية (بما في ذلك عمليات الاستحواذ) - الوساطة المالية - الانتماء بين المؤسسات - سوق العمل - السوق السياسي - سوق رأس المال الاجتماعي - البيئة المجتمعية - البيئة الإعلامية - ثقافة الأعمال	- الشبكات الثقة عبر الرسمية - الرقابة التابعة للمدربين - ثقافة المؤسسة - السمعة بين الموظفين	آليات عفوية Mécánismes spontanés

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على (charreaux g. , 1997)

يمكن تقييد سلطة المدير من خلال آليات داخلية خاصة بالمؤسسة، قصد تقليل المخاطر إلى أدنى حد بتحديد العلاقات

بين المسيرين، المساهمين، أعضاء مجلس الإدارة وأصحاب المصالح، وتشمل هذه الآليات:

1.3.1.1 الآليات الداخلية

وتتمثل الآليات الداخلية للحوكمة في:

• مجلس الإدارة

يعينه المساهمين ويتمتع مجلس الإدارة بأعلى الصلاحيات. فهو يضع الاستراتيجية التي يجب اتباعها ويترك الأمر

للإدارة لتنفيذها. ويتولى أيضًا دور تعيين المدير (المديرين) بالإضافة إلى تحديد مكافآتهم ثم لديه وسيلة للضغط

- السيطرة المباشرة للمساهمين الذين لديهم القدرة على تعيين أعضاء مجلس الإدارة من خلال الجمعية العامة للمساهمين؛
- أعضاء من افراد المؤسسة : قد يكونون على علم بمعلومات إضافية غير معروفة لمجلس الإدارة أو الإدارة. ويمكنهم أيضاً التأثير على الرقابة على الإدارة والموظفين الآخرين.

وتشمل الآليات الخارجية كافة الجوانب القانونية والتنظيمية والأسواق المختلفة والوساطة المالية والبيئة المجتمعية. يمكن أن يتأثر سلوك القائد بعناصره. الأمر نفسه ينطبق على القوانين في مختلف البلدان التي يمكن أن تؤثر على تصرفات المؤسسة. ويمكن أيضًا أن تكون بمثابة نظام تحكم من خلال تطبيق القيود على المؤسسات.

الحوكمة هي آلية يتم من خلالها إدارة ومراقبة تضارب المصالح بين المديرين والمساهمين، حيث ظهرت من وجهات نظر مختلفة لتقديم حلول لهذه الصراعات والحد منها . نتحدث في هذا العنصر عن نظريات الحوكمة لتحسين آلية فهم الحوكمة من وجهات نظر أصحاب المصلحة المختلفة.

12

المؤسسات. وتشمل هذه النظريات في المقام الأول نظرية الوكالة، ونظرية أصحاب المصلحة، ونظرية الإدارة، ونظرية الاعتماد على الموارد.

1.4.1.1 نظرية الوكالة

تعتبر هذه النظرية بمثابة القاعدة الأساسية لجميع النظريات الأخرى المتعلقة بحوكمة المؤسسات. تركز هذه النظرية على طبيعة العلاقة التعاقدية بين المساهمين والإدارة. وفقاً لهذه النظرية، فإن عمل المساهمين كمديرين والإدارة تعتبر بمثابة وكيل للمالكين (Khan, 2011)، يهتم المساهمون بزيادة ثروتهم بينما يعمل المديرون لصالح المساهمين، لكن أولويتهم هي زيادة تعويضاتهم وليس فقط ثروة المساهمين. وبالتالي، ينشأ تضارب في المصالح، وهذا يسبب مشكلة الوكالة في ظل علاقة المدير والوكيل.

تعود أصول نظرية الوكالة إلى النظرية الاقتصادية التي قدمها آدم سميث (1776). ناقش آدم سميث الفصل الأول بين الملكية والسيطرة، واقترح أن المدير الذي يتحكم في جميع أنشطة المؤسسة لن يكون لديه اهتمام كبير بالأعمال التجارية لأنه سيستثمر أمواله الخاصة، وتم تطوير نظرية الوكالة من قبل Jensen and Meckling (1976) الذين عرفوا نظرية الوكالة بأنها "عقد بين المالكين والإدارة. علاوة على ذلك، تضمن ما إذا كان الوكيل يتصرف لصالح المدير أم لا. ويستند هذا إلى أسباب تضارب المصالح المتأصل بين الوكيل والمدير" (Younas, 2022)، علاوة على ذلك، قد يحدث الصراع بين الإدارة والمساهمين أيضاً بسبب قضية عدم التماثل في المعلومات.

صنف باحثون واقتصاديون مختلفون مشاكل الوكالة إلى ثلاثة أنواع. النوع الأول من المشاكل يُعرف باسم مشكلة الوكيل الرئيسي، وقد بدأت هذه المشكلة بتشغيل شركة كبيرة. حيث يعين المساهمون إدارة الأعمال للمديرين، لكن المديرين مهتمون أكثر بتعظيم تعويضاتهم بدلاً من مصلحة المالكين. تسمى مشكلة النوع الثاني مشكلة الوكيل الرئيسي. توجد هذه المشكلة بين المساهمين الرئيسيين والصغار في المؤسسات الكبيرة. نظراً لأن المالكين الرئيسيين يتمتعون بقوة تصويت عالية، فيمكنهم المشاركة في عملية صنع القرار لصالحهم. المشكلة من النوع الثالث هي الوكيل الرئيسي، توجد هذه المشكلة والصراع بين المالكين والدائنين بسبب قرار تمويل المشاريع المحفوفة بالمخاطر (Panda & Leepsa, 2017) وبشكل عام، تركز نظرية الوكالة على السلوك الانتهازي للمديرين حيث يحاولون وضع مصالحهم أولاً من خلال التضحية بمصالح المساهمين. ونتيجة لذلك، تزداد تكلفة حل مشاكل الوكالة لأن آلية الحوكمة تتطلب اتخاذ العديد من التدابير

من قبل مجلس الإدارة مثل إنشاء العديد من اللجان (Yusoff & Alhaji, 2014)

يلعب مجلس الإدارة دورًا أساسيًا في مراقبة أداء المديرين ومواءمة مصالح الطرفين. تعمل لجنة التدقيق كوكيل لمجلس الإدارة كآلية مراقبة للتحكم في أنشطة الإدارة والتوافق مع احتياجات المساهمين. بالإضافة إلى ذلك، تزعم نظرية الوكالة أن تعيين المديرين المستقلين هو المفتاح للأداء الفعال والكفاء للإدارة. علاوة على ذلك، يقترح الباحثون أن مخططات الحوافز القائمة على الأداء ستساعد في تحفيز المديرين على تعظيم الثروة وتقليل فرص السلوك الانتهازي للمديرين (Khan, 2011)، ومع ذلك، توجد أيضًا آراء مربكة حول هذا الاقتراح. قد يعمل أداء المديرين القائم على التعويضات على تمكين المساهمين بشكل كبير ويقلل من أهمية ودور المديرين، في حين أن الحل المقترح لإزالة كل هذه القضايا هو إنشاء علاقة بين التعويض والأداء وخلق علاقة بيئة صحية.

2.4.1.1 نظرية أصحاب المصلحة

نظرية أصحاب المصلحة هي امتداد آخر لنظرية الوكالة. ويقال إن نظرية الوكالة لها نطاق محدود لأنها تحدد مصلحة المساهمين فقط. تقترح نظرية أصحاب المصلحة أن المؤسسة يجب أن تخلق قيمة لجميع أصحاب المصلحة، وليس المساهمين فقط (Younas, 2022). ومع ذلك، يُعتبر نطاق نظرية أصحاب المصلحة أوسع لأنها تغطي دور الحوكمة (Yusoff & Alhaji, 2014). تستند هذه النظرية إلى الاعتقاد بأن المديرين يجب أن يعملوا لصالح جميع أصحاب المصلحة وأن مجلس الإدارة يجب أن يراقب أداء المديرين. يتسع مفهوم النظرية في سيناريو اليوم حيث تحتاج المؤسسات إلى رعاية مصلحة جميع أصحاب المصلحة.

وقد زعم فريمان (1984) أن أصحاب المصلحة يعتبرون منظمة أو أي فرد يمكنه التأثير أو التأثير بقرارات المؤسسة. ومع مرور الوقت، ظهرت وجهات نظر وتعديلات مختلفة في إطار نظرية أصحاب المصلحة واتسع نطاق النظرية، وبالتالي أصبح جميع أفراد المجتمع الذي تعمل فيه الأعمال، وعمال المؤسسات، وموردي المواد الخام، والمجتمع المحلي والمنافسين عنصرًا مهمًا في نظرية أصحاب المصلحة.

تنص نظرية أصحاب المصلحة على أن المؤسسة تعمل على تحسين وموازنة مصالح أصحاب المصلحة المتعددين لديها بطريقة يحصل فيها كل صاحب مصلحة على مستوى معين من التعويض. يقترح أن المؤسسة لم تعد مسؤولة وحدها بل تحتاج أيضًا إلى رعاية مصلحة المجتمع ككل. وبالتالي، توفر نظرية أصحاب المصلحة نطاقًا أوسع بكثير للحوكمة المؤسسية. ومع ذلك، يتألف أصحاب المصلحة في المؤسسة من موظفيها وعملائها ومقرضيها ومورديها ومنافسيها ومساهميها ومستثمريها والحكومات والبنوك والمجتمع ككل.

في البداية، كانت نظرية أصحاب المصلحة جزءًا من تخصص الإدارة، ومع مرور الوقت، ظهرت تعديلات ووجهات نظر مختلفة ضمنها، وهي الآن تعتبر نظرية مهمة في ظل نظام حوكمة المؤسسات. تتمثل إحدى المزايا الرئيسية لنظرية أصحاب المصلحة في النظر في المخاطر الريادية وتطويرها (Barney & Harrison, 2020).

في بيئة الأعمال الحالية، لا يهتم أصحاب الأعمال أو المساهمون فقط بنجاح الأعمال، بل إن الموردين والدائنين والموظفين والمستثمرين المحتملين والحكومة والمؤسسات التنظيمية والمجتمع المحلي والمقرضين والجمعيات التجارية وعامة الناس لديهم أيضًا مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأنشطة التجارية. هذا المفهوم يجعل نظرية أصحاب المصلحة في وضع أكثر بروزًا، حيث تم النظر في مصلحة جميع أصحاب المصلحة والاعتراف بها. تشير هذه النظرية إلى التعامل مع جميع أصحاب المصلحة على أساس أكثر عدالة.

وفي وقت لاحق، تعرضت نظرية أصحاب المصلحة للانتقاد لأن أداء المؤسسة لا يُقاس فقط بالمكاسب التي تجنيها من أصحاب المصلحة (Jensen, 2002)، وفي حين ندرس نظريات الحوكمة بعمق، تحتل نظرية أصحاب المصلحة مكانة بارزة لأنها تدعي أنها تلي مصالح جميع أصحاب المصلحة في عملية حوكمتها.

3.4.1.1 نظرية الاعتماد على الموارد

ركزت كل من نظرية أصحاب المصلحة والوكالة على العلاقات بين المديرين والمجموعات المختلفة من الأشخاص بينما قدمت نظرية الاعتماد على الموارد إمكانية الوصول إلى الموارد وهي جانب حاسم من مناقشة حوكمة المؤسسات. تم تطوير هذه النظرية من قبل Salancik و Pfeffer في عام 1978. نظرية الاعتماد على الموارد هي دراسة كيفية تأثير الموارد البيئية الخارجية للمنظمات على سلوك المؤسسة. يعتمد الاقتراح الأساسي لهذه النظرية على إنشاء روابط بين المؤسسة والبيئة الخارجية، والمديرون مسؤولون عن مطابقة اتجاهات البيئة المتغيرة مع قدرات المؤسسة (Yusoff & Alhaji, 2014).

تسلط نظرية الاعتماد على الموارد الضوء على الدور الذي يلعبه مجلس الإدارة في اكتساب وتأمين الموارد الحيوية للشركة من خلال ارتباطه بالبيئة الخارجية. وبالتالي، فإن مجلس الإدارة يجلب أنواعًا مختلفة من الموارد مثل المهارات والمعلومات والمواد الخام ويستخدم خبرته لربط الأعمال بالموارد. بناءً على هذا المفهوم، يُعتبر مجلس الإدارة بمثابة مصدر رئيسي يربط المؤسسة بالبيئة الخارجية ويوفر الموارد للشركة. ونتيجة لذلك، يعتمد أداء الأعمال بشكل كبير على قدرة مجلس الإدارة على اكتساب وتأمين الموارد النادرة.

تركز نظرية الاعتماد على الموارد على دور المديرين يلعبون دورًا في توفير الموارد الأساسية للمنظمة من خلال ارتباطاتهم بالبيئة الخارجية. تشير الموارد إلى المعلومات والمهارات والوصول إلى المكونات الرئيسية. يمكن تصنيف المديرين إلى أربع فئات من المطلعين وخبراء الأعمال والمتخصصين في الدعم والمؤثرين في المجتمع. أولاً، المطلعون هم المديرين التنفيذيون الحاليون والسابقون للشركة، وهم يقدمون الخبرة في الاتجاه العام والشامل للشركة. ثانيًا، خبراء الأعمال هم المديرين الحاليون والسابقون للمؤسسات الكبيرة، وهم يقدمون الخبرة في استراتيجية الأعمال واتخاذ القرار. ثالثًا، المتخصصون في الدعم هم المحامون والمصرفيون وممثلو المؤسسات الأخرى، وهم يقدمون الدعم في مجال تخصصهم. أخيرًا، المؤثرون في المجتمع هم الزعيم السياسي والأكاديميون وممثلو المؤسسات الاجتماعية والمجتمعية (Younas, 2022).

وبناءً على الفئات التي تمت مناقشتها من المديرين، قد يقدم مجلس الإدارة أربع فوائد أساسية للشركة، أولاً، خدمات المشورة والنصح، وثانيًا الشرعية، وثالثًا قنوات توصيل المعلومات بين المؤسسات الخارجية والمؤسسة، ورابعًا الوصول إلى الالتزامات أو الدعم من العناصر الخارجية. وبالتالي، يُنظر إلى تنوع أعضاء مجلس الإدارة باعتباره العنصر الحاسم الذي يؤدي إلى قدرة مجلس الإدارة على ربط المؤسسة بأفضل الموارد وتعزيز الأداء المالي العالي للشركة.

4.4.1.1 نظرية الوصاية

نظرية الوصاية هي نظرية مهمة في الحوكمة والتي تفترض أن المديرين يجب أن يعملوا كوصي. تم تطوير نظرية الوصاية من قبل Donaldson and Davis (1991, 1993) على النقيض من نظرية الوكالة، تقدم نظرية الوصاية منظورًا مختلفًا للإدارة، حيث يُعتبر المديرين وصيًا سيتصرفون وفقًا لأفضل مصلحة للمساهمين، تستند أساسيات نظرية الوصاية على علم النفس وعلم الاجتماع. تفترض هذه النظرية أن المديرين سيعملون دائمًا وفقًا لأفضل مصلحة للشركة، وسيحمون المساهمين ويحققون لهم الأرباح. يشتمل نجاح المؤسسة بشكل وثيق على التزام الإدارة وعندما يتم تعظيم ثروة المساهمين، سيستفيد الوصي أيضًا من حيث المكافآت (Yusoff & Alhaji, 2014) الميزة الفريدة لنظرية الإدارة هي تعزيز الثقة في المديرين والتي تفتقر إليها منظور الوكالة.

تفترض نظرية أصحاب المصلحة أن المديرين الداخليين لديهم معلومات أكثر حول أداء الأعمال والعمليات مقارنة بالمديرين الخارجيين بالإضافة إلى ذلك، تفترض نظرية أصحاب المصلحة أن المديرين يصونون ويحمون مصالح المساهمين من خلال اتخاذ القرار الصحيح لزيادة ثروة المساهمين. وعلى النقيض من نظرية الوكالة، تعتبر نظرية الإدارة أن المديرين والمديرين الداخليين هم الأفضل للعمل لصالح المساهمين.

تعتمد نظرية الإدارة على افتراض أن المساهمين يمنحون المديرين (المدراء) مزيداً من القوة والثقة وفي المقابل سيعمل المديرون على تعظيم ثرواتهم، ونتيجة لهذه النظرية، يتمتع المساهمون بمزيد من الأرباح والعائدات على استثماراتهم وسيتمكن المديرون من تحقيق مكافآت جوهرية وخارجية، تصور هذه النظرية العلاقة الإيجابية بين المساهمين والإدارة، وهي أحد متطلبات ممارسة الحوكمة الجيدة. إن التركيز الأساسي لنظرية الإدارة هو فهم كيفية تحفيز المديرين للمساهمة في تحقيق أهداف العمل. وبالتالي، تستند النظرية إلى مواءمة مصالح المديرين (الوكلاء) والمساهمين (المديرين) عند دراسة حوكمة المؤسسات، فإن كل النظريات المذكورة أعلاه مهمة ولها حججها وصلاحياتها الخاصة. كل النظريات تناولت العلاقة بين المساهمين والمديرين في القرارات المختلفة وخاصة قرارات التمويل.

خلص (CHARREAUX, 2004) إلى أن هدف نظريات حوكمة المؤسسات ليس دراسة كيفية حكم المديرين، بل كيفية حكمهم. وهذا المنظور أقرب إلى مفهوم السيطرة منه إلى مفهوم الإدارة، و الجدول الموالي يلخص اهم النظريات المفسرة للحوكمة.

جدول رقم (2-1) تحليل النظريات المفسرة للحوكمة

وصف	سنة	المؤلف	اسم
إن مديري أموال الآخرين لا يبذلون نفس العناية التي يبذلها مالكيها.	177 6	Smith, Jensen, & Meckling	نظرية الوكالة
تفسير المؤسسات على أنها مترابطة حسب السياق الذي تعمل فيه.	197 8	Pfeffer & Salancik	نظرية التبعية الموارد
يجب تطوير المؤسسة مع الأخذ بعين الاعتبار مصالح المجموعات ذات المصلحة الرئيسية، دون أن يتعارض ذلك مع المبادئ الأخلاقية التي يقوم عليها النظام الرأسمالي.	198 4	Freeman	نظرية أصحاب المصلحة
لا يوجد تضارب في المصالح بين المالكين والمديرين ويتم البحث عن هيكل تنظيمي هذا يسمح بالتنسيق لتحقيق أكبر كفاءة.	199 0	Donaldson & Davis	

نظرية الوصاية أو			
نظرية الإدارة			

مصدر: (Younas, 2022, p. 82)

إن النظرية الرئيسية التي أثرت على تطور حوكمة المؤسسات ووفرت إطاراً مفاهيمياً لها هي نظرية الوكالة. ومع ذلك، أصبحت المؤسسات تدرك بشكل متزايد أنها لا تستطيع العمل في عزلة، وأنها بالإضافة إلى مراعاة المساهمين، يجب أن تأخذ في الاعتبار مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة.

بالرجوع إلى النظرية الأولى المسماة بنظرية الوكالة، يشير إلى أن مديري أموال الآخرين لا يولون نفس العناية التي يولونها المالك نفسه، أما النظرية الثانية فتركز على حقيقة أن المسؤولية الاجتماعية يجب أن تقع مباشرة على الناس، وليس على المؤسسات، أي أنها تثبت أن المسؤولية الاجتماعية لا تتوافق في أي حال من الأحوال مع التزام على المؤسسة، ولا منفعة لها، وفي النظرية الثالثة يفترض أن المؤسسة يجب أن تتطور مع مراعاة مصالح الأطراف الرئيسية ذات المصلحة (الموظفين والعملاء والموردين والدائنين) دون تناقض مع المبادئ الأخلاقية التي يقوم عليها الرأسمالية ونظرية الوصاية المعروفة بنظرية الإدارة. وفيها يعتبر أنه لا يوجد تضارب في المصالح بين المالكين والمديرين وأن الهدف هو إيجاد هيكل تنظيمي يسمح بالتنسيق لتحقيق قدر أكبر من الكفاءة.

تشير نظرية الوكالة إلى علاقة قائمة تنشأ بين طرفين: من ناحية، هناك المستوى الإداري الذي يشمل المسؤولين التنفيذيين للمؤسسة؛ والمالكين كمديرين ومساهمين من ناحية أخرى وفقاً للدراسة التي أجراها جينسن وميكلينج (1976) وبموافقة الدراسات اللاحقة يزعمون أن هذه العلاقة تقوم على شروط تعاقدية ضمنية وصريحة لضمان قدرة جميع الأطراف على العمل بأكبر قدر ممكن من الكفاءة ليتمكن الملاك من تعظيم ثرواتهم من خلال تفويض السلطة وتعيين أنشطة معينة إلى مستوى الإدارة في المؤسسة. لذلك فإن نظرية الوكالة وفرضياتها لها تأثير على حوكمة المؤسسات، وقد دعم تيرون (2010) هذا الموقف من خلال إظهار أن التفكير الأكاديمي المعمم حول حوكمة المؤسسات يرجع إلى انتشار الأبحاث التي تقوم على فرضية المبدأ الأساسي القائل بأن نظرية الوكالة تركز على مشكلة قضية الفصل بين إدارة المؤسسة وممتلكاتها. في الدراسة الأولى التي أجراها بيرل ومينز في عام 1932 في الولايات المتحدة، كان هناك انحراف كبير في مصالح المديرين والمالكين وبالتالي تختلف دوافعهم. ومن المعتقد على نطاق واسع أن آليات ضمان الجودة الفعالة يمكن أن تقلل من تكاليف الوكالة وبالتالي تفيد المساهمين.

5.1.1 نماذج الدولية للحوكمة

تلعب أنظمة الحوكمة دورًا أساسيًا في الأداء الاقتصادي لأنها توفر آليات تؤثر على عوائد الاستثمار من قبل موردي التمويل الخارجي للمؤسسات، و يمكن أن يختلف نظام الحوكمة بدرجة كبيرة اعتمادًا على الآليات التي يستخدمها مالكو المؤسسة للتأثير على المديرين.

تختلف أنظمة الحوكمة من بلد إلى آخر في مجموعة متنوعة من أنظمة الرأسمالية التي يتم تضمينها فيها لذلك، تم تطبيق نماذج مختلفة من الحوكمة، ولكل نموذج خصائصه وميزاته الخاصة وتنقسم هذه النماذج إلى نوعين:

- النماذج الخارجية (النظام الموحد): من الأمثلة الجيدة على ذلك الولايات المتحدة وغيرها من البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية؛ ويُطلق عليه أيضًا النموذج الأنجلو ساكسوني؛
- النماذج الداخلية (النظام المزدوج): يطبق هذا النظام في القارة الأوروبية، وأفضل مثال على ذلك هو النموذج الألماني.

لقد نشأ كلا النظامين في بيئات مؤسسية وتنظيمية وسياسية مختلفة، ولكن مع نظام حوكمة متماسك داخليًا ومزيج فريد من الرقابة المؤسسية (Ozman, 2022)

وضع (shleifer & vishny, 1997) تصنيفًا بنظامين للنظر في مشاكل حوكمة المؤسسات. يتكون النموذج من:

- الأنظمة الموحدة، مثل تلك الموجودة في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة، والتي تميل إلى الاعتماد بشكل أكبر على التعويضات الإدارية والسوق للسيطرة على المؤسسات؛
- الأنظمة المزدوجة، مثل تلك الموجودة في ألمانيا أو فرنسا أو إسبانيا، والتي تميل إلى استخدام سيطرة المساهمين الكبار الحاليين لمواءمة سلوك المديرين والمالكين.

1.5.1.1 النموذج الأنجلو أمريكي

يُعرف النموذج الأمريكي أيضًا بالنموذج الموحد حيث يتم تشكيل مجلس إدارة واحد يتألف من مديرين تنفيذيين وغير تنفيذيين. تقع سلطة انتخاب المدير الذي يتمتع بحق التصويت على عاتق المساهمين. في مثل هذه الحالات، حيث يتم انتخاب المديرين من قبل مساهمي المؤسسة، ويميل نهج الحوكمة إلى أن يكون أكثر توجهاً نحو المساهمين. تتمتع البيئة القانونية والتنظيمية بسياسات شاملة تضمن أيضًا حماية حقوق المساهمين. يؤدي الميل المفرط نحو حقوق المساهمين في بعض الأحيان إلى الجهل بحقوق أصحاب المصلحة الآخرين، على الرغم من أن معظم المؤسسات المتعددة الجنسيات

من أصل أمريكي، مما يحدد نجاح نموذج الحوكمة الأمريكي، ولكن بصرف النظر عن بيئتها التنظيمية الصارمة، فهناك أيضاً العديد من حالات انتهاك حقوق أصحاب المصلحة الآخرين. قد يؤدي تطبيق نموذج تعظيم ثروة المساهمين والجهل بمشاركة الموظفين في اختيار المدير إلى تعريض حقوق الموظفين ومستوى رضاهم للخطر (masroor & ul hassan, 2018) يؤدي تطبيق مثل هذا النموذج في المجتمعات ذات البيئة التنظيمية الضعيفة إلى انتهاك حقوق الموظفين وبالتالي تقليل معنوياتهم ورضاهم. إن الموظفين يشكلون أصلاً للمنظمة، ولكن الموظف غير الراضي قد يؤدي في بعض الأحيان إلى تدمير تقدم المؤسسة.

على الرغم من أن النموذج الأمريكي يبدو وكأنه يعتمد على التمويل بالأسهم، إلا أن المستثمرين المؤسسيين ما زالوا يساهمون بشكل كبير في الاقتصاد الأمريكي. حيث تعتمد أغلب العلامات التجارية الكبرى على التمويل بالديون بنسبة تزيد عن 50% مما يسمح لها بجني فوائد الرافعة المالية.

على عكس النماذج اليابانية والألمانية، لا يتم منح البنوك أو المؤسسات المالية الحق في المشاركة في الحوكمة. وهذا يقلل بطريقة ما من مستوى الثقة بين الطرفين. على الرغم من أن سياسة الإفصاح صارمة للغاية، إلا أن الدائنين لا يمكنهم رؤية سوى ما تم الكشف عنه. وفقاً لقانون مكافحة الاحتكار الأمريكي، لا يمكن لأي بنك واحد تقديم خدمات متعددة، على الرغم من أن هذا كان للقضاء على نفوذ البنك في المؤسسة، إلا أن توسيع التمويل المقترض لمستثمرين متعددين أثبت في بعض الأحيان أنه أسوأ تجربة للاقتصاد بأكمله، خاصة في أوقات الأزمة أو الركود في الاقتصاد. يتضح هذا من حقيقة أن الاقتصاد الأمريكي يشهد ركوداً بعد كل 12-15 عاماً، وهو ما يرجع في الغالب إلى إفلاس المؤسسة. نظراً للعمليات الموسعة للمؤسسات المتعددة الجنسيات ووجود أصحاب المصلحة فيها، فإن كل هذا يؤدي إلى تفاقم المشكلة.

وعلى مستوى العالم، تتحول هذه الركودات الاقتصادية إلى أزمات عالمية. فكما يؤدي إفلاس مؤسسة واحدة إلى انحدار أو إفلاس البنوك أو المؤسسات التي كانت لها حصة في المؤسسة، وهكذا تستمر السلسلة.

ومن بين السمات الأخرى للنموذج التقليدي أن البورصات تلعب دوراً مهماً في تحديد متطلبات الإدراج وخدمات المعلومات. ومتطلبات الإفصاح مرتفعة، ولكنها ليست صارمة ومعقدة في أي مكان آخر مثل الولايات المتحدة. ومن بين هذه المتطلبات الكثيرة، نتذكر ما يلي: تفصيل هيكل رأس المال، والبيانات المالية للمؤسسات، والمعلومات

التفصيلية والمهمة عن كل مرشح لمجلس الإدارة، والمعلومات عن عمليات الاندماج وإعادة الهيكلة، والتعديلات المقترحة على النظام الأساسي للمؤسسة، وما إلى ذلك. (DAN, BUGLEA, & HETES, 2016)

2.5.1.1 النموذج الياباني

يُعرف النموذج الياباني أيضًا باسم نموذج شبكة الأعمال، لأنه يعكس العلاقة الثقافية التي نراها في نموذج keiretsu الياباني. هو اسم يُطلق على هيكل مؤسسي حيث ترتبط عدد من المؤسسات معًا، عادةً من خلال أخذ حصص صغيرة في بعضها البعض وعادةً نتيجة لوجود علاقة تجارية وثيقة، غالبًا كموردين لبعضهم البعض. ومن المتوقع أن يتعاون أعضاء keiretsu كشركاء نظرًا لعلاقاتهم طويلة الأمد المضمونة التي تقدم المساعدة الفنية المتبادلة للمؤسسة. على الرغم من أن المسؤولين الأمريكيين يكرهون ذلك لأنهم يعتبرونه نوعًا من الملكية العائلية، إلا أن المؤسسات اليابانية غالبًا ما تزدهر بسبب نفس الارتباط القوي وطويل الأمد حيث يتم حل العديد من قضايا الثقة والشفافية. تؤدي علاقة المورد وقناة التوزيع طويلة الأجل المتطورة إلى إدارة فعالة لسلسلة التوريد والتوزيع في الوقت المناسب للسلع وبالتالي المساهمة في الحوكمة الجيدة داخل المؤسسة وضمان نجاح المؤسسة في السيناريو العالمي. أصحاب المصلحة الرئيسيون في النموذج الياباني هم المساهمون الداخليون الذين يتألفون من المؤسسات التابعة أو keiretsu والبنك الرئيسي. على الرغم من أن هذه السياسة تتعارض مع التشريع الأمريكي لمكافحة الاحتكار، والذي يقيد بنكًا واحدًا من تقديم خدمات متعددة، إلا أنها أثبتت نتائج مفيدة للمنظمات كثيفة رأس المال في اليابان. تحتاج مؤسسات التصنيع إلى تمويلات ضخمة ويلعب توافر مؤسسة مالية قوية دورًا داعمًا لها، وفي الغالب، يلعب البنك الرئيسي دور المساهم الرئيسي بدلاً من كونه دائمًا. على الرغم من أن غياب التمويل المقترض يمنع من جني فوائد الرافعة المالية، إلا أن هذا يقلل بطريقة ما أيضًا من فرص الإفلاس. لذلك، (masroor & ul hassan, 2018)، يضمن النموذج الياباني نموًا آمنًا بطيئًا وثابتًا بدلاً من النمو السريع ولكن المحفوف بالمخاطر الموجود في النموذج الأمريكي بسبب تأثير الرافعة المالية المضاعفة. علاوة على ذلك، يوجد أيضًا فرق بين طبيعة الصناعات المزدهرة في كلا البلدين. تشتهر اليابان بصناعة السيارات والإلكترونيات، فهي موطن لأكبر مؤسسات الإلكترونيات في العالم مثل سوني وكاسيو وميتسوبيشي وباناسونيك وكانون ونيكون وياماها وغيرها، كما أنها موطن لكبار مصنعي السيارات في العالم بما في ذلك تويوتا وهوندا وسوزوكي والعديد من المؤسسات الأخرى المعروفة بمركباتها ومنتجاتها المبتكرة والجودة. ومع ذلك، فإن العلامات التجارية البارزة من أصل أمريكي هي في الغالب من أفضل العلامات

التجارية للسلع الاستهلاكية سريعة الاستهلاك/الأطعمة مثل يونيليفر وبروكتر آند جامبل ونستله وماكدونالدز وكي إف سي وستارباكس ودونكن دونتس وغيرها.

ثانياً، في كلتا الحالتين، سواء في التمويل بالاقتراض أو التمويل بالأسهم، يتم اختيار بنك واحد لضمان والحفاظ على علاقة طويلة الأجل. وقد ثبت أن تطوير مثل هذه العلاقة طويلة الأجل ناجح خاصة فيما يتعلق بتطوير الصناعات كثيفة رأس المال حيث يستغرق الأمر وقتاً لتحقيق الاقتصاد واستعادة الاستثمار. وتتجلى هذه الحقيقة أيضاً في تطوير المؤسسات اليابانية في مجالات التكنولوجيا والإلكترونيات (masroor & ul hassan, 2018) على عكس النموذج الأنجلو أمريكي، لا يشارك المساهمون غير التابعين بشكل فعال في الحوكمة اليابانية. وبدلاً من ذلك، تقع سلطة اتخاذ القرار الرئيسية على عاتق المديرين المستقلين. وعلى الرغم من أن متطلبات الإفصاح ليست صارمة للغاية في النموذج الياباني، إلا أن هذا لا يكون له تأثير كبير في بعض الأحيان نظراً لحقيقة أن مستوى الثقة مرتفع بسبب العلاقات الطويلة الأمد.

3.5.1.1 النموذج الألماني

يُعرف النموذج الألماني أيضاً باسم النموذج ذي المستويين حيث تمارس الحوكمة من قبل مجلسين. أحدهما هو مجلس الإشراف والآخر هو مجلس الإدارة. يتم اختيار أعضاء مجلس الإدارة من قبل المساهمين. يتم انتخاب ممثلي البنوك أيضاً كجزء من مجلس الإدارة الألماني. ويرجع ذلك إلى حقيقة أن البنوك تمتلك حصصاً طويلة الأجل في المؤسسات الألمانية (Bottenberg & Flickinger, 2017). على الرغم من أن المؤسسات الألمانية تفضل اللجوء إلى التمويل المصرفي بدلاً من التمويل بالأسهم من أجل الاستفادة من تأثير الرافعة المالية. ومع ذلك، فإن مشاركة البنك في مجلس الإدارة إلزامية وهو ما يتعارض مع النموذج الياباني حيث تظل مشاركة البنك في الإدارة اختيارية (masroor & ul hassan, 2018, p. 381). لذلك، فإن فوائد العلاقة طويلة الأجل تُحصد جيداً أيضاً في النموذج الألماني. تتمثل المزايا المرتبطة بالعلاقة طويلة الأمد مع البنوك في سهولة توافر التمويل، وانخفاض فرص الإفلاس، وفرص النمو الإضافية في المؤسسات كثيفة رأس المال وما إلى ذلك. خلال العقود الماضية، حدد النمو الكبير في قطاع التكنولوجيا والإلكترونيات في ألمانيا نجاح النموذج الألماني.

الجانب الثاني، الفريد في النموذج الألماني، هو تعيين مجلس الإشراف، والذي يتألف من 50٪ من إجمالي المجلس ويتم تعيينه فقط من قبل الموظفين والنقابات العمالية في المؤسسة. هذا يصور رأسمالية أصحاب المصلحة ونهج

الرفاهية المجتمعية للنموذج الألماني إن منح الموظفين حق المشاركة في المجلس يوفر عددًا من الفوائد للمنظمة. إنه يساعد الإدارة على الإشراف بشكل أفضل على شؤون الموظفين. يتم اتخاذ القرارات بشكل متبادل من قبل كلا المجلسين. هذا يقلل بطريقة ما من فرصة انتهاك حقوق الموظف ويساعد في بناء مستوى رضا الموظفين. لذلك، يمتلك الموظفون المؤسسة والإدارة وقراراتهم باعتبارهم ملكًا لهم وبموافقة حرة. ثانيًا، إنه يبني ثقة الموظف في قرارات الإدارة وبالتالي يزيد من دافعهم وتفانيهم تجاه العمل. يتضح المستوى المتزايد لرضا الموظفين في ألمانيا من خلال نجاح مؤسستها،

وفي الأخير وعلى الرغم من نجاح النموذج الأنجلو أمريكي في العديد من البلدان المتقدمة، إلا أنه بسبب نظام غير فعال للامتثال القانوني وحماية المستثمرين، يفشل في إنتاج النتائج المرجوة في العديد من البلدان تساهم مشاركة الدائنين / المؤسسات المالية في اختيار المديرين بشكل إيجابي في ثقتهم وبالتالي تمكين العلاقة طويلة الأمد. يُحرم الدائن من هذا الحق في النظام الأنجلو أمريكي مما يؤثر بالتالي على مستوى الثقة بسبب الوصول المحدود إلى المعلومات الداخلية للمؤسسة. يتضح هذا أيضًا من خلال الإفلاس المنتظم للمؤسسات والركود في الاقتصاد الأمريكي الذي يبدأ من إفلاس مؤسسة واحدة وينتشر كآزمة عالمية علاوة على ذلك، يعمل النموذج الأنجلو أمريكي بشكل أكبر على نموذج تعظيم ثروة المساهمين الذي يبدو بطريقة ما جاحدا تجاه بقية أصحاب المصلحة. يتضح هذا أيضًا من خلال عملهم المتمثل في تقييد الموظفين والدائنين من حقوق التصويت لاختيار المديرين. ويؤدي هذا إلى إضعاف مستوى الثقة بين أصحاب المصلحة وبالتالي يؤثر على أداء المؤسسة

يبدو أن النموذج الألماني أكثر ميلًا نحو نموذج رأسمالية أصحاب المصلحة. يتم منح حقوق متساوية في اختيار المديرين لأصحاب المصلحة الآخرين مما يؤدي إلى زيادة الثقة في الإدارة ومجلس الإدارة يساعد هذا القانون أيضًا في الحد من مشكلة الوكالة. تساعد مشاركة الموظفين في اختيار المديرين أيضًا في تشجيع موقف الإبلاغ عن المخالفات بين موظفي المؤسسة. علاوة على ذلك، حيث لا يكون الامتثال القانوني فعالاً للغاية، فإنه مطلوب بناء الثقة مع زيادة الشفافية التي تشكل جوهر النموذج الألماني وجزءًا أساسيًا من أداء المؤسسة. يساعد منح الموظفين الثقة من خلال جعلهم جزءًا من قرارات كبير في تطوير موقف الفريق. تحدد العديد من ممارسات إدارة الموارد البشرية هذه عددًا من الفوائد للمنظمات بما في ذلك زيادة كفاءة وإبداع الموظفين

وينطبق نفس الشيء على النموذج الياباني الذي يشبه الملكية العائلية إلى حد كبير. كما أن الملكية العائلية تزيد

عدد المهاجرين في ألمانيا خلال العقود الأخيرة، و الجدول الموالي يلخص السمات الرئيسية لنماذج الحوكمة

جدول رقم (1-3) السمات الرئيسية لنماذج الدولية لحوكمة المؤسسات

اليابانية	النموذج الألماني	الأنجلوساكسونية	النموذج
السوق المصرفية	السوق المصرفية	البورصة	موجه نحو
مصالح أصحاب المصلحة (كبريسو)	حقوق الملكية للمساهمين والمؤسسة العلاقات مع موظفيها	ممتلكات المساهمين يمين	يعتبر
مركز (متقاطع) حيازة الأسهم	مركزة	متفرق	المساهمة بناء
مجلس إدارة لجنة المراجعة	مجلس المشرفين مجلس إدارة	المديرين التنفيذيين المديرين غير التنفيذيين	إدارة
داخلي	داخلي	خارجي	نظام التحكم
المبادئ المحاسبية المقبولة عمومًا والمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية	المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية	مبادئ المحاسبة المقبولة عمومًا	نظام المحاسبة

المصدر: (ungureanu, 2012, p. 631)

إن مراجعة النماذج الثلاثة الرئيسية للحوكمة المؤسسية تظهر أن هناك بعدين على الأقل قد يوفران أساسًا للمقارنة بينها: الأول ينظر في النظام (على سبيل المثال، المطالبات ذات الأولوية) والثاني يتعلق بفعالية حوكمة التقييم (مدى دعم طلبات الأولوية). يتم تفسير تعظيم أصول المالكين بشكل مختلف في كل نظام، لأنهم، وكذلك حاملي المطالبات، يختلفون من بلد إلى آخر.

ويؤكد النظام الأمريكي على دور السوق الحرة، ويستند إليها في ممارسة الرقابة على أصحاب المؤسسات. ويركز النموذج الياباني على شبكة الأعمال التي تعمل بطريقة مترابطة وعلى المصالح الخاصة لكل الأطراف المعنية، وخاصة من خلال الرقابة المتبادلة. وفي النظام الألماني، تعتبر المؤسسة كيانًا ينتج الثروة، بحيث يراقب السوق عن

كثب نشاطها الاقتصادي، حيث يكون العائد محرّكاً للثروة الوطنية. وتشكل مصالح الموظفين والدائنين عامل تحكم وتحفيز في الحصول على الربح.

وقد نشأ كل نموذج من هذه النماذج نتيجة للحاجة إلى زيادة الكفاءة الاقتصادية، وتختلف التدابير المتخذة في هذا الصدد، بما في ذلك التدابير الرامية إلى تبسيط نظام الحوكمة، اختلافاً كبيراً. وفي الولايات المتحدة يقاس نجاح المؤسسات في المقام الأول بالعائد المالي على رأس المال المستثمر.

يركز النظام الياباني على كفاءة رأس المال، بينما يركز النظام الألماني على أداء رأس المال البشري. والحقيقة أن صمود هذين النظامين في مواجهة التحولات الاقتصادية والاجتماعية يثبت أنه على الرغم من كل الاختلافات والضعف المحددة، فإن كل منهما يتمتع بقدر كاف من القوة لدعم وجود اقتصاد الأمة والتأثير عليه.

2.1 المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة

منذ سنوات عديدة وحتى اليوم، ظلت "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات" موضوعاً رئيسياً يثير الجدل في الأوساط الأكاديمية والعلمية. لكن على الرغم من كثرة الدراسات البحثية التي ركزت على هذا الموضوع، إلا أن تعريف المفهوم لا يحظى بإجماع سواء من حيث أسسه النظرية أو دلالاته المجتمعية والتنظيمية، ومع ذلك، فإن العديد من التعريفات التي صاغتها الأدبيات، أو من قبل العديد من المنظمات، يشير إلى أن كل منها يبدأ من نقطة ربط مختلفة من خلال الإشارة إلى نظام لتحديده. أكد جوند ومولينباخ سيرفاير (2003) على أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات له ملامح تطورت مع مرور الوقت.

إن مناقشة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وطبيعة البيئة التي تعمل فيها من المواضيع التي تثير جدلاً كبيراً في الأوساط العلمية الأكاديمية، وفي إدارة هذه المؤسسات، إذ تشعبت البحوث في إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وطرحَت وجهات نظر متعددة مثلت تيارات فكرية لتعامل المؤسسات مع مجتمعاتها من جهة، ومن جهة أخرى عكست هذه العلاقة طبيعة التطور الاقتصادي والاجتماعي.

1.2.1 المسؤولية الاجتماعية من الواقع الأحادي الى المنظور الشبكي المتعدد

على الرغم من الجهود العديدة المبذولة للتوصل إلى تعريف واضح وغير متحيز للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، لا يزال هناك بعض الالتباس حول كيفية تعريف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، و ما إذا كان المفهوم الحالي للمسؤولية الاجتماعية مثلاً يمكن توسيع حدوده ليستوعب، ليس فقط مسؤولية شركات الأعمال تجاه المجتمع، بل أيضاً فكرة مسؤولية تلك المؤسسات أو مسؤولية المواطنين و/ أو مؤسسات القطاع العام والحكومي تجاه شركات الأعمال، أو

مسؤولية الحكومة تجاه مؤسسات القطاع التطوعي أو القطاع الخاص، أو مسؤولية القطاع التطوعي أو المواطنين أو مؤسسات المجتمع المدني تجاه الحكومة، أو حتى مسؤولية أحد أو أكثر من هذه الأطراف تجاه الأطراف الأخرى على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي، وبالعكس أيضاً وباتجاهات شبكية تبادلية. إن ما يمكن أن يعزز هذا الرأي أن هناك شبكة من العلاقات تربط بين هذه الأطراف جميعاً، هي موجودة بالفعل واستطاعت أن تفرض نفسها على أرض الواقع، وإن كان مستوى تأثيرها متبايناً، حيث ساعدت الظروف المستجدة بظهورها ومن أهمها العولمة. لذا، وفي هذا العنصر حاولنا تقديم إطاراً تصورياً شاملاً مقترحاً للمسؤولية الاجتماعية يستوعب هذه العلاقات جميعها ويديرها بشكل منظم لإنتاج تأثيراً تعاونياً مضاعفاً وخلاقاً كرافد مهم لجهود التنمية المحلية والدولية الحالية والمستقبلية المستدامة و الانتقال من المسؤولية الاجتماعية للمسؤولية المجتمعية.

1.1.2.1 مفهوم المسؤولية الاجتماعية والخلفية التاريخية له

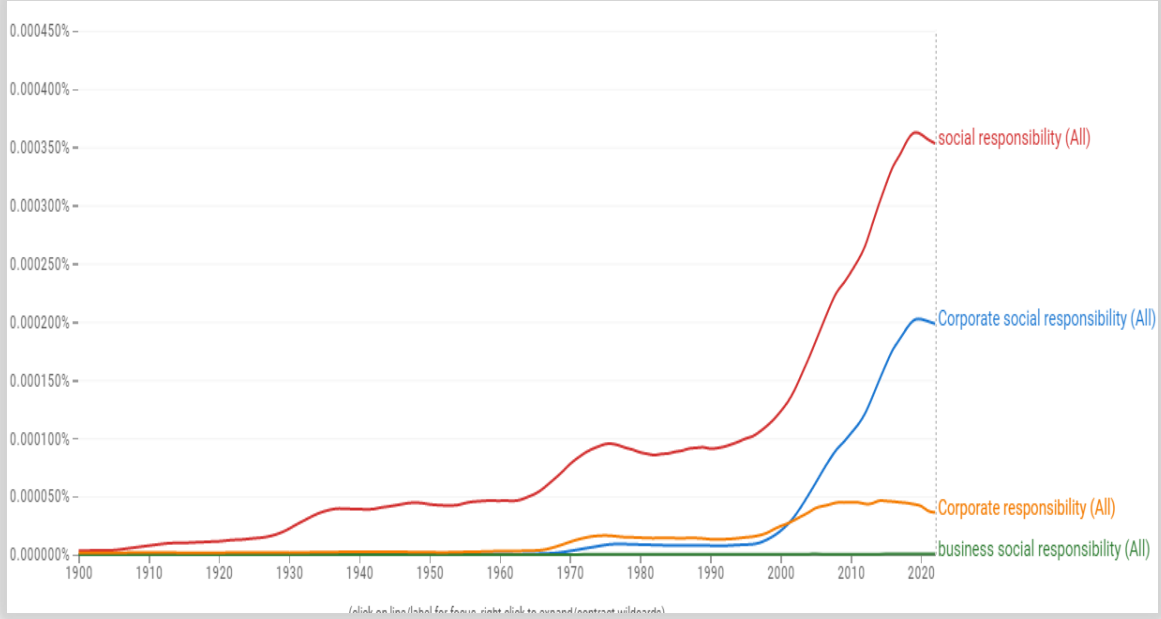
انطلاقاً من المفهوم الأنجلوسكسوني للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فإن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تقدم بعض الغموض من حيث التفسير. كما لا بد من الإشارة إلى أنه في اللغة الإنجليزية هناك عدة كتابات مختلفة لمصطلح "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات" حيث نجد

Corporate social responsibility, social responsibility, business social responsibility, Corporate "responsibility

من أجل معرفة مدى تطور استخدام كلمات عبر الزمن تم استخدام موقع (Google Books Ngram Viewer) الذي تم طرحه في عام 2010، ويعرف كأداة للتغلب على "المسافة الزمنية، أو الفارق الزمني، بين الكتب وموضوعاتها في دراسات الذاكرة" (zieba, 2018, p. 359)، وهي طريقة نموذجية سريعة لفحص الخصائص القائمة على الوقت على عينة من النثر الأدبي، يسمح بمعرفة مدى استخدام مصطلح معين في الكتب المدرجة ضمن مواقع غوغل للكتب عبر فترة من الزمن وقد تم ادراج المصطلحات السابقة في مستوعب البحث خلال الفترة الممتدة من 1900 إلى غاية 2022 وقد كانت النتائج كما هو موضح في الشكل الموالي:

الشكل رقم 3-2- تردد مصطلحات Corporate social responsibility, social responsibility, business social

responsibility, Corporate responsibility خلال الفترة 2022-1900



المصدر: تم إعداده باستخدام Google Books Ngram Viewer وتم استرجاعه من

https://books.google.com/ngrams/graph?content=Corporate+social+responsibility%2Csocial+responsibility%2Cbusiness+social+responsibility%2CCorporate+responsibility&year_start=1950&year_end=2022&corpus=en&smoothing=3&case_insensitive=true

من خلال الشكل السابق يتم ملاحظة أن استعمال المصطلحات السابقة في الكتب العلمية، بدأ منذ تطور فكرة أن المؤسسة يجب أن تكون مهتمة بالأبعاد المجتمعية لبيئتها، تركز على مجموعة من المناقشات والتأملات القديمة. مثل أعمال برنارد (1938) "وظائف المدير التنفيذي"، والمقالات التأسيسية لكلاارك (1939) "الرقابة الاجتماعية على الأعمال" وكريس (1940) "قياس الأداء الاجتماعي للأعمال"، وفي الخمسينيات من القرن العشرين عندما نشر الاقتصادي الأكاديمي Howerd Bowen (1953)، الذي يعتبر الأب المؤسس لهذا المفهوم، كتابه "Social Responsibilities of the Businessman". و أصبح المرجع الرئيسي لأي باحث في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (Dinia & Chakor, 2018) وهذا مايفسر ان مصطلح "Social Responsibilities" هو الأكثر استخداما ويأتي بعده Corporate social responsibility.

اما ترجمة المصطلحات المختلفة إلى الفرنسية بعيدة كل البعد عن الإجماع. ويتم تفسير ذلك من خلال الاختلافات

الثقافية والأيدولوجية والاجتماعية والاقتصادية بين السياقين الفرنسي والأنجلو أمريكي.

في حين أن المفهوم الإنجليزي "اجتماعي" والذي يشير معناه الإداري إلى العلاقات التي تقيمها المؤسسة مع مختلف أصحاب المصلحة المباشرين (Stakeholders أو SH)، وكذلك المجتمع ككل، وتقتصر نسخته الناطقة بالفرنسية على النظر حصراً في طبيعة علاقات العمل بين صاحب العمل والموظف. تصور هذه الرؤية المؤسسة في التمثيل الكلاسيكي للشركة ككيان مغلق في بيئة مستقرة. ومن ثم فإن المفهوم "المجتمعي" يهدف إلى التغلب على التفسير المقيد وتجسيد الواقع الاجتماعي للمؤسسات بشكل أفضل، فالمؤسسة مسؤولة "اجتماعياً" تجاه موظفيها فقط، لكنها مسؤولة "اجتماعياً" تجاه أصحاب المصلحة الآخرين بالإضافة إلى موظفيها. ومنه سيتم استخدام المصطلح "الاجتماعي" بمعناه الأنجلوسكسوني الواسع، والذي يتوافق مع مصطلح "المجتمعي" (sociétale) وفقاً للمقاربة الناطقة بالفرنسية، أي la responsabilité sociétale.

1.1.1.2.1 مراحل تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية

على مدى العقود الماضية، استمر مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في النمو في الأهمية والدلالة. وكان موضوعاً لقدر كبير من النقاش والتعليق وبناء النظريات والبحث، وعلى الرغم من المداولات الجارية حول ما يعنيه وما يشمل، فقد تطور في كل من المجتمعات الأكاديمية والممارسين في جميع أنحاء العالم، وفي مايلي تقديم موجز لتطور مفهوم للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وبعض الحجج التقليدية الراسخة التي تم طرحها لصالح وضد فكرة تحمل المؤسسات لأي مسؤولية تجاه المجتمع.

— المرحلة الأولى : الفترة 1945-1960

من المؤكد أن جذور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يمكن رؤيتها قبل الحرب العالمية الثانية ولكننا لن نعود إلى هذا الحد. ولكن من الجدير بالذكر ان نشر كلارك الطبعة الأولى من كتابه "السيطرة الاجتماعية على الأعمال التجارية"، حيث زعم أن البنية الأساسية للمجتمع الحديث لا تكمن في التنمية الاقتصادية التنافسية بل في السيطرة الاجتماعية. وهنا ظهر مفهوم "السيطرة الاجتماعية"، بعدها ظهر مفهوم أخلاقيات العمل أو العمل الخيري للمؤسسات في أواخر الأربعينيات وخلال الخمسينيات ، تم تحديد مجموعة المعرفة الأساسية النامية حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من قبل منظمة الأعمال للمسؤولية الاجتماعية كوسيلة للقيام بأعمال الخير

للمجتمع (Carroll & Shabana, 2010) كما قام Howerd Bowen (1953) بكتابة كتابه "المسؤوليات الاجتماعية لرجل الأعمال" حيث يمثل هذا العمل بداية الفترة الحديثة من الأدب حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. وقد أوضح فريدريك (2006) ما تعنيه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الخمسينيات من خلال الإشارة إلى ثلاث أفكار أساسية، وهي: فكرة مديري المؤسسات كأمناء عامين، وفكرة موازنة المطالبات المتنافسة على موارد المؤسسات، وقبول العمل الخيري كمظهر من مظاهر دعم الأعمال للقضايا الخيرية. ومنه تعتبر هذه المرحلة تكوين المفاهيم من قبل الأكاديميين، وليس كيفية تطبيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (Najeb, 2017).

— مرحلة الثانية : 1970-1960

وكانت تميل إلى التركيز على مسألة ما تعنيه المسؤولية الاجتماعية في الواقع وأهميتها للأعمال والمجتمع، كما اعتبرت هذه المرحلة فترة الوعي الاجتماعي المتغير والاعتراف بالمسؤولية الشاملة، والمشاركة في شؤون المجتمع، والقلق بشأن التدهور الحضري، وتصحيح التمييز العنصري، وتخفيف التلوث، واستمرار العمل الخيري الذي ركز على التبرعات الخيرية من قبل المؤسسات، ووصفت تطور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بأنها "إدارة جودة الحياة"، على النقيض الفترات السابقة، التي أكدت على تعظيم الربح وإدارة الوصاية، وسميت المرحلة بـ "الاستجابة الاجتماعية للمؤسسات" (Carroll & Shabana, 2010, p. 87)، ومن بين السمات الأخرى التي اتسمت بها فترة الستينيات غياب أي اقتران المسؤولية الاجتماعية والأداء المالي، أي كانت المسؤولية الاجتماعية مدفوعة في المقام الأول بدوافع خارجية واعية اجتماعياً، ولم تكن المؤسسات تبحث عن أي شيء محدد في المقابل.

— مرحلة الثالثة: 1980-1970

تميزت هذه المرحلة بالنمو السريع لمفهوم المسؤولية الاجتماعية، وزاد النقاش حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والاستجابة والأداء، وأن المهم حقاً ليس أن المؤسسات "تتحمل المسؤولية"، بل أن المؤسسات تستجيب للبيئة الاجتماعية. قام Frederick (1978) بالتمييز بين المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات corporate social responsibility (CSR₁) والاستجابة الاجتماعية للمؤسسات corporate social responsiveness (CSR₂). وأكد أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (CSR₁) هي تولي المؤسسات موقفاً مسؤولاً اجتماعياً، في حين ركزت الاستجابة الاجتماعية للمؤسسات على الفعل الحقيقي المتمثل في الاستجابة أو تحقيق

موقف متجاوب تجاه المجتمع.

وكان سيثي (1975، ص 60) أحد أشهر الكتاب الذين أجروا هذا التمييز، حيث ناقش "أبعاد الأداء الاجتماعي للمؤسسات"، مع التركيز على السلوكيات المميزة للمؤسسات فيما يتعلق بـ "الالتزام الاجتماعي"، و"المسؤولية الاجتماعية"، و"الاستجابة الاجتماعية"، وعرف الالتزام الاجتماعي ضمن سلوك المؤسسات بأنه "استجابة لقوى السوق أو القيود القانونية".

في عام 1979، اقترح Carroll تعريفاً من أربعة أجزاء للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والذي تم تضمينه في نموذج مفاهيمي للأداء الاجتماعي للمؤسسات corporate social performance (CSP)، حيث شمل النموذج أربع طبقات أطلق عليها المسؤوليات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والطوعية (الخيرية) تماشياً مع تاريخ الأعمال الذي يركز على الجوانب الاقتصادية ثم القانونية والاهتمام باللاحق بالجوانب الأخلاقية والخيرية. (Najeb, 2017)

من الواضح أن في هذه المرحلة مازالت المسؤولية الاجتماعية عبارة عن مناقشات أكاديمية ولم تطبق في الواقع العملي من جانب المؤسسات، لكن بعضها أنشأ آليات تنظيمية للامتثال للقوانين الفيدرالية التي تتعامل مع البيئة والتمييز في التوظيف وسلامة المنتج وسلامة العمال (Carroll A., 2008).

– مرحلة الرابعة 1980-1990

أنتجت ثمانينيات عدداً أقل من التعريفات الجديدة للمفهوم، والمزيد من الأبحاث التجريبية واستمر التركيز على مفاهيم الاستجابة الاجتماعية للمؤسسات، والأداء الاجتماعي للمؤسسات، والسياسة العامة، وأخلاقيات العمل، ونظرية أصحاب المصلحة/الإدارة (Carroll A., A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices., 2008, p. 34)، كما ظهر خلال هذه الفترة مفهومان جديداً وهما نظرية أصحاب المصلحة وأخلاقيات العمل، والمساهمات التي جاءت في الغالب من Freeman (1984, 1994), Wartick and Cochran (1985), Evans and Freeman (1988), Freeman and Phillips (2002), and Phillips et al. (2003) وقد أكد Carroll توافق بين فكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأصحاب المصلحة في حين حدد باحثون آخرون مثل (key, 1999, p. 317) في نقده لنظرية أصحاب المصلحة، أن تصور فريمان ينطبق فقط على البيئة الخارجية ويتجاهل بعض المكونات المهمة، مثل: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (CSR1)، والاستجابة

الاجتماعية للمؤسسات (CSR2)، والاستقامة الاجتماعية للمؤسسات (CSR3).

اضاف Thomas M. Jones في تعريفه للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الالتزام تجاه مجموعات مكونة في المجتمع بخلاف المساهمين وخارج ما ينص عليه القانون وعقد النقابة. أي يجب تبني الالتزام طوعاً؛ فالسلوك المتأثر بالقوى القسرية للقانون أو عقد النقابة ليس طوعياً. وان الالتزام واسع النطاق، ويمتد إلى ما هو أبعد من الواجب التقليدي تجاه المساهمين إلى مجموعات مجتمعية أخرى مثل العملاء والموظفين والموردين و (Carroll A. , 2008)

أشار كارول انه في الثمانينيات تم تجاوز "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والقبول المتزايد لمفهوم الأداء الاجتماعي للمؤسسات "كنظرية أكثر شمولاً يمكن تصنيف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

— مرحلة الخامسة 1990-2000

خلال تسعينيات القرن العشرين، أصبحت فكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات معتمدة عالمياً تقريباً. وهي فترة أصبحت فيها مساهمات المؤسسات متنوعة وعولمية. على سبيل المثال، تم تقديم مساهمات للمفاهيم التالية: الأداء الاجتماعي للمؤسسات (CSP)، ونظرية أصحاب المصلحة، وأخلاقيات العمل، والاستدامة، و"النتيجة النهائية الثلاثية" والمواطنة المؤسسية، صاغ Elkington (1999) مفهوم "النتيجة النهائية الثلاثية" triple bottom line (3BL) وربطه بفكرة الاستدامة باستخدام نظرية أصحاب المصلحة لقياس وإدارة تأثير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على الأداء الاجتماعي والبيئي والاقتصادي. (Najeb, 2017)

لقد قام كارول (1991) بتنظيم هرمه على شكل نموذج من أربع طبقات، تحت عنوان هرم المسؤوليات، والذي تجسد فيه المسؤوليات الأربع المختلفة. الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والخيرية. والتي على الرغم من أنها لا تستبعد بعضها بعضاً، فإنها تشكل جزءاً من هيكل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

وفي نفس العام قدم Wood مساهمات في نموذج CSP الرئيسي الذي بناه كارول في عام 1979، حيث كان نموذج وود أكثر شمولاً من الإصدارات السابقة لكارول (1979) (wood, 2010) حيث طور نموذج وود مجالات البحث في سلوك المسؤولية الاجتماعية وعمليات الاستجابة ونتائج الأداء. وفي هذا النموذج، يتم تعريف أداء الاستدامة للمؤسسات على أنه: "تكوين منظمة الأعمال لمبادئ المسؤولية الاجتماعية وعمليات الاستجابة الاجتماعية والسياسات والبرامج والنتائج القابلة للملاحظة فيما يتعلق بالعلاقات المجتمعية للشركة .

وقد اختتم عقد التسعينيات بإصدار خاص من مجلة أكاديمية الإدارة حول موضوع "أصحاب المصلحة والمسؤولية الاجتماعية والأداء" (أكتوبر 1999). وقد واصل هذا الإصدار السعي إلى ربط المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بمفاهيم أخرى مثل أصحاب المصلحة، ولكنه لم يضيف أي تعريفات جديدة إلى أدبيات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

— المرحلة السادسة 2000 — الى يومنا هذا

منذ بداية الألفية الجديدة، تم تناول المناقشة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على مستوى العالم من قبل الأكاديميين الراغبين في إجراء المزيد من البحوث وتحديد مجالات جديدة ضمن الظاهرة الشاملة لمثل هذه المسؤولية. وقد كشف هذا الاهتمام الأكثر انتشاراً عن وجود اختلافات مهمة بين المناطق وحتى في الممارسة العملية.

وعلى الصعيد المفاهيمي، قدم شوارتز وكارول (2003) نهجاً ثلاثي المجالات للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. وقد أخذ النهج الثلاثي المجالات الأربع للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي اقترحها كارول (1979، 1991) وقلصها إلى ثلاث فئات: الاقتصادية والقانونية والأخلاقية. وقد قدم النموذج، الذي قدمه على هيئة رسم بياني فين، بديلاً لمفاهيمه السابقة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. وقد أدى النهج الثلاثي المجالات، الذي اعتُبر مفيداً بشكل خاص في المناقشات حول أخلاقيات العمل، إلى انهيار فئة الأعمال الخيرية في فئة الأخلاقية وزعم أن الأعمال الخيرية يمكن تصورها من حيث الأخلاق والتقدير. ثم ناقش النموذج الثلاثي المجالات كلاً من المجالات الثلاثة بشكل أكثر شمولاً واقترح كيف يمثل كل قسم من الرسم البياني فين مجموعة من الخصائص التنظيمية التي يمكن أن تكون مفيدة في تحليل المؤسسات. ومن خلال تغيير حجم وهيمنة كل عنصر من عناصر النموذج (الاقتصادي والقانوني والأخلاقي)، تمكن المؤلفان من تصور "صور" مختلفة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يمكن أن تكون بمثابة معايير مرجعية في تحليل المؤسسات.

ومن وجهة نظر الأعمال، فقد احتل الاهتمام بأفضل ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مركز الصدارة. وكان هذا متسقاً مع الدعوة المستمرة من جانب مجتمع الأعمال إلى "الحالة التجارية" للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. وقد كتب فيليب كوتلرونانسي لي (2005) كتاباً رئيسياً يضم أفضل الممارسات، ويستهدف جمهور الأعمال. وقد شرع المؤلفان في توضيح كيف يعمل نهج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على إرساء أسلوب جديد لإدارة الأعمال يجمع بين النجاح وخلق القيمة مع موقف محترم واستباقي تجاه أصحاب المصلحة

إن هذا الجدل يركز على الأداء، وهي الفكرة التي اكتسبت شعبية لأن المصطلحات التي تطورت على مدار تطور

المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على مدى السنوات الخمسين الماضية كانت موجهة نحو النتائج. ومن الواضح أن هناك تفسيرات متعددة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات قدمها علماء وباحثون مختلفون، والتي تتضمن التركيز على: "أخلاقيات العمل والآداب"، و"المساءلة المؤسسية"، و"المواطنة المؤسسية"، و"العطاء المؤسسي والعمل الخيري"، و"التخضير المؤسسي والتسويق الأخضر"، و"إدارة التنوع"، و"المسؤولية البيئية"، و"حقوق الإنسان"، و"البشرى المسؤول وإدارة سلسلة التوريد"، و"الاستثمار المسؤول اجتماعياً"، و"إشراك أصحاب المصلحة". وتجدر الإشارة هنا إلى أن مقترحاً لتطوير أو توسيع مفهوم المسؤولية الاجتماعية لا بد له أن يستقي ويستفيد من تجربة تطور المفهوم مع الزمن. يعرض جدول مراحل تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

جدول رقم (1-4) مراحل تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية

المرحلة	الفترة الزمنية (تقريبية)	مجالات تطور المفهوم
الأولى	1960-1945	-الدعوة لتحقيق بعض التوازن بين تحقيق الربح وبين إيلاء مزيد من الاهتمام بالأهداف الاجتماعية للعاملين والزبائن ومصلحة العامة. -ظهرت بعض الآراء للربط بين المسؤولية الاجتماعية وفائدتها لخدمة شركات الأعمال نفسها في تحقيقها لأهدافها. -ظهور دعوات مناهضة لفكرة المسؤولية الاجتماعية باعتبارها تتناقض وهدف شركات الأعمال في تحقيق الربح وتضعف فرصها بذلك.
الثانية	1970-1960	-ظهور حركات داعمة منادية بفكرة المسؤولية الاجتماعية. أصبحت الأرضية أكثر استعداداً لتقبل الفكرة. تشكل هذه المرحلة مرحلة الوعي بالمفهوم ووصفت بأنها (Awareness' and 'Issues' Era of CSR) (McGuire (1963) وأطلق عليها أحد الكتاب (Corporate Social Responsiveness) (Lee.2008). -استمر الفكر المعارض بالدفاع عن فكرة أن المؤسسات ليس من مسؤولياتها رفعة ورفاهية المجتمع. -ظهرت اسهامات بحثية أكاديمية أكثر زخماً تناقش المفهوم وتتعلم به مع دعم أغلبها فكرة المسؤولية

		-حتى نهاية هذه الفترة لم يكن مطروحا امكانية حصول المؤسسات التي تمارس المسؤولية الاجتماعية لعوائد معينة لقاء هذا السلوك
الثالثة	1980-1970	-ظهرت بعض تطبيقات المسؤولية الاجتماعية -توسع مجال البحث بالمسؤولية فطرحت المسؤولية مع موضوعات مثل: "الاستجابة" و "الأداء" -قبلت كثير من المؤسسات بالمسؤولية ولكن كان ذلك نتيجة استجابتها للضغوط الخارجية ولمتطلبات البيئة المحيطة -بدأت تطرح أفكار حول امكانية حصول المؤسسات التي تمارس المسؤولية الاجتماعية لعوائد معينة لقاء هذا السلوك
الرابعة	1990-1980	-بدأت البحوث التطبيقية تأخذ مدى واسعا -تميزت هذه المرحلة بتناولها الجوانب الأخلاقية لمسؤولية المؤسسات (Fredrick.2008)
الخامسة	2000-1990	- بدأت المسؤولية الاجتماعية تأخذ منحى عالميا أطلق عليها (Global Corporate Citizenship) (Frederick.2008)
السادسة	2010-2000	- استمرار المفهوم بسعيه للتأكيد على الجوانب الأخلاقية -بدأ مجتمع الأعمال نفسه يهتم بفكرة المسؤولية وينخرط بجهود التنمية المستدامة وبرامجها والإنفاق السخي أحيانا على تلك البرامج
السابعة	منذ 2009 إلى يومنا هذا	-بداية الوصول للعالمية والانتقال من النسخة القديمة الى النسخة الجديدة. -التركيز على الاستدامة تحت مفهوم (Corporate Sustainability & Responsibility جنباً الى جنب مع المسؤولية الاجتماعية & Carroll) (Shabana, 2010. P. 86)

المصدر: (المستريحي ، 2017)

وفي نفس السياق عرض دراسات اخرى تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية عبر المراحل الزمنية المختلفة كما يعرضه

شكل التالي:

الشكل رقم : 3-3- تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية عبر المراحل الزمنية من 1950- الى يومنا هذا



المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على: (Najeb, 2017)، (De bakker, groenwegen, & den hond, 2005)

وبالرغم من هذا العرض السريع لتطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية وتباين توجهاته من فترة / مرحلة زمنية لأخرى، فإن المفهوم، وكما ذكر أنفا، لم يراوح مكانه كثيرا من حيث درجة المسؤولية والالتزام والأطراف التي تشترك بتلك المسؤولية واتجاه خط سيرها المسؤولية نفسها. فمن حيث المبدأ، بقيت المسؤولية محصورة بشركات الأعمال والقطاع الخاص، وتمثل خط سيرها باتجاه واحد- من طرف هذه المؤسسات الى «بعض» مكونات المجتمع العاملين بالمؤسسة، القطاع العام والمواطنين وربما أطراف أخرى.

2.1.1.2.1 تعريف المسؤولية الاجتماعية

حتى وقتنا الراهن لم يتم وضع مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بشكل محدد، و قاطع يكتسب بموجبه قوة إلزام قانونية وطنية أو دولية ، حيث لا تزال هذه المسؤولية تستمد قوتها من طبيعتها الطوعية ومن هنا تعددت صور المبادرات تطبيقها حسب قدرة المؤسسة المالية و البشرية.

أجرى (Dahlsrud, 2008) عملاً ببيوغرافيا للأبحاث المتعلقة بتعريفات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث وضح مجموعة متنوعة من الأساليب المنهجية المطبقة. فجمع تعريفات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال مراجعة الأدبيات. تم تحديد خمسة أبعاد للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال تحليل محتوى التعريفات. وبناء على ذلك، تم تطوير وتطبيق مخطط الترميز للحصول على لمحة عامة عن ما هي التعاريف التي تشير إلى الأبعاد. تم إضافة أعداد التكرارات من google لجميع التعريفات التي تشير إلى بُعد معين لحساب الاستخدام النسبي لكل بُعد.

وبشكل إجمالي، تم العثور على 37 تعريفاً للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتحليلها. نشأت التعريفات من 27 مؤلفاً وغطت فترة زمنية من عام 1980 إلى عام 2003، على الرغم من أن معظم التعريفات نُشرت منذ عام 1998 فصاعداً. وكانت التعريفات في المقام الأول من أصل أوروبي وأمريكي، ولكن تم تضمين تعريفات من الهند وكندا أيضاً، ويعرض الجدول أدناه التعريفات ومصدر التعريفات وعدد التكرارات من google والأبعاد التي تم تصنيف كل تعريف فيها.

جدول رقم (1-5) أهم تعاريف الهيئات الدولية للمسؤولية الاجتماعية

أبعاد	تكرار عدد	تعريف	مصدر التعريف
التطوع أصحاب المصلحة اجتماعي بيئي اقتصادي	286	مفهوم تقوم بموجبه المؤسسات بدمج الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في عملياتها التجارية وفي تفاعلها مع أصحاب المصلحة على أساس طوعي	لجنة الجماعات الأوروبية، 2001
أصحاب المصلحة الاقتصادية الاجتماعية	180	التزام رجال الأعمال بالمساهمة للتنمية الاقتصادية المستدامة، والعمل مع الموظفين وأسرهم والمجتمع المحلي والمجتمع ككل لتحسين نوعية حياتهم	مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة، 1999
التطوع أصحاب المصلحة الاجتماعي والاقتصادي	156	المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي الالتزام المستمر من جانب المؤسسات بالتصرف بشكل أخلاقي والمساهمة في التنمية الاقتصادية مع تحسين نوعية حياة	مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة، 2000

	القوى العاملة وأسرههم وكذلك المجتمع المحلي والمجتمع ككل		
التطوع الاجتماعي البيئي	134	المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي في الأساس مفهوم تقرر بموجبه المؤسسات طوعاً المساهمة في مجتمع أفضل وبيئة أنظف	لجنة الجماعات الأوروبية، 2001
التطوعية أصحاب المصلحة الاجتماعيين الاقتصاديين	131	صنع القرار التجاري مرتبط بالأخلاقيات القيم والامتثال للمتطلبات القانونية واحترام الناس والمجتمعات والبيئة	الأعمال من أجل مسؤولية اجتماعية، 2000 Business for Social Responsibility, 2000
التطوعية الاقتصادية لأصحاب المصلحة	117	إدارة الأعمال بطريقة تلي أو يتجاوز الأخلاقية والقانونية والتجارية والتوقعات العامة التي لدى المجتمع من الأعمال. المسؤولية الاجتماعية هي التوجيه مبدأ لكل قرار يتم اتخاذه وفي كل مجال من مجالات العمل	الأعمال من أجل المسؤولية الاجتماعية، 2000 Business for Social Responsibility, 2000
المسؤولية الأطراف ذات المصلحة السلوك الأخلاقي الشفافية المطابقة للقوانين الأعراف الدولية.	114	مسؤولية المنظمة عن أثر قراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة، وباقي أصحاب المصالح الآخرين (العمال، المساهمون، المستهلكون، الموردون...)، من خلال سلوك شفاف وأخلاقي منسجم مع التنمية المستدامة ورفاهية المجتمع، حيث يكون متوافقاً مع القانون المعمول به ومنسجماً مع الأعراف الدولية للسلوك ومندمجاً في جميع النظم الفرعية للمؤسسة".	المنظمة العالمية للتقييس، الإيزو 126000.
الطوعية الأطراف ذات المصلحة البعد الاجتماعي	82	ممارسات الأعمال بشكل مفتوح وشفاف اعتماداً على القيم الأخلاقية واحترام العمال والمجتمع المحلي والبيئة وهو ما	المنتدى العالمي، 2003

البعد البيئي البعد الاقتصادي		سيساهم في نجاح التنمية المستدامة.	
الطوعية الاستثمار الأطراف ذات المصلحة	79	عدم التوقف عند حد إرضاء المتطلبات القانونية، بل تتعداها إلى حد الاستثمار في رأس المال البشري والبيئي والعلاقات مع الأطراف ذات المصلحة.	المنظمة العالمية للتقييس، 2004

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على (Dahlsrud, 2008)

ومن خلال تحليل التعريفات، أصبح من الواضح أنها كانت تشير إلى العديد من الأبعاد نفسها للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. وهكذا تم تجميع العبارات التي تشير إلى نفس البعد معًا. وقد حددت هذه العملية خمسة أبعاد تم تسميتها لتعكس محتوى العبارات، وقد حصل البعد البيئي على نسبة أبعاد أقل بكثير من الأبعاد الأخرى. يمكن أن يكون أحد التفسيرات، كما يتضح من مراجعة كارول (1999) للأدبيات، هو أن البعد البيئي لم يكن مدرجًا في التعريفات المبكرة، وربما أثر هذا على التعريفات الحالية لعدم تضمينه أيضًا. وهناك سبب آخر ذو صلة وهو أن البعد البيئي لم يتم تضمينه بشكل صريح في التعريف، على الرغم من أنه يعتبر جزءًا من المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. ويتجلى ذلك بشكل خاص في مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة الذي يفرق بين "المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات" و"المسؤولية البيئية للمؤسسات" ويصدر تعريفين للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، لا يتضمن أي منهما البعد البيئي (مجلس الأعمال العالمي). من أجل المستدامة.

وفي ما يلي نتطرق لبعض المفاهيم الأساسية للمسؤولية الاجتماعية وفقا لأهم الباحثين الأكاديميين

- تعريف Bowen: (Igalens & Joras, 2002, p. 2) تشير المسؤولية الاجتماعية إلى التزام رجال الأعمال عند تنفيذ

السياسات لتحقيق أهداف المؤسسة مراعاة القيم التي يرغب فيها المجتمع .

- تعريف Guise : تركز فكرة المسؤولية الاجتماعية على أن المؤسسة بجانب التزاماتها القانونية والاقتصادية

لها التزامات اتجاه المجتمع، حيث كان يعتبر أن المسؤولية الاجتماعية هي تسخير كل موارد المؤسسة لتحقيق الربح

في حدود احترام القانون، و حرية المنافسة بدون غش و بكل نزاهة و هذه المسؤولية موجهة للمساهمين فقط. (

Solange , 2007, p. 12)

لكن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لم يتوقف عند هذا الحد بل ظهرت تيار نظرية أصحاب المصلحة ، حيث تفقد المؤسسة مشروعيتها إذا لم تلتزم بعلاقتها مع أصحاب المصلحة، نتيجة وجود العقد الضمني الذي يربطها بمحيطها، وأصحاب المصلحة هم كل من يؤثر ويتأثر بأهداف المؤسسة. (guyounnaud & willard, 2004, p. 5)

- تعريف Strier : المسؤولية الاجتماعية تمثل توقعات المجتمع لمبادرات المؤسسة في مجال المسؤولية التي تتحملها تجاه المجتمع، بما يتجاوز الحد الأدنى من الإذعان للقانون، وبصورة لا تضر بقيامها بوظائفها الأساسية لحصول على عائد مناسب من استثماراتها. (الغالي و العامري، 2005، صفحة 49)

كما طرح Halms وجهة نظر أخرى واعتبرها التزاما على المؤسسة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك بالمساهمة في مجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية مثل محاربة الفقر، تحسين الخدمات الصحية، مكافحة التلوث، خلق مناصب شغل و حل مشكلة الإسكان...

- تعريف Carroll : المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تدمج 4 مستويات من الالتزامات هي:

✓ الالتزامات القانونية؛

✓ الالتزامات الاقتصادية؛

✓ الالتزامات الأخلاقية؛

✓ الالتزامات الخيرية. (Rolland & Gabrielle, 2004, p. 13)

- تعريف Wood : مفهوم المسؤولية الاجتماعية لا يمكن أن يفهم إلا عن طريق ثلاثة مبادئ أساسية هي : الشرعية القانونية، المسؤولية اتجاه الرأي العام، والمسؤولية الإدارية (الغالي و العامري، 2005، صفحة 53).

- تعريف (Solange , 2007, p. 43): هي مساهمة المؤسسة في تحقيق التنمية المستدامة من خلال التوفيق بين التنمية الاقتصادية، العدالة الاجتماعية، الحفاظ على البيئة، وبهذا المعنى فالمسؤولية الاجتماعية تأخذ بعين الاعتبار الآثار المترتبة عن أنشطة المؤسسة على البيئة الطبيعية والاجتماعية.

إن الأفكار الأولى المقدمة لتوضيح معنى المسؤولية الاجتماعية تنظر إليها من زاوية كونها أعمال خيرية و مبادرات إنسانية تقوم بها المؤسسة اتجاه المجتمع، و مع التغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال كالعولمة و التطور التكنولوجي و

حقوق الإنسان، انتقل مفهوم المسؤولية الاجتماعية من مفهوم ضيق للتعامل مع أحداث بيئية أنية إلى هدف يتم إدماجه في التخطيط الاستراتيجي .

من طرح السابق يمكن القول أنها: واجب و التزام من المؤسسة تجاه المجتمع بشرائحه المختلفة آخذة في الاعتبار التوقعات طويلة المدى والتي يغلب عليها طابع الاهتمام بالعاملين و بالبيئة، شرط أن يكون هذا التوجه طوعا متجاوزا الالتزامات القانونية. من التعاريف السابقة للمسؤولية الاجتماعية يمكن استخلاص الخصائص التالية:

- التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية هي الآلية التي من خلالها تساهم في تحقيق التنمية المستدامة؛
- الطابع "الطوعي والإرادي" الذي يميز التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية، بحيث تصبح جزءا من ثقافة تسييرها، وليست نتيجة التزامات قانونية أو تعاقدية، هذا الالتزام الطوعي له قيمة معنوية تعود بالفائدة على المؤسسة خلال مدة زمنية معينة، بحيث تنتظر المؤسسة مقابلا يكون على شكل اعتراف بدورها الإيجابي من طرف جميع الأطراف التي تتعامل معها؛
- الإجماع على الدور المهم الذي يمكن أن تلعبه المؤسسة في المجتمع بصفتها عضوا فيه؛
- الطابع "الدائم" الذي يؤكد على التزام المؤسسة والذي يجعل من المسؤولية الاجتماعية أحد ركائز استراتيجيتها، الأمر الذي يتطلب تغييرا في ثقافة التسيير بها؛
- عنصر "الشفافية" والذي يركز على جمع ونشر المعلومات داخل وخارج المؤسسة، مما يسمح بتوثيق و ترسيم الممارسات الجيدة للمؤسسة وتتبع التطورات الحاصلة بها؛
- القدرة على إشراك أطراف أخرى تهتم بالمؤسسة وتتعامل معها، لأنها ستصبح (مؤسسة مواطنة) وبالتالي ستربط بعلاقات عديدة مع أفراد المجتمع الذي تعمل فيه.

2.2.1 الحجج المؤيدة والمعارضة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

منذ أن بدأ النقاش حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، كان المؤيدون والمعارضون يعربون عن آرائهم في تأييد فكرة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والحجج المعارضة لمفهومها. وقد نوقشت هذه الحجج على نطاق واسع في أماكن أخرى.

1.2.2.1 الحجج المعارضة للمسؤولية الاجتماعية

- إن الحجج المعارضة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تبدأ عادة بالحجة الاقتصادية الكلاسيكية التي صاغها ميلتون فريدمان (1962)، ويمكن حصرها في ما يلي:
- فقد زعم فريدمان أن الإدارة تتحمل مسؤولية واحدة وهي تعظيم أرباح أصحابها أو المساهمين. كما أن القضايا الاجتماعية ليست من اهتمامات رجال الأعمال وأن هذه المشاكل لا بد وأن تحل (Carroll & Shabana, 2010, p. 96). وعلاوة على ذلك، فإن هذا الرأي يرى أنه إذا لم تتمكن السوق الحرة من حل المشاكل الاجتماعية، فإن الأمر لا يقع على عاتق المؤسسات، بل على الحكومة والتشريعات للقيام بهذه المهمة.
 - عدم جاهزية المؤسسات للتعامل مع الأنشطة الاجتماعية. ويرى هذا الموقف أن المديرين يتجهون نحو التمويل والعمليات ولا يتمتعون بالخبرة اللازمة (المهارات الاجتماعية)، لاتخاذ القرارات الموجهة اجتماعياً
 - أن تبني المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من شأنه أن يضع المؤسسات في مجالات عمل لا علاقة لها "بهدفها الصحيح" أي تضعف الغرض الأساسي للمؤسسات ،
 - لدى المؤسسات ما يكفي من القوة، فلماذا إذن نضع في أيديها الفرصة لممارسة قوة إضافية، مثل القوة الاجتماعية (Carroll & Shabana, 2010)
 - أن المؤسسات من خلال السعي إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات سوف تجعل نفسها أقل قدرة على المنافسة على المستوى العالمي.
- وتجدر الإشارة إلى أن الحجج المقدمة هنا تم تقديمها قديماً ، على الرغم من أن بعضها لا يزال يتمسك بها، وأن المعارضة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كانت تنطبق عندما تم تصور الفكرة مرة أخرى بشكل ضيق.

2.2.2.1 الحجج المؤيدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- تبدأ الحجج المؤيدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عادة بالاعتقاد بأن من مصلحة المؤسسات على المدى الطويل أن تهتم بالجوانب الاجتماعية إن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي من المبادئ الأساسية لتحقيق ذلك ويمكن ذكر بعض تلك الحجج في:
- وترى هذه النظرة أن المؤسسات إذا أرادت أن تتمتع بمناخ صحي للعمل في المستقبل، فلا بد وأن تتخذ الآن

الإجراءات الكفيلة بضمان استمراريتها على المدى البعيد.

- يمكن للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ان تحد من التدخل الحكومي في المستقبل يمكن أن يتوقف إلى الحد الذي تتمكن فيه المؤسسات من وضع سياساتها وفقاً لمعايير منضبطة ذاتياً وتلبية توقعات المجتمع منها.
- تؤكد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات نظرية "أن للمؤسسات مواردها الخاصة ، ويجب ترك المؤسسات تحاول". أي أن المؤسسات لابد وأن تتاح لها الفرصة لأن المؤسسات لديها مخزون من المواهب الإدارية والخبرة الوظيفية ورأس المال، ولأن العديد من المؤسسات الأخرى حاولت وفشلت في حل المشاكل الاجتماعية وهناك مبرر آخر للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يتلخص في أن التصرف أفضل من رد الفعل. إن هذا يعني في الأساس أن المبادرة (التوقع والتخطيط والمبادرة) أكثر عملية وأقل تكلفة من مجرد الاستجابة للمشاكل الاجتماعية بمجرد ظهورها (Carroll & Shabana, 2010, p. 98).

وأخيراً، قيل إن المؤسسات يجب أن تشارك في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لأن الجمهور يدعمها بقوة. واليوم، يعتقد الجمهور أنه بالإضافة إلى سعيها لتحقيق الأرباح، يجب أن تكون المؤسسات مسؤولة تجاه عمالها ومجتمعاتها وأصحاب المصلحة الآخرين، حتى لو كان تحسين الأمور بالنسبة لهم يتطلب من المؤسسات التضحية ببعض الأرباح إن العديد من هذه الحجج المؤيدة والمعارضة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات موجودة منذ عقود. وهي بالتأكيد تقدم وجهة نظر مشروعة مفادها أن هناك بالفعل جانبين للحجة فيما يتعلق بأي مفهوم تقريباً. هناك وجهات نظر متعارضة حول تبني المؤسسة لمزيد من الدور الاجتماع ، وعلى العموم هناك اتفاق عام بكون المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة بحدود معينة تمثل عملية مهمة ومفيدة للمؤسسات في علاقاتها مع مجتمعاتها لمواجهة الانتقادات والضغوط المفروضة عليها (Chauveau & Rosé, 2003, p. 45)، و تحقق المسؤولية الاجتماعية عدة مزايا للمجتمع والدولة والمؤسسة وأهمها ما يلي :

• بالنسبة للمؤسسة:

- تحسين صورة المؤسسة في المجتمع وخاصة لدى العملاء والعمال باعتبار أن المسؤولية تمثل مبادرات طوعية للمؤسسة اتجاه أطراف مباشرة أو غير مباشرة؛
- من شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، كما تؤدي إلى بعث روح التعاون والترابط بين مختلف الأطراف؛

- تمثل المسؤولية الاجتماعية تجاوبا فعالا مع التغيرات الحاصلة في حاجات المجتمع؛
- كما أن هناك فوائد أخرى تتمثل في المردود المادي والأداء المتطور من جراء تبني هذه المسؤولية.
- بالنسبة للمجتمع:
- الاستقرار الاجتماعي نتيجة لتوفر نوع من العدالة وسيادة مبدأ تكافؤ الفرص وهو جوهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة؛
- ازدياد الوعي بأهمية الاندماج التام بين المؤسسات ومختلف الفئات ذات المصالح؛
- الارتقاء بالتنمية انطلاقا من زيادة تثقيف والوعي الاجتماعي على مستوى الأفراد، وهذا يساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية.
- بالنسبة للدولة:
- تخفيف الأعباء التي تتحملها الدولة في سبيل أداء مهامها، خدماتها الصحية، التعليمية الثقافية، والاجتماعية، كما يؤدي الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية إلى تعظيم عوائد الدولة بسبب وعي المؤسسات بأهمية المساهمة العادلة والصحيحة في تحمل التكاليف الاجتماعية؛ (الغالي و العامري، 2005، صفحة 25).

3.2.1 أبعاد المسؤولية الاجتماعية

يمكن توضيح أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة وعناصرها الرئيسية والفرعية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (1-6) أبعاد المسؤولية الاجتماعية وعناصرها الرئيسية والفرعية

البعد	العناصر الرئيسية	العناصر الفرعية
الاقتصادي	المنافسة العادلة	- منع الاحتكار وعدم الإضرار بالمستهلكين - احترام قواعد المنافسة وعدم إلحاق الأذى بالمنافسين
	التكنولوجيا	- استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي - استخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع والبيئة

— حماية المستهلك من المواد الضارة — حماية الأطفال صحيا وثقافيا	قوانين حماية المستهلك	
— التقليل من إصابات عمل — تحسبين ظروف العمل و منح العمل لصغار السن — منع التمييز على أساس الجنس و الدين — توظيف المعوقين	السلامة و العدالة	القانوني
— منع التلوث بجميع أنواعه — صيانة المواد و تنميتها — التخلص من المنتجات بعد استهلاكها	حماية البيئة	
— مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف — مراعاة حقوق الإنسان — احترام العادات و التقاليد و مراعاة الجوانب الأخلاقية في الاستهلاك	المعايير الأخلاقية و القيم الاجتماعية	الاجتماعي
— نوعية المنتجات و الخدمات المقدمة — المساهمة في تقديم الحاجات الأساسية للمجتمع	نوعية الحياة	

المصدر: (الغالي و العامري، 2005، صفحة 82)

تدل الأبعاد الثلاثة للمسؤولية الاجتماعية على وجود علاقة وثيقة بين متطلبات النجاح في عمل المؤسسة ومتطلبات المجتمع ، وخاصة في الأبعاد الاقتصادية، والقانونية حيث تمثل هذه الأبعاد مطالب أساسية للمجتمع، يجب تلبيتها من قبل المؤسسة فحين يتوقع المجتمع منها أن تلعب دورا أكبر في البعد الاجتماعي.

1.3.2.1 نموذج Carroll لأبعاد المسؤولية الاجتماعية

في عام 1979 نشر Carroll التعريف المكون من أربعة ابعاد للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وفي عام 1991، استخرج كارول التعريف المكون من أربعة أجزاء وأعاد صياغته في شكل هرم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

وكان الغرض من الهرم هو إبراز الجانب التعريفي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وتوضيح طبيعة الأبعاد المكونة له، وقد تم اختيار الهرم كتصميم هندسي لأنه بسيط وبديهي ومبني لتحمل اختبار الزمن، والشكل

التالي يوضح هرم المسؤولية الاجتماعية حسب Carroll

الشكل رقم 33-4- هرم المسؤولية الاجتماعية حسب Carroll



المصدر : (Carroll , 2016, p. 5)

من الشكل نلاحظ ان هرم المسؤولية الاجتماعية حسب Carroll يتكون من الأبعاد التالية :

1.1.3.2.1 المسؤولية الاقتصادية

تتحمل المؤسسات مسؤولية اقتصادية تجاه المجتمع، وقد يبدو من غير المعتاد في البداية أن نفكر أن الجانب الاقتصادي باعتباره مسؤولية اجتماعية، ولكن هذا هو الواقع لأن المجتمع يتوقع، بل ويتطلب، من المنظمات التجارية أن تكون قادرة على تحقيق الربح وتحفيز المالكين أو المساهمين على الاستثمار والحصول على الموارد الكافية لمواصلة العمل. ويسمح المجتمع للمؤسسات بجني الأرباح. فالمؤسسات تخلق الأرباح عندما تضيف قيمة، وبذلك تعود بالنفع على جميع أصحاب المصلحة في العمل.

وبينما تفكر المؤسسات في مسؤولياتها الاقتصادية، فإنها تستخدم العديد من مفاهيم الموجهة نحو الفعالية

المالية الاهتمام بالإيرادات، والفعالية من حيث التكلفة، والاستثمارات، والتسويق، والاستراتيجيات، والعمليات، ومجموعة من المفاهيم المهنية التي تركز على زيادة النجاح المالي الطويل الأجل للمنظمة. وفي بيئة الأعمال العالمية شديدة التنافسية اليوم، أصبح الأداء الاقتصادي والاستدامة موضوعين ملحين. والمؤسسات التي لا تحقق النجاح في مجالها الاقتصادي أو المالي تزول، وأي مسؤوليات أخرى قد تقع على عاتقها تصبح اعتبارات غير ذات جدوى. وبالتالي، فإن المسؤولية الاقتصادية هي مطلب أساسي يجب الوفاء به في عالم الأعمال التنافسي.

2.3.2.1 المسؤولية القانونية

ولم يكتف المجتمع بفرض العقوبات على المؤسسات باعتبارها كيانات اقتصادية، بل وضع أيضاً القواعد التي يُتوقع من المؤسسات أن تعمل في ظلها. وتشمل هذه القواعد الأساسية القوانين واللوائح، وتعكس في الواقع وجهة نظر المجتمع بشأن "الأخلاقيات المدونة" من حيث أنها تعبر عن المفاهيم الأساسية لممارسات الأعمال العادلة كما أقرها المشرعون على المستويات الحكومية والولائية والمحلية. ومن المتوقع من المؤسسات أن تمتثل لهذه القوانين واللوائح كشرط للعمل. الجدول التالي يلخص المكونات الاقتصادية والقانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

جدول رقم (7-1) المكونات الاقتصادية والقانونية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المسؤوليات القانونية	المسؤوليات الاقتصادية
مطابقة الأداء مع توقعات الحكومة والقانون.	مطابقة الأداء مع تعظيم الأرباح لكل سهم
الالتزام بمختلف القوانين الحكومية والولائية والمحلية.	الالتزام بتحقيق أكبر قدر ممكن من الربح.
أن تكون شركة مواطنة ملتزمة بالقانون.	الحفاظ على موقف تنافسي قوي.
يتم تعريف المؤسسة الناجحة بأنها المؤسسة التي تفي بالتزاماتها القانونية.	الحفاظ على مستوى عالٍ من كفاءة التشغيل.
توفير السلع والخدمات التي تلي على الأقل الحد الأدنى من المتطلبات القانونية.	يتم تعريف المؤسسة الناجحة بأنها المؤسسة التي تحقق الربح بشكل مستمر.

المصدر: (carroll, 1991, p. 40)

3.3.2.1 المسؤولية الأخلاقية

يتوقع المجتمع من المؤسسات أن تعمل وتدير شؤونها بطريقة أخلاقية، ويعني تحمل المسؤولية الأخلاقية أن المنظمات سوف تتبنى تلك الأنشطة والمعايير والممارسات التي يتوقعها المجتمع رغم أنها غير منصوص عليها في القانون، وأن تدير شؤونها بطريقة عادلة وموضوعية، وتحترم الحقوق الأخلاقية لأصحاب المصلحة. إن التمييز بين التوقعات القانونية والأخلاقية يمكن أن يكون شائعاً في كثير من الأحيان. من المؤكد أن التوقعات القانونية تستند إلى مقدمات أخلاقية.

لقد نجحت حركة أخلاقيات الأعمال في ترسيخ المسؤولية الأخلاقية باعتبارها مكوناً مشروعاً من مكونات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. ورغم أن هذه المسؤولية تُصوّر باعتبارها الطبقة التالية من هرم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فلا بد من الاعتراف باستمرار بأنها تتفاعل ديناميكياً مع فئة المسؤولية القانونية. وهذا يعني أنها تدفع فئة المسؤولية القانونية باستمرار إلى التوسع أو التوسع في حين تفرض في الوقت نفسه توقعات أعلى على رجال الأعمال للعمل بمستويات أعلى من تلك التي يفرضها القانون.

4.3.2.1 المسؤولية الخيرية

إن الأعمال الخيرية التي تقدمها المؤسسات تشمل كافة أشكال العطاء التجاري، والأنشطة الطوعية أو التقديرية. . فإن بعض المؤسسات تقدم تبرعات جزئياً بدافع أخلاقي. أي أنها تريد أن تفعل ما هو صحيح للمجتمع. ويشعر الجمهور بأن المؤسسات سوف "ترد الجميل"، وهذا يشكل جانب "التوقع" من المسؤولية. وعندما نفحص العقد الاجتماعي بين المؤسسات والمجتمع، نجد أن المواطنين يتوقعون من المؤسسات أن تكون مواطنين صالحين تماماً كما هو الحال مع الأفراد. وللوفاء بمسؤولياتها الخيرية الملموسة، تقدم المؤسسات هدايا، الموارد النقدية، والتبرعات بالمنتجات والخدمات، والعمل التطوعي من قبل الموظفين والإدارة، وتنمية المجتمع وأي مساهمة اختيارية أخرى للمجتمع أو مجموعات أصحاب المصلحة.

إن أغلب المؤسسات تنخرط في الأعمال الخيرية كوسيلة عملية لإظهار حسن المواطنة. ويتم ذلك لتعزيز أو زيادة سمعة المؤسسة، والفرق الأساسي بين المسؤولية الأخلاقية والخيرية في النموذج Carroll هو أن الأعمال الخيرية ليس بالضرورة تحمل المعنى الأخلاقي، فالمجتمع يتوقع مثل هذه المبادرات الخيرية، لكنه لا يصنف المؤسسات على أنها "غير أخلاقية" فإن المسؤولية الخيرية أكثر طوعية من جانب المؤسسات. غالباً ما تندرج هذه المسؤولية

تحت المواطنة وبناءً على كل ما سبق، فإن العمل الخيري كان تاريخياً أحد أهم عناصر تعريفات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والجدول التالي يوضح المكونات الأخلاقية والخيرية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

جدول رقم (1-8) المكونات الأخلاقية والخيرية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

المكونات الأخلاقية (المسؤوليات)	المكونات الخيرية (المسؤوليات)
يتم الأداء بطريقة تتفق مع توقعات الأخلاق المجتمعية والمعايير الأخلاقية.	يتم الأداء بطريقة تتفق مع التوقعات الخيرية والإنسانية للمجتمع.
الاعتراف بالمعايير الأخلاقية الجديدة أو المتطورة التي يتبناها المجتمع واحترامها.	دعم الفنون الجميلة والأدائية.
منع المساس بالمعايير الأخلاقية من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.	يشارك المديرون والموظفون في الأنشطة التطوعية والخيرية داخل مجتمعاتهم المحلية.
يتم تعريف المواطنة الجيدة للمؤسسات على أنها القيام بما هو متوقع أخلاقياً أو معنوياً.	تقديم المساعدة للمؤسسات التعليمية الخاصة والعامة.
ادراك أن نزاهة المؤسسات والسلوك الأخلاقي يتجاوز مجرد الامتثال للقوانين واللوائح.	تقديم المساعدة الطوعية للمشاريع التي تعمل على تحسين "جودة حياة" المجتمع.

المصدر: (carroll, 1991, p. 43)

بصفتها مواطنة صالحة تساهم المؤسسة بمواردها المالية والبشرية في المجتمع كجزء من مسؤولياتها الخيرية. يجب على المؤسسات المشاركة في الأنشطة الخيرية كجزء من دورها كمواطنة صالحة. فهي تقدم التبرعات، وترعى البرامج الاجتماعية، وتبدأ حملات التوعية، وتنشئ مرافق مجتمعية، مثل جميع محطات الحافلات التي تعد أمثلة على مساهماتها التطوعية. نظراً لأن هذه الأنشطة تحظى بتقدير كبير من قبل المجتمع، فإنهم لا يعتبرون المؤسسة غير أخلاقية إذا لم توفرها المؤسسة. علاوة على ذلك، فهي تطوعية بطبيعتها ولا يفرضها القانون. بشكل عام، يقترح كارول (1991) أن تعمل المؤسسة بطريقة تتفق مع التوقعات الخيرية والإنسانية للمجتمع، وتشجع الموظفين والمديرين على المشاركة في الأنشطة التطوعية والخيرية داخل مجتمعهم المحلي وتقديم المساعدة للمشاريع التي تعزز نوعية حياة المجتمع.

5.3.2.1 تقييم مساهمة نموذج هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية

يعتبر هرم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لكارول على الأرجح النموذج الأكثر شهرة للمسؤولية الاجتماعية، لقد مرت 35 عامًا منذ النشر الأولي لهرم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ولكنه لا يزال من أكثر المقالات التي تم تنزيلها بشكل متكرر من المجلة التي نُشر فيها، وأكثر استشهادًا في مجال الأعمال والمجتمع" (Lee, 2008)

1.5.3.2.1 دراسات حول نموذج هرم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

صممت الدراسات السابقة أدوات مختلفة لاختبار مفهوم كارول للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. وقد طور Aupperle (1984) أداة يشار إليها باسم أداة الاختيار القسري (Dusuki, tangku, & tangku, 2008). وتستخدم هذه الأداة لقياس وجهة نظر المستجيب بشأن الأهمية النسبية المعطاة للأنشطة الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والخيرية للشركة من خلال ترتيبها حسب الترتيب. وعلى الرغم من أن أوبرل استخدم هذه الأداة لدراسة وجهات نظر المديرين التنفيذيين حول شركتهم، إلا أن المفهوم مرن ويمكن تطبيقه على مجموعات أخرى من المستجيبين، تُستخدم أداة الاختيار القسري أو المسح الذي ابتكره Aupperle أيضًا في العديد من الدراسات، و من بين النتائج الأكثر إثارة للاهتمام التي توصلت إليها الدراسات السابقة أن المستجيبين المختلفين القادمين من بلدان مختلفة لديهم وجهات نظر مختلفة بشأن أولويات الأبعاد التي حددها تعريف كارول للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. كما تتغير الأولويات المتصورة مع مرور الوقت. لقد وجدت دراسة أجراها Pinkston and Carroll, 1996

على كبار المديرين ومديري المصانع في الصناعات الكيماوية والصناعات المرتبطة بها أن ترتيب الأبعاد اتبع التسلسل الهرمي الذي اقترحه كارول. وبدا أن التوجهات تختلف بشكل كبير مع بعضها البعض باستثناء أن المسؤوليات الاقتصادية لم تكن مختلفة بشكل كبير عن المسؤوليات القانونية. وكانت المسؤوليات القانونية مختلفة بشكل كبير عن المسؤوليات الأخلاقية وكانت المسؤوليات الأخلاقية مختلفة بشكل كبير عن المسؤوليات الخيرية. وكانت الأبعاد الأخرى المقترنة مختلفة بشكل كبير أيضًا. وبشكل عام، وجد أن أهمية المسؤوليات الأخلاقية آخذة في الازدياد ويبدو أن المسؤوليات الخيرية آخذة في التناقص. (Dusuki, tangku, & tangku, 2008, p. 34)

وفي دراسة عبر الثقافات أجراها (brahim & Parsa, 2005) على المديرين من أمريكا وفرنسا، كشفت أن المديرين الأمريكيين لديهم توجه أقوى نحو المسؤوليات القانونية والأخلاقية بينما وضع المديرون الفرنسيون المسؤوليات الاقتصادية والخيرية أكثر أهمية من الأبعاد الأخرى. كما يدعم Kusku and Fraser (2004) التأثيرات الثقافية في

تصورات المستجيبين وموقفهم تجاه المسؤوليات المتنوعة للأعمال. فقد قارنا وجهة نظر المديرين في أستراليا وتركيا ووجدنا أن المؤسسات الأسترالية كانت أكثر ميلاً إلى طاعة القانون ولكنها أقل ميلاً إلى القيام بالأنشطة التطوعية مقارنة بالمؤسسات التركية. ولا توجد فروق كبيرة بين البلدين من حيث تحديد المسؤوليات الاقتصادية. ومن المرجح أن تنظر المؤسسات التركية إلى المسؤوليات الأخلاقية على أنها مهمة.

وبشكل عام، أظهرت معظم النتائج أن العامل الاقتصادي حصل على أكبر عدد من النقاط، وبالتالي احتل المرتبة الأولى والأكثر أهمية بين الأبعاد. أما البعد الثاني الأكثر أهمية فهو البعد القانوني الذي احتل المرتبة الثانية بعد البعد الاقتصادي، يليه البعد الأخلاقي والخيري. (Dusuki, tangku, & tangku, 2008)

2.5.3.2.1 الانتقادات الموجهة لهرم كارول

إن هذا النموذج لا يشرح كيف تتفاعل المسؤوليات المختلفة وتؤثر على بعضها البعض (Visser, 2006)، كما أن تقديم مساهماتي كارول (بنائه الأصلي المكون من أربعة أجزاء في عام 1979، ونموذج الهرم في عام 1991) في سياق الدول المتقدمة، وخاصة المجتمعات الرأسمالية من النوع الأمريكي، وهذا يمثل فشلاً من حيث قابلية النقل وبالتالي فإن هذه المساهمات لا تحمل نفس القيمة بالنسبة للدول النامية. بالإضافة إلى ذلك، في حين قام Wood (1991) صياغة الجوانب الثلاثة لكارول (المسؤوليات الاجتماعية للمؤسسات، والاستجابة، والقضايا)، والإجراءات في إطار (مثل التحليل والمناقشة والتعديل) من المبادئ والعمليات والسياسات. وزعموا أن تعريف كارول للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اشتمل على ثلاثة مكونات أخلاقية، أي المسؤولية الاجتماعية التي ينبغي التفكير فيها كمبادئ، والاستجابة الاجتماعية التي ينبغي التفكير فيها كعمليات، وإدارة القضايا الاجتماعية، والتي ينبغي التفكير فيها كسياسات (Najeb, 2017)، كما انتقد أوبرل وآخرون نموذج كارول على أساس أن المجال الخيري يصعب تحديده وتقييمه. وهناك انتقاد آخر وهو أن كارول، في محاولته دمج العديد من المفاهيم المترابطة مثل أخلاقيات العمل، والمواطنة المؤسسية، وإدارة أصحاب المصلحة في هرم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الخاص به، فشل في تحقيق العدالة بين هذه الموضوعات المتنافسة (Visser, 2006).

4.2.1 آثار تطبيق المسؤولية الاجتماعية

تحقق المسؤولية الاجتماعية مجموعة من الآثار الاقتصادية من خلال تطبيقها في منظمات الأعمال، إذ تعتبر الدعامة نحو تحقيق النمو الاستدامة، ويمكن إيضاح ذلك في الجدول التالي:

جدول رقم (9-1) الآثار الاقتصادية الناجمة عن فوائد المسؤولية الاجتماعية.

المعايير	تطبيق أو عدم تطبيق المعيار	الوسائل المستعملة في التطبيق	الفوائد الإستراتيجية	الفوائد الاقتصادية على المدى القصير	الفوائد الاقتصادية على المدى البعيد
حماية البيئة	نعم	الإبداع إدخال تكنولوجيا الإنتاج النظيف	الأسبقية في الإهتمام بحماية البيئة	ارتفاع في المبالغ الموجهة للاستثمارات	زيادة الحصص السوقية تحسين النتيجة المالية لمنظمة الأعمال
	لا	دفع ضرائب ورسوم بيئية		النتيجة المالية لا تتأثر	فقدان حصص سوقية تدهور النتيجة المالية للمنظمة
جودة المنتجات وجودة العلاقة مع الزبائن	نعم	الإبداع عمليات الرقابة على الجودة	وفاء وولاء الزبائن توسيع سوق منظمة الأعمال	ارتفاع في المبالغ الموجهة للاستثمارات	ربح حصص سوقية تحسين النتيجة المالية لمنظمة الأعمال
	لا		فقدان الزبائن تدهور هوامش الربح	تدهور رقم أعمال منظمة الأعمال	تدهور النتيجة المالية لمنظمة الأعمال
الإدارة المسؤولة للموارد البشرية	نعم	برامج تكوين و تدريب حركية الأفراد	مناخ اجتماعي غير مستقر	انخفاض الإنتاجية	تحسين التنافسية والنتائج
	لا		ارتفاع تكاليف	انخفاض الإنتاجية	تدهور النتائج

		تسريح اليد العامة			
تطبيق مبادئ الحوكمة	نعم	تطبيق مبادئ الإفصاح و الشفافية	جذب مساهمين جدد	الإدارة الرشيدة لمنظمة الأعمال	ارتفاع القيمة السهمية لمنظمة الأعمال
لا			التعرض إلى هجوم بالبورصة	فقدان القدرة على التحكم في منظمة الأعمال	تدهور القيمة السهمية لمنظمة الأعمال استيلاء المنافسة على منظمة الأعمال
الاندماج في الوسط الإجتماعي	نعم	طرف ذو صلة في التنمية المحلية	تحسين صورة و سمعة منظمة الأعمال	الإتصال الجيد مع الأطراف الفاعلة في المجتمع المحلي	إنخراط الشركاء المحليين في مشروع منظمة الأعمال
لا					

المصدر: (Geneviève , d'Arcimole, pascal, & sassenou, 2002, p. 273)

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات تحقق مجموعة من الآثار وهي:

من ناحية حماية البيئة: هنا تلجأ المؤسسات إلى استعمال مجموعة من الوسائل كإدخال تكنولوجيا الإنتاج النظيف، وغيرها من السياسات التي تساعد على الاهتمام بحماية البيئة والكائنات الحية، حيث تتمكن المؤسسات من تحقيق عدة مزايا على المدى القصير والطويل، فعلى المدى القصير يؤدي الاهتمام بالبيئة إلى ارتفاع في المبالغ الموجهة للاستثمارات وكذا انخفاض النتائج المالية الموجهة لمنظمات الأعمال، أما على المدى الطويل فيتم زيادة الحصة السوقية وكذا تحسين النتيجة المالية لمنظمات الأعمال. عدم الاهتمام بالبيئة فإن منظمة الأعمال تدفع ضرائب ورسوم بيئية نتيجة لإهمالها، وتفقد حصص سوقية وتتأثر نتائجها على المدى البعيد.

من ناحية جودة المنتجات وجودة العلاقة مع الزبائن: وهذا من خلال استخدام الإبداع في مجال الإنتاج و تكثيف عمليات الرقابة على الجودة وهذا بغية توسيع سوق المؤسسات و زيادة ولاء وولاء الزبائن، وبالتالي يتم تحقيق ارتفاع في المبالغ الموجهة للاستثمارات على المدى القصير وانخفاض النتائج المالية في المدى القصير كذلك، أما على المدى

الطويل فيحدث تحسن في هذه النتيجة وزيادة الربح في الحصة سوقية. أما إذا لم يتم الاهتمام بذلك فإن منظمة الأعمال تفقد زبائنها ويحدث تدهور في هوامش ربحها وبالتالي رقم الأعمال المحصل على المستوى القصير والنتيجة المالية على المستوى الطويل.

من ناحية الإدارة المسؤولة للموارد البشرية: وهنا تعمل المؤسسات على تفعيل المسؤولية الاجتماعية عن طريق إعداد برامج تكوين وتدريب حركية الأفراد لكن المشكل هنا عندما يكون مناخ اجتماعي غير مستقر يحدث انخفاض في الإنتاجية على المدى القصير أما على المدى الطويل فيكون هناك تحسن في التنافسية والنتائج. أما إذا تم إهمال ذلك فيحدث هناك ارتفاع في تكاليف تسريح اليد العاملة وانخفاض الإنتاجية وبالتالي تدهور في النتائج.

من ناحية تطبيق مبادئ الحوكمة: يتم تحقيق ذلك من خلال تطبيق مبادئ الإفصاح والشفافية بغية جذب مستثمرين جدد، فالمؤسسات تحقق الإدارة الجيدة والرشيدة على المدى القصير أما على المدى الطويل فيتم ارتفاع قيمتها السوقية. أما إذا لم تطبق المؤسسات مبادئ الحوكمة فيتم التعرض لهجوم بالبورصة وبالتالي فقدان القدرة على التحكم في المؤسسات على المدى القصير، أما على المدى الطويل فيحدث تدهور في القيمة السوقية للمؤسسات واستيلاء المنافسة على منظمات الأعمال.

من ناحية الاندماج في الوسط الاجتماعي: تحقق منظمة الأعمال ذلك كونها طرف ذو صلة في التنمية المحلية فعن طريق المسؤولية الاجتماعية تتمكن من تحسين صورتها وسمعتها الحسنة، فتحقق على المدى القصير الاتصال الجيد مع الأطراف الفاعلة في المجتمع المحلي أما على المدى الطويل فيتم انخراط الشركاء المحليين في مشروع منظمة الأعمال. أما إذا لم تهتم منظمة الأعمال بذلك فلا يحدث أي تأثير.

5.2.1 الإطار الشبكي المتعدد للمسؤولية الاجتماعية

قدم علي المستريحي (المستريحي ، 2017) الدراسة، وضع فيها إطاراً نظرياً مقترحاً لتطوير مفهوم المسؤولية الاجتماعية وتوسيع آفاقه المستقبلية، وما سوف يعكسه ذلك على التطبيق العملي الواقعي للمفهوم، مقترحاً رؤية جديدة "إن التوجه الجذري والتحول في مفهومه وحدوده، من "الاجتماعي التقليدي" الحالي إلى "المجتمع التعاوني الشبكي".

1.5.2.1 المدخل الفكري وافتراضات المدخل المقترح

إن المدخل الفكري الذي تقترحه هذه الدراسة هو المدخل «الشامل: إدارة الشراكة والشبكات». وقد بُني هذا المدخل على عدد من الافتراضات التالية :

- توسيع مفهوم المسؤولية من «الاجتماعية» الى «المجتمعية».
- ممارسة المسؤولية «المجتمعية» هو جهد تعاوني تشاركي شبكي.
- تتضمن المسؤولية التزاما قانونيا أخلاقيا ليس طوعيا خاصة على الأمد البعيد وبوجود خطة.
- تتشارك المسؤولية وتتعاون في حملها كافة الأطراف وباتجاهات متعددة وليس باتجاه واحد.
- يتطلب تحمل المسؤولية مهارات وكفاءات خاصة للقيام بالمهام الادارية والتنسيقية والتخطيط الاستراتيجي بعيد المدى.

جدول رقم (10-1) الفرق بين المداخل الثلاث للمسؤولية الاجتماعية والمدخل الجديد المقترح

المدخل	مفهوم المسؤولية الاجتماعية	المنطق العام	الأطراف اللاعبة
الليبرالي الجديد	-المسؤولية الاجتماعية هي جهد ذاتي دون التزام أو ضغط خارجي	-لا ضرر ولا ضرار! -وظيفة موسمية طوعية	-المؤسسة التجارية وحدها
الكينيزي الجديد	-ضرورة تضمين اهداف المؤسسات وعملياتها بعض درجات المسؤولية مع بقائها طوعية وخارج دائرة الالتزام القانوني	-توفيقي -طوعي	-من شركة الأعمال -الى جميع الأطراف ذات العلاقة (العاملين والزبائن وحاملي الأسهم والمجتمعات المحلية والحكومة والبيئة والمجتمع)
الاقتصادي السياسي الجذري	-التشكيك بمدى فعالية وأهداف برامج المسؤولية الاجتماعية	-تشكيكي تحذيري -تجنب المسؤولية	-لا أحد !

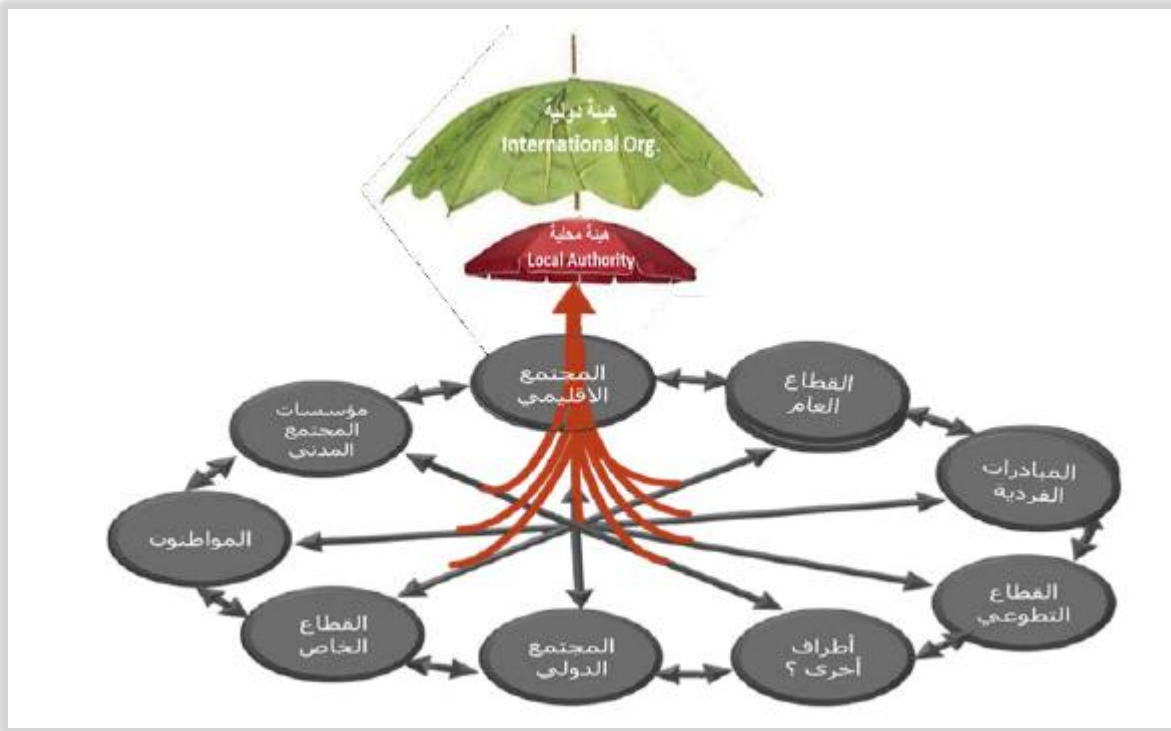
		-ممارسة المسؤولية الاجتماعية تبطنها اجندات خاصة لخدمته المؤسسات	
المدخل المقترح: (الشامل: إدارة الشراكة والشبكات)	-ممارسة المسؤولية "المجتمعية" جهد تعاوني تشاركي شبكي	-التزام قانوني أخلاقي -ليس طوعيا (على الأمد البعيد)	-كافة الأطراف وباتجاهات متعددة

المصدر: (المستريحي ، 2017)

2.5.2.1 الأطراف المشاركة في المفهوم الشبكي المتعدد للمسؤولية الاجتماعية

ينظر الإطار المقترح الذي تقدمه هذه الدراسة أن «مسؤولية» المسؤولية المجتمعية لا يجب أن يتحملها طرف واحد، والذي هو متمثل بشركات الأعمال كما يعكسه المفهوم الحالي للمسؤولية الاجتماعية. فتلك المسؤولية هي مجتمعية بالأساس لأنها تمثل مصلحة مجتمعية محلية و/أو دولية. لذا، فمن المفترض أن تشارك بحملها كل الأطراف اللاعبة بشبكة المسؤولية المجتمعية المقترحة ومنها شركات القطاع الخاص، والمنظمات الحكومية والعامة، ومنظمات القطاع التطوعي وغير الهادفة للربح، ومؤسسات المجتمع المدني (من أحزاب ونقابات واتحادات وجمعيات ومؤسسات الاعام الرسمي والخاص)، والمؤسسة التشريعية، ومؤسسات المجتمع الاقليمي والدولي، وأية جهات أخرى ذات علاقة. ولا بد هنا من التأكيد على الدور التكميلي لكل طرف مشارك، وبما يتناسب مع طبيعة هذا الدور، والشكل التالي يوضح ذلك.

الشكل رقم 3-5- أطراف شبكة المسؤولية المجتمعية



المصدر: (المستريحي ، 2017 ، صفحة 12)

وكما يظهر من الشكل أعلاه، فإن المسؤولية المجتمعية تتشارك بحملها جهات عدة وبشكل تبادلي أكثر توازناً من ذي قبل. وهي أيضاً باتجاهات عدة، من وإلى أي طرف بالشبكة. وبنفس السياق، فإنه من الواضح أن هذه الشبكة تتطلب هيئة محلية ممثلة لكل الأطراف المشاركة، يكون مقرها داخل كل دولة، يكون دورها رعاية وتنظيم وتنسيق جهود القيام بوظيفة المسؤولية المجتمعية من قبل الأطراف اللاعبة على المستوى المحلي وتقديم الدعم اللوجستي لها والرقابة عليها. ويمكن أن تقوم هذه الهيئة بتطوير مؤشرات الأداء الرئيسية للمنظمات المشاركة وتمثل جهة كما ستتطلب الإدارة الفاعلة للشبكات المحلية بكل دول العالم هيئة تنظيمية دولية يكون مقرها إحدى الدول الفاعلة بمجال المسؤولية المجتمعية، تقوم بدور إدارة وتنظيم وتنسيق الجهود الدولية للمسؤولية الاجتماعية وتوفير الدعم اللوجستي المطلوب للهيئات المحلية.

3.1 دور الحوكمة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية

في حين شهدنا تقدماً كبيراً في البحوث المتعلقة بكل من هذه النماذج المختلفة، وقليل من الصياغات الحديثة التي تشير إلى الروابط المتبادلة بينهما، إلا أن بعض الأسئلة المتبقية لا تزال قائمة، فيما يتعلق بالعلاقات المتبادلة بينهما، وهي على وجه التحديد، هل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وظائف مستقلة أو مترابطة؟ هل هما استبعاد

متبادل أو متعايشان ومتقاربان بشكل متزايد؟ تم التلميح إلى تقارب محتمل في ورقة بحثية حديثة (Elkington, 2006) حيث يوجد ذكر لتداخل تدريجي بين أجندة الحوكمة وأجندات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والتنمية المستدامة. يزعم (Elkington, 2006, p. 522) أن "الوقت قد حان لمراجعة الروابط المتبادلة المعقدة بشكل متزايد بين أجندة الحوكمة المتغيرة بسرعة وعالم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وريادة الأعمال الاجتماعية والتنمية المستدامة المزدهر". وفي العنصر نقدم مراجعة لعدة نماذج افترضت وجود علاقة بين الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

1.3.1 تفاعل الحوكمة مع المسؤولية الاجتماعية

تسعى المؤسسة إلى تحديد الأنشطة والأعمال التي يُعتقد أنها مفيدة للأعمال التجارية وكذلك للمجتمع، كما يرى العديد من الباحثين أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تشمل بعدين: داخلي وخارجي. فعلى المستوى الداخلي، تعمل المؤسسات على مراجعة أولوياتها الداخلية وتولي العناية الواجبة لمسؤولياتها تجاه أصحاب المصلحة الداخليين، ومعالجة القضايا المتعلقة بالمهارات والتعليم، وسلامة مكان العمل، وظروف العمل، وحقوق الإنسان، واعتبارات المساواة، وتكافؤ الفرص، والصحة والسلامة. وحقوق العمال (Jamali, Safieddine, & Rabbath, 2008). وفيما يتصل بالبعد الخارجي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. والذي يحظى باهتمام أكبر في الأدبيات تتحول الأولويات إلى الحاجة إلى أن تتحمل المؤسسات واجباتها كمواطنين، وتولي العناية الواجبة لأصحاب المصلحة الخارجيين، الاقتصاديين والاجتماعيين. والبيئة الطبيعية، ويتناول المكون البيئي في المقام الأول تأثيرات العمليات والمنتجات والخدمات على البيئة والتنوع البيولوجي والصحة البشرية، في حين يشتمل المحصلة الاجتماعية النهائية على قضايا المجتمع والعدالة الاجتماعية والمشاكل العامة والجدالات العامة. إن معالجة هذين البعدين من أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات غالباً ما تستلزم إجراء تعديلات صعبة والاستعداد للنظر في العديد من النتائج النهائية (Elkington, 2006)، كما تتطلب في كثير من الأحيان التواصل الجيد بشأن أهداف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأفعالها (Hancock, 2005)، ومقاييس للتحكم والأداء والدمج الناجح للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في ثقافة المؤسسة.

1.1.3.1 الحوكمة كركيزة من ركائز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

يتطلب هذا التصور للحوكمة باعتبارها ركيزة أساسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وجود نظام فعال للحوكمة باعتباره أساساً للأنشطة الاجتماعية للمؤسسات المتناسكة والمتكاملة.

يتضح ذلك بوضوح في فرضية (Hancock, 2005) الذي يحدد أربعة ركائز للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مع إبراز الحوكمة الاستراتيجية (التي تنطوي على اهتمامات حوكمة المؤسسات التقليدية إلى جانب القدرة على الإدارة الاستراتيجية) باعتبارها واحدة من هذه الركائز الأساسية، يصور حوكمة المؤسسات باعتبارها واحدة من الركائز الرئيسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إلى جانب رأس المال البشري ورأس مال أصحاب المصلحة والبيئة . يزعم hancock أن اهتمام المستثمرين والإدارة العليا يجب أن ينصب على هذه الركائز الأساسية الأربعة، الحوكمة الاستراتيجية، ورأس المال البشري، ورأس مال أصحاب المصلحة، والبيئة، والتي تساعد مجتمعة في تفسير حوالي 80% من القيمة الحقيقية للشركة وقدرتها على خلق القيمة في المستقبل. بعبارة أخرى، بما يتفق مع منظور قائم على الموارد و يرى النموذج أن خلق القيمة، حتى فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، يتوقف على الاستفادة من رأس المال البشري ورأس مال أصحاب المصلحة والبيئي من خلال الحوكمة الاستراتيجية الجيدة. وبالتالي، يُنظر إلى الحوكمة المؤسسية وفقاً لهذا النموذج باعتبارها واحدة من اللبنات الأساسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. يتوافق هذا المفهوم مع (Elkington, 2006) الذي ينظر إلى المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات باعتبارها مسؤولية مجالس الإدارة، والحوكمة المؤسسية الجيدة باعتبارها مطلباً أساسياً أو ركيزة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المستدامة.

2.1.3.1 المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات باعتبارها أحد أبعاد الحوكمة

قدم (Ho, 2005) نموذج الذي يعتبر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات سمة أو بُعداً من سمات حوكمة المؤسسات، وبالتالي توسيع نطاق حوكمة المؤسسات، ودمج المخاطر غير المالية في بُعد تخفيف المخاطر في أنشطة حوكمة المؤسسات. فإن هذا المفهوم للحوكمة يشمل أبعاداً أو سمات تقليدية (على سبيل المثال، هيكل مجلس الإدارة، والقيادة الاستراتيجية، والإدارة، والمسؤوليات الاجتماعية، وهيكل رأس المال والعلاقات السوقية)، فضلاً عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. وهذا يتفق مع كتابات مؤلفين آخرين (على سبيل المثال، كيندال، 1999؛ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 1999)، الذين يعتبرون أيضاً المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات جزءاً لا يتجزأ من حوكمة المؤسسات.

تقترح (Ho, 2005) من خلال هذا الإطار قياس الحوكمة المؤسسية بشكل أكثر شمولاً من خلال النظر في مجموعة من السمات ذات الصلة، بما في ذلك المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. ويستند عملها في هذا الصدد إلى عمل Kendall (1999) الذي يرى أن الحوكمة المؤسسية الجيدة تستلزم أيضاً ضمان إدارة المؤسسات بطريقة مسؤولة اجتماعياً

وأنه يجب أن يكون هناك أساس أخلاقي واضح للحوكمة المؤسسية. (Jamali, Safieddine, & Rabbath, 2008). إن المؤسسات التي تلتزم بالمعايير المقبولة في المجتمع الذي تعمل فيه، وبعبارة أخرى، وفقاً لهذا النموذج، فإن تحمل المسؤولية خارجياً تجاه المجتمع ككل وداخلياً تجاه الموظفين يجب أن يكون جزءاً لا يتجزأ من صياغات وهياكل الحوكمة. تقدم دراسة (Ho, 2005) أدلة على أن الالتزامات الأعلى تجاه المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مرتبطة بقوة وإيجابية بمؤهلات وشروط المديرين، والمجالس التي تمارس أدواراً إدارية قوية وأدواراً قيادية استراتيجية، وإدارة ضغوط سوق رأس المال، وأن هذه السمات المختلفة مجتمعة تشكل السمات المميزة لحوكمة المؤسسات الجيدة

3.1.3.1 الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كجزء من سلسلة متواصلة

يصور (Bhimani & Soonawalla, 2005) الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات باعتبارهما مكونين متكاملين لنفس سلسلة المساءلة المؤسسية. ويعتبران أن الحوكمة الرديئة والقوائم المالية المضللة تشكلان جانباً واحداً من عملة المؤسسة. والجانب الآخر هو المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الرديئة (Bhimani & Soonawalla, 2005). وتهدف سلسلة المسؤوليات المؤسسية، إلى توفير إطار تكاملي، مصمم للتوفيق بين قضايا الامتثال وتقارير الأداء التي ينبغي التعبير عنها بطريقة متكاملة شاملة وليس بشكل متباين يعكس الاستمرارية درجات متفاوتة من الامتثال للقوانين والمعايير القابلة للتنفيذ قانوناً، مع التركيز على الامتثال للمؤسسات في الطرف الأيسر من الاستمرارية وتحويل الاهتمام إلى أداء المؤسسات في الطرف الأيمن، حيث يكون تطبيق القواعد/المعايير صعباً للغاية، وآليات الرقابة أقل وضوحاً بكثير.

إن هذا النموذج يتضمن فكرة مفادها أن حوكمة المؤسسات كانت محور الاهتمام السائد في البحث والممارسة، ولكن هذا بدأ يتوازن مع بعض الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وإعداد التقارير عنها، والتي على الرغم من أنها لا تزال غير إلزامية، إلا أنها تُصوّر على أنها مرغوبة بشكل متزايد، والنموذج المقدم هنا هو أيضاً تذكير جيد بالفروق الدقيقة التي يتم ملاحظتها بشكل متزايد في الأدبيات بين المتطلبات الملزمة قانوناً والتي تتجسد بشكل متزايد في آليات الحوكمة التي تتطلب الامتثال والتوافق، ومبادرات أصحاب المصلحة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي تنظم نفسها بنفسها، والتي تعد دليلاً على الأداء الاجتماعي الطوعي للمؤسسات. ومن الواضح أنه حتى اليوم، لا تزال حوكمة المؤسسات والامتثال للمتطلبات القانونية المتطورة باستمرار تجذب المزيد من الاهتمام مقارنة بالأداء الطوعي للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. ومع ذلك، فإن الاستمرارية تخدم غرض تحديد اللبنة الأساسية للمساءلة

المؤسسية، مع حوكمة المؤسسات والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. يتم دمج العناصر المتبقية تدريجياً في محاولة لتعزيز المساءلة الشاملة على أساس عالمي.

2.3.1 الحوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية

ظهرت في الآونة الأخيرة اتجاهات عديدة أثارت الجدل حول تفسير العلاقة بين منظمة الأعمال والمجتمع وتعكس في الوقت نفسه مطالب المجتمع بمختلف عناصره وقد تبلورت تلك الاتجاهات في شكل ضغوط على منظمة الأعمال فيما يتعلق بمسؤولياتها تجاه المجتمع، فأصبحت الإدارة مسؤولة ليس فقط عن الكفاية الاقتصادية للأنشطة ولكن أيضاً عما يجب أن تؤديه من الحجم المتزايد للمشاكل الاجتماعية الناتجة في أي مجتمع، فالاهتمام بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية جاء استجابة لتطور النظرة نحو منظمة الأعمال من اهتمامها بالنشاط الاقتصادي إلى اهتمامها بمسؤولية اجتماعية ناتجة عن ذلك النشاط.

1.2.3.1 استجابة الفكر المحاسبي لمفهوم المسؤولية الاجتماعية

لقد شهدت السنوات الأخيرة زيادة كبيرة في الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للمؤسسات، وأصبحت عبارة "أن تكون شركة مواطنة مسؤولة" أولوية أساسية، ويجب عليها أن تتصرف كعضو مسؤول في المجتمع. والمتطلب الأساسي هو أن تضع الإدارة تأكيداً أكبر على المساءلة، ليس فقط أمام المساهمين ولكن أيضاً أمام المجتمع. ويجب أن يكون تبني المؤسسة لهذا المفهوم من المسؤولية الاجتماعية ممثلاً في المعلومات والإفصاح التي تقدمها لمختلف أصحاب المصلحة مثل المساهمين والدائنين والعمال والمجتمع، وفي مايلي نذكر مراحل تطور مفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية

ورغم أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ظهر مع اعمال Berle and Mean (1932)، فإن التاريخ المعاصر لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية يمكن تتبعه إلى ستينيات القرن العشرين، وهي الفترة الزمنية التي اتسمت بزيادة ملحوظة في الوعي العام فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، ومنذ ذلك الحين، تطورت المحاسبة المسؤولية الاجتماعية في مراحلها الأولى فكانت المصطلحات الوصفية المرتبطة بالمفهوم والتي تعكس الظروف البيئية المختلفة، حيث تم تعريفها بمصطلح المحاسبة الاجتماعية او محاسبة المسؤولية الاجتماعية، وفضل الكثيرون مصطلح المحاسبة الاجتماعية. (Kaya & Yayla , 2007)، في سبعينيات تم قبول مفهوم المحاسبة الاجتماعية من خلال ورقة بحثية وهي الأكثر استشهاداً من تأليف Mobley 1970 والذي أكد ان المحاسبة الاجتماعية تشير إلى ترتيب وقياس وتحليل العواقب الاجتماعية والاقتصادية للسلوك الحكومي ورجال الأعمال. وبناءً على هذا التعريف، يُنظر إليهما على أنها تشمل المحاسبة الحالية

وتمتد إليها. وقد اقتصرَت المحاسبة التقليدية على اهتمامها بالعواقب الاقتصادية المختارة سواء في المجالات المالية أو الإدارية أو الدخل القومي. وتعمل المحاسبة الاجتماعية الاقتصادية على توسيع كل من هذه المجالات لتشمل العواقب الاجتماعية فضلاً عن التأثيرات الاقتصادية التي لا يتم أخذها في الاعتبار حالياً.

خلال الفترة 1971-1980، كانت الأدبيات المتعلقة بالمحاسبة المسؤولية الاجتماعية والبيئية متخلفة، وكانت المجالات البحثية الرائدة في مجال المحاسبة في أمريكا الشمالية غير متاحة تقريباً للباحثين الاجتماعيين والبيئيين. الأدبيات المحاسبية البيئية آنذاك كما هي الآن، فإن الدراسات التجريبية المبكرة لم تركز على موضوع محدد بل كانت تتلخص في محاولة تطوير أساليب لقياس معدل الكشف عن المعلومات من جانب المنظمات، وهو ما كان طوعياً، ومؤقتاً، وغير موثوق به وغير منظم في كثير من الأحيان. وكانت النتيجة النموذجية للعديد من الدراسات هي "نعم" أو "لا" لوجود الكشف عن المعلومات المتعلقة بالبعد الاجتماعي للمحاسبة، والذي يرتبط في أغلب الأحيان بالموظفين أو المنتج. كما لم تكن هناك قاعدة نظرية سليمة.

اقترح Dilly and Weygandt (1973) أربعة مناهج لتقرير الأنشطة الاجتماعية السائدة في الأدبيات. هي: نهج المخزون، نهج التكلفة، نهج البرنامج، نهج التكلفة والفائدة، تُقدّم الأساليب الأربعة لإعداد التقارير عن الاستجابة الاجتماعية كمقدمة لنماذج تقييم الأثر الاجتماعي التي سيتم تضمينها في دراسة Ratchliffe and Munter (1980). وكانت دراسة Bowman and Haire (1976) واحدة من أقدم الدراسات التي بحثت عن العلاقة بين الإفصاح عن الأثر الاجتماعي والتقارير السنوية للمؤسسات. وعلاوة على ذلك، يُرى في الأدبيات أن هناك دراسات مختلفة بحثت عن علاقات مهمة مع المحاسبة الاجتماعية مثل دور المحاسب (Rabun and Williams, 1974).

وقد حاول Dilley تصنيف محاسبة المسؤولية الاجتماعية إلى : (Kaya & Yayla , 2007 , p. 4)

— محاسبة الدخل الاجتماعي القومي (المحاسبة الكلية) والتي كانت موجودة مسبقاً ، وهي تسعى إلى قياس جودة الحياة الوطنية على أساس كلي؛

— التدقيق الاجتماعي النهج على مستوى المؤسسة من خلال محاولة تقييم مدى استجابة المؤسسات لمجتمعها. والمسؤوليات بشأن مسائل مثل مكافحة التلوث، وتشغيل الأقليات، ورعاية الموظفين. ؛

— المحاسبة الاجتماعية المالية/الإدارية للمؤسسات غير الربحية، يشبه التدقيق الاجتماعي باستثناء أن الأداء تقتصر التقييمات على المنظمات غير الربحية؛

– المحاسبة المالية والاجتماعية الذي يهتم في المقام الأول بالإفصاح الخارجي من قبل المؤسسات في مجال المسؤولية الاجتماعية المناطق بما في ذلك محاسبة أصول الموارد البشرية والامتثال لقواعد لجنة الأوراق المالية والبورصة فيما يتعلق بمعايير التأثير البيئي؛

– المحاسبة الاجتماعية الإدارية يؤكد على تطوير قياسات المسؤولية الاجتماعية وإعداد التقارير هذا نظام مصمم لأغراض صنع القرار الداخلي.

خلال ثمانينيات ازدادت مكانة البيئة العامة بشكل ملحوظ، وقد انعكس هذا في قيام بعض المؤلفين بتوسيع مصطلح "المحاسبة الاجتماعية" إلى "المحاسبة الاجتماعية والبيئية". على سبيل المثال، عرّف (Gray و Babington, 2000) "المحاسبة الاجتماعية" بأنها "المحاسبة البيئية" وان المسؤولية الاجتماعية هي عملية توصيل التأثيرات الاجتماعية والبيئية للأنشطة الاقتصادية التي تقوم بها المنظمات إلى مجموعات معينة من أصحاب المصالح داخل المجتمع وإلى المجتمع ككل.

كانت مقالة gray (1988) في مجلة أباكوس بعنوان "نحو نظرية للتأثير الثقافي في تطوير أنظمة المحاسبة على المستوى الدولي" بمثابة ورقة رائدة في تطوير فكرة مفادها أن الثقافة قد تؤثر على ممارسات المحاسبة. حيث اقترح نظرية تربط بين القيم المجتمعية والمحاسبية من خلال الجمع بين المفاهيم المستمدة من العلوم الاجتماعية والأدبيات المحاسبية الدولية. تستمد أنظمة القيم للمحاسبين من القيم المجتمعية مع الإشارة المحددة إلى القيم المرتبطة بالعمل. تؤثر القيم المحاسبية بدورها على ممارسات المحاسبة، بما في ذلك إعداد التقارير والإفصاح عن المعلومات. وبالتالي، بناءً على الدرجات المتفاوتة من القوى الخارجية والبيئية التي تشكل القيم المجتمعية، فإن أنظمة المحاسبة المختلفة تطور هذه القيم وتعكسها وتعززها. اقترح جراي أنه يمكن استخدام هذا الإطار لشرح الاختلافات الدولية في ممارسات المحاسبة وشهدت الفترة من عام 1991 إلى عام 2000 تقدماً في القضايا البيئية داخل المحاسبة وتزايد الاهتمام بهذا الموضوع من جانب المديرين والمحاسبين على حد سواء. وقد تميزت هذه الفترة بالهيمنة شبه الكاملة للمحاسبة البيئية على المحاسبة الاجتماعية.

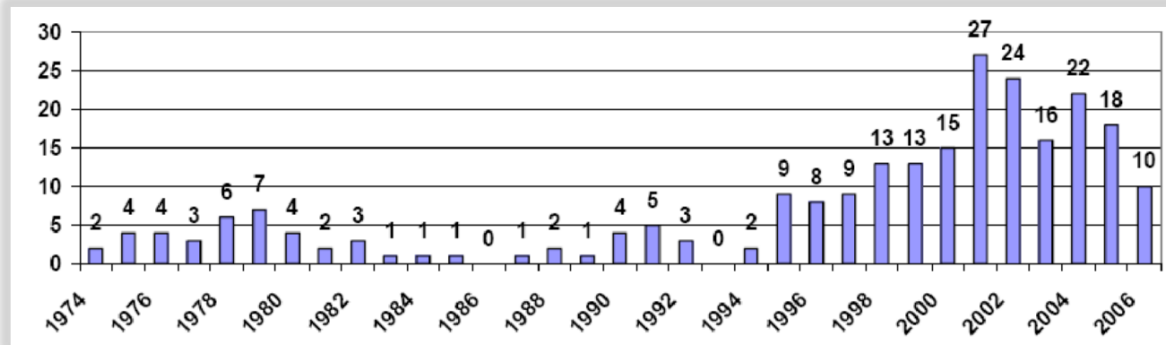
وقد ناقشت أحدث الدراسات ممارسات الإفصاح البيئي والاجتماعي للمؤسسات ضمن الإطار النظري للاقتصاد السياسي والشرعية ونظريات أصحاب المصلحة، وتتفق وجهة نظر الحوافز الاقتصادية مع الأبحاث التي تشرح الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في سياق نظرية الوكالة .

بعد عام 2000، كانت هناك ثلاثة تطورات رئيسية في البحث التجريبي في مجال المحاسبة الاجتماعية والبيئية وهي :

- تباين نسبي في البحوث التجريبية في مجال المحاسبة الاجتماعية والبيئية؛
- زيادة كبيرة في عمق العمل التجريبي الذي يتم القيام به، و التركيز على شرح إعداد التقارير الاجتماعية والبيئية؛
- ظهور عدد من الدراسات التي سعت إلى تحديد الدرجة التي تؤدي بها المحاسبة الاجتماعية والبيئية إلى التغيير التنظيمي.

ويمكن إبراز أهم مراحل تطور الدراسات حول مفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية عبر الزمن خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 3- 6- مراحل تطور الدراسات حول مفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية في العالم



المصدر: (Kaya & Yayla , 2007 , p. 8)

ومن الشكل السابق يلاحظ أن المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية تتطور بتطور الحياة الاجتماعية، وكذلك بارتفاع عدد الجمعيات والمؤسسات المطالبة بحقوق الإنسان والبيئة والرفاه الاجتماعي. وكان أبرز ذلك الاهتمام في الألفية الجديدة من القرن الحالي، وبالتالي تأخذ اهتماما كبيرا من كل الأطراف المعنية بالمجتمع واحتياجاته لدوره بتقديم معلومات مفيدة لكافة أفراد المجتمع. هذا كله تماشيا مع متطلبات عصر العولمة كمحاولة للاستفادة القصوى من الموارد الطبيعية المتاحة دون الإضرار بالبيئة.

2.2.3.1 مفهوم محاسبة المسؤولية الاجتماعية

المحاسبة هي علم يستخدم القياسات والكميات لتوفير معلومات كمية محددة عن الوضع المالي للشركة، فهي توفر

سجلات محاسبية مفصلة لتمكين المديرين من اتخاذ قرارات مسؤولة تعمل على تعظيم الربح وتقليل الإنفاق. في هذا العصر الحديث من العولمة خصصت المؤسسات العالمية الكبرى وحدات محاسبية تقدم التقارير المالية والسجلات ذات الصلة بالأداء الاجتماعي لمختلف الهيئات وأصحاب المصلحة، فظهرت محاسبة المسؤولية الاجتماعية لأول مرة في البلدان المتقدمة نتيجة للضغوط التي مارستها الجماعات البيئية وحقوق الإنسان،

وقد عُرفت بمصطلحات مختلفة مثل: المحاسبة الاجتماعية، المحاسبة الاجتماعية والبيئية، والتقارير الاجتماعية للمؤسسات، وتقارير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، والتقارير غير المالية، ومع ذلك، فمن الأكثر شيوعاً الإشارة إليها باسم محاسبة المسؤولية الاجتماعية (SRA)،

تم تعريف محاسبة المسؤولية الاجتماعية على أنها "فرع من المحاسبة يهدف إلى تحديد نتائج مؤسسة أو منظمة وأهدافها، وتوصيل التأثيرات الاجتماعية والبيئية للأفعال الاقتصادية للمنظمات إلى مجموعات ذات مصالح معينة داخل المجتمع وإلى المجتمع ككل". تُستخدم المحاسبة الاجتماعية عادةً في سياق الأعمال التجارية، أو المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات (CSR)، على الرغم من أن أي منظمة، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية والمؤسسات الخيرية والوكالات الحكومية قد تشارك في المحاسبة الاجتماعية (Barodiya, 2015, p. 2)

كما عرف صبان (2010) محاسبة المسؤولية الاجتماعية بأنها "مجموعة الأنشطة التي تعنى بقياس وتحليل الأداء الاجتماعي للمؤسسات وإيصال هذه المعلومات إلى الفئات والفئات المختصة لمساعدتها في اتخاذ القرارات وتقييم الأداء الاجتماعي لتلك المنظمات"، حيث يوضح هذا التعريف اهتمام المحاسبة الاجتماعية بقياس الأداء الوظيفي للمنظمات الاجتماعية والإبلاغ عن نتائج القياس بهدف ضمان تقييم الأداء الاجتماعي لأي منظمة من قبل المجتمع. (Barakat & Samhan, 2014)

تشير محاسبة المسؤولية الاجتماعية إلى الإفصاح عن المعلومات التنظيمية (المالية وغير المالية) والتي تعمل على توسيع نطاق المحاسبة المالية التقليدية (عبر حساب الأرباح والخسائر والميزانية العمومية) بشكل كبير. ومن التفسيرات التي يتم الاستشهاد بها كثيرًا أن المحاسبة الاجتماعية تغطي جميع أشكال الحسابات التي تتجاوز الحسابات الاقتصادية (Osborne & Ball, (2011))

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج تعريف شامل للمحاسبة الاجتماعية كما يلي :

"محاسبة المسؤولية الاجتماعية هي نظام محاسبي يعمل على قياس الأنشطة ذات الطابع الاجتماعي المترتبة عن علاقة المؤسسات بالبيئة الاجتماعية، و من ثم الإفصاح عن نتائج الأنشطة من تكاليف و منافع اجتماعية في التقارير لجميع الأطراف ذات العلاقة في منظمة الأعمال للمساعدة على اتخاذ القرار".

3.2.3.1 أهداف المحاسبة المسؤولية الاجتماعية

ان تزايد اهتمام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية حيث لم يعد معيار تقييم أداء المشروع هو تعظيم الربح بقدر ما يجب أن يكون هذا الربح متسقاً مع الأثر الاجتماعي، وتوفير البيانات عن التكاليف والفوائد الناتجة وكيفية توزيعها على المجتمع، كما ان تزايد الطلب من قبل الأطراف المهنية للمؤسسات الاقتصادية على الإفصاح عن البيانات الاجتماعية، وقياس المساهمة الاجتماعية لها والتي لا تقتصر على تكاليف وفوائد الداخلية بل تشمل أيضا التكاليف والفوائد (الاجتماعية) الخارجية، والتي لها تأثير على جماعات المجتمع، وهذا الدور ينبع من فشل المحاسبة التقليدية في قياس الأداء الاجتماعي وهذا الهدف مرتبط بوظيفة القياس المحاسبي (Toms, (2002)).

كما يعتبر تقييم الأداء الاجتماعي أحد الاهداف المهمة لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية من خلال تحديد ما إذا كانت استراتيجية المؤسسة وأهدافها متوافقة مع الأولويات الاجتماعية من جهة، ومع طموح المؤسسة للأفراد لتحقيق نسبة معقولة من الأرباح من جهة أخرى. وتعتبر العلاقة بين الأداء الاقتصادي والاجتماعي ويرتبط هذا الهدف أيضاً بوظيفة القياس المحاسبي. (Gray & Babington, 2000)

ويرى Gray ان الإفصاح عن الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة والتي لها آثار اجتماعية تعتبر ايضا من اهداف محاسبة المسؤولية الاجتماعية (Ball, Owen, & Gray, 2000)، وانها تقيس مدى مساهمة المؤسسات في تحقيق رفاهية المجتمع من خلال ما تقدمه من خدمات مختلفة نذكر منها:

- الاستخدام الفعال للموارد الطبيعية: الهدف الأساسي للمحاسبة الاجتماعية هو تحديد ما إذا كانت المؤسسة تستخدم مواردها الطبيعية بشكل صحيح أم لا.
- مساعدة الموظفين: حدد ما إذا كانت المؤسسة قادرة على مساعدة الموظفين من خلال توفير فرص تعليمية لأطفالهم، وتقديم وسائل نقل مجانية، وتوفير ظروف عمل لائقة.
- المساهمة في المجتمع: تلوث الصناعة البيئة، وهو ما يضر المجتمع بشدة. ونتيجة لذلك، يجب تحديد ما إذا كانت المؤسسة قادرة على إفادة المجتمع من خلال زراعة الأشجار، وإنشاء حدائق جديدة في مناطق المصانع، وحتى تطوير عيادات جديدة.

- خدمة العملاء: في المحاسبة الاجتماعية، يشير هذا إلى جزء من مزايا المؤسسة للمجتمع، مثل ما إذا كانت المؤسسة توفر سلعًا ذات جودة جيدة بسعر معقول.
- مساعدة المستثمرين: تحديد ما إذا كانت المؤسسة تساعد المستثمرين من خلال تقديم معلومات محاسبية صادقة، حيث أن العديد من الأهداف مرتبطة بالحفاظ على الموارد الطبيعية (Gupta , 2021, p. 215).
- ولأن محاسبة المسؤولية الاجتماعية يمكن استخدامها في مجموعة واسعة من الأنشطة الاجتماعية، فإنها تتمتع بنطاق واسع. وفي غياب تعريف دقيق للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ، و بموجب القوانين، يتعين على كل المؤسسة أن تقرر بنفسها طبيعة ونطاق واجبها الاجتماعي. ومع ذلك، اكتشف Brummet (1973) المجالات محتملة يمكن فيها تحديد الأهداف الاجتماعية للمؤسسات، ويمكن مراقبة كل مجال من مجالات مساهمة الأنشطة الاجتماعية للمؤسسات والإبلاغ عنها، من أجل تسهيل المساءلة ونذكرها في:
- المساهمة في الدخل الصافي: الهدف الأساسي لكل شركة هو جني الأموال. ولن تنخفض قيمة الربح بالنسبة للشركة مع تزايد أهمية الأنشطة الاجتماعية للشركة. ويجب تحقيق الربح ضمن الإطار القانوني "للربح بطريقة مقبولة اجتماعيًا"، وفقًا للشركة؛
- مساهمة الموارد البشرية: يشير هذا المقياس إلى تأثير المؤسسة على مواردها البشرية. تعد سياسات وإجراءات التوظيف والتدريب وبناء الخبرة وإثراء العمل والأجور والمرتبات والتوافق بين الموظفين والمؤسسة والسلامة الوظيفية والصحة المهنية أمثلة على الأنشطة التنظيمية؛
- المساهمة العامة: يقيس هذا المقياس تأثير عمليات المؤسسة على الأشخاص خارج المؤسسة. تشمل عمليات المؤسسة: الأعمال الخيرية العامة، والأنشطة المجتمعية التطوعية العامة، وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- المساهمة البيئية: يقيس هذا المقياس التأثير البيئي لعمليات المؤسسة؛
- مساهمة المنتج أو الخدمة: يركز هذا القسم على جودة المنتج أو الخدمة التي تقدمها المؤسسة. ويشمل ذلك فائدة المنتج ومتانته وسلامته وصلاحيته للخدمة، فضلاً عن دور المنتج أو الخدمة في تحسين جودة الخدمة. ويشمل أيضًا رضا العملاء والصدق في الإعلان عن منتجاتهم (Gupta , 2021).

4.2.3.1 مقاربات محاسبة المسؤولية الاجتماعية

اكتسب مفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية (SRA) وتطورًا كبيرًا، حيث يزود المحاسبون الإدارة بمؤشرات الأداء الرئيسية في الأبعاد الاجتماعية والبيئية والاقتصادية، يُنظر إليهم على أنهم يقدمون تقارير متكاملة تعكس استراتيجية المؤسسة وقيمتها أيضًا. تُستخدم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية كأداة لتقييم أداء المؤسسة من خلال الوحدات الاقتصادية في ضوء المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال المناهج المختلفة للمحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية و نذكر منها :

1.4.2.3.1 مقارنة القياس على مستوى المؤسسة (CLM)

يتضمن هذا المنهج دورة مكونة من أربع مراحل وهي:

- تقييم التأثيرات النوعية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛
- تطوير وقياس مؤشرات الأداء الرئيسية؛
- تقييم القيمة المضافة النقدية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛
- تقييم الأهمية الاستراتيجية لكل من مكونات التقييم. (Al Ani & Rahman Khan , 2015)

إن هذا المنهج يساعد في تحديد جميع التأثيرات التجارية ذات الصلة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على مستوى المؤسسة، كما يعمل كأساس لاتخاذ القرارات العقلانية فيما يتعلق باستراتيجية، وأنشطة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث إن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي فكرة مفادها أن المؤسسات مسؤولة أمام أصحاب المصلحة المختلفين الذين يمكن تحديددهم ولديهم توقعات إما مذكورة قانونيًا أو متوقعة أخلاقيًا، على الأنشطة التجارية التي تؤثر عليهم. إن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي تلك التي تتجاوز الامتثال على سبيل المثال، فيما يتعلق باللوائح البيئية أو الاجتماعية، من أجل خلق تصور أو حقيقة مفادها أن هذه المؤسسات تعمل على تحقيق هدف اجتماعي (Al Ani & Rahman Khan , 2015) ، ولأن هدف أي شركة هو تعظيم الربح، فإن النظريات الحديثة حول المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تشير إلى أن مدى التزام المؤسسات بالمسؤولية الاجتماعية يعتمد على الفوائد المتوقعة من هذا الالتزام. وبالتالي، يمكننا أن نستنتج أن الفكرة الأساسية للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي أن المؤسسات والمجتمع متشابكان وليس

كيانين منفصلين. يمكن العثور على فوائد مالية مثبتة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجالات الموارد البشرية والسمعة والعلامة التجارية وتوفير التكاليف التشغيلية (mcelhaney, 2009) ومع ذلك، يمكن ملاحظة من أبحاث المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات والاستدامة الحالية أن نهج القياس على مستوى المؤسسة يفتقر إلى الأساليب الخاصة بالمؤسسة لتقييم أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الفردية. كما يُرى أن مناهج الأعمال الخاصة بالاستثمار وتقييم أصحاب المصلحة ليست كافية للتطبيق على المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أيضاً، نظراً لعدم وجود قيمة نقدية إجمالية مستمدة من هذا النموذج، فإن قيمة نشاط واحد للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات أو القرار المختار بين إجراءات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات البديلة لا يمكن تحقيقه إلا من خلال تقييم الأهمية الاستراتيجية لفوائد العمل وهو تقييم معقد يتطلب الكثير من وقت الإدارة والجهد. من الصعب أيضاً تحديد التأثيرات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات لمعظم فوائد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

2.4.2.3.1 مقارنة نظرية أصحاب المصلحة

إن نهج نظرية أصحاب المصلحة يضع مبدئين أساسيين فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. أولاً، من أجل تحقيق أداء جيد، يتعين على المديرين الاهتمام بمجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، وأن المديرين لديهم التزامات تجاه أصحاب المصلحة والتي تشمل المساهمين، ولكنها تمتد إلى ما هو أبعد من ذلك. وتقوم هذه النظرية على ثلاثة فرضيات هي:

- تحتوي المنظمات على مجموعات من أصحاب المصلحة الذين يؤثرون عليها ويتأثرون بها؛
 - وتؤثر هذه التفاعلات على أصحاب المصلحة المحددين والمؤسسة؛
 - إن وجهات نظر أصحاب المصلحة البارزين تؤثر على جدوى الخيارات الاستراتيجية.
- وكما يؤكد (jones & wicks, 1999) فإن نهج أصحاب المصلحة لا يهدف إلى "تحويل تركيز المؤسسات بعيداً عن نجاح السوق نحو الأخلاق الإنسانية، بل إلى التوصل إلى موازنة للأعمال التجارية حيث ترتبط هذه الأهداف وتعزز بعضها البعض". وهو ما يطلق عليه بعض المؤلفين "بطاقة الأداء المتوازن" ومع ذلك، كثيراً ما يزعم البعض أن نهج أصحاب المصلحة غير قابل للتطبيق لأنه يعني التضحية بالأرباح من أجل أهداف اجتماعية مقبولة أخلاقياً. وكثيراً ما يتعرض هذه المقاربة للانتقاد بسبب ضعفها العملي نسبياً. وتؤكد نظرية أصحاب المصلحة نفسها على ضرورة أخذ مصالح أصحاب المصلحة في الاعتبار، على الرغم من غموضها في

مساعدة المديرين الذين يتعاملون مباشرة مع أصحاب المصلحة.

3.4.2.3.1 مقارنة المحاسبة البيئية ونهج ركائز الاستدامة (EAPS)

إن مقارنة المحاسبة البيئية وأسس الاستدامة يدمج الجوانب الاجتماعية والاقتصادية في عمليات إدارة الأعمال التقليدية. ويعرف powell و steele المحاسبة البيئية بأنها "تحديد وتخصيص وتحليل التدفقات المادية وتدفقات الأموال المرتبطة بها، و هي أداة لإجراءات إعداد التقارير الخاصة بإدارة الاستدامة والتي قد تؤدي إلى تغييرات ديناميكية فردية وتنظيمية تعزز الأداء التنظيمي" (Al Ani & Rahman Khan , 2015, p. 259) ويتطلب الاقتصاد المستدام تطوير صياغة السياسة الاقتصادية القائمة على المبادئ البيئية في سياق الانحباس الحراري العالمي. وتتضمن إدارة الاستدامة إدارة المخاطر وقياس وإدارة الأداء وإعداد التقارير عن الأداء داخليًا وخارجيًا من خلال مبادرات طوعية وإلزامية. وعلاوة على ذلك، فإن الدراسات متعددة التخصصات للاقتصاديين أو علماء البيئة ضرورية لتخصيص الاقتصاد الجديد من منظور التقدم الدائم. (Dascalu, Caraiani, Lungu, colceag, & raluca, 2010)

وفي إدارة الاستدامة، ترتبط الركائز الثلاث بالقضايا البيئية، الاجتماعية والاقتصادية والتي ترتبط بدورها بعمليات الأعمال الموجهة نحو الربح - أفضل وضع مالي وبيئي. ولكن التكامل يفرض تحدياً يتم فحصه من خلال المحاسبة البيئية. وتستند نماذج التقييم للاستدامة إلى منهج متعدد التخصصات يعترف بضرورة المسألة الجديدة التي تقود إلى أشكال متقدمة من القرار و المسؤولية وتراقب الكيانات ذات الأداء البيئي الثلاثي الذي يتطلب المساواة المشاركة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية

4.4.2.3.1 مقارنة المؤسسات المالية الإسلامية

ينبع منهج المؤسسات المالية الإسلامية من المبادئ الإسلامية للمساواة الاجتماعية والعدالة التوزيعية. ومن المفترض أن تكون المؤسسات المالية الإسلامية مسؤولة اجتماعيًا لسببين مترابطين:

— مكانتهم كمؤسسة مالية تقوم بتنفيذ التزام ديني جماعي (فرض كفاية):

— موقعهم المثالي كوسيط مالي.

كما تم تحديد المسؤوليات المحددة ضمن هذا الدور المزدوج للسماح بمنطق واضح ومنظم للمؤسسات المالية

الإسلامية لتنفيذ السياسات. تستمد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الإسلامية نفسها من المبادئ الأساسية في القرآن الكريم. المبادئ الأساسية الثلاثة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الإسلامية هي:

— خلافة الإنسان في الأرض؛

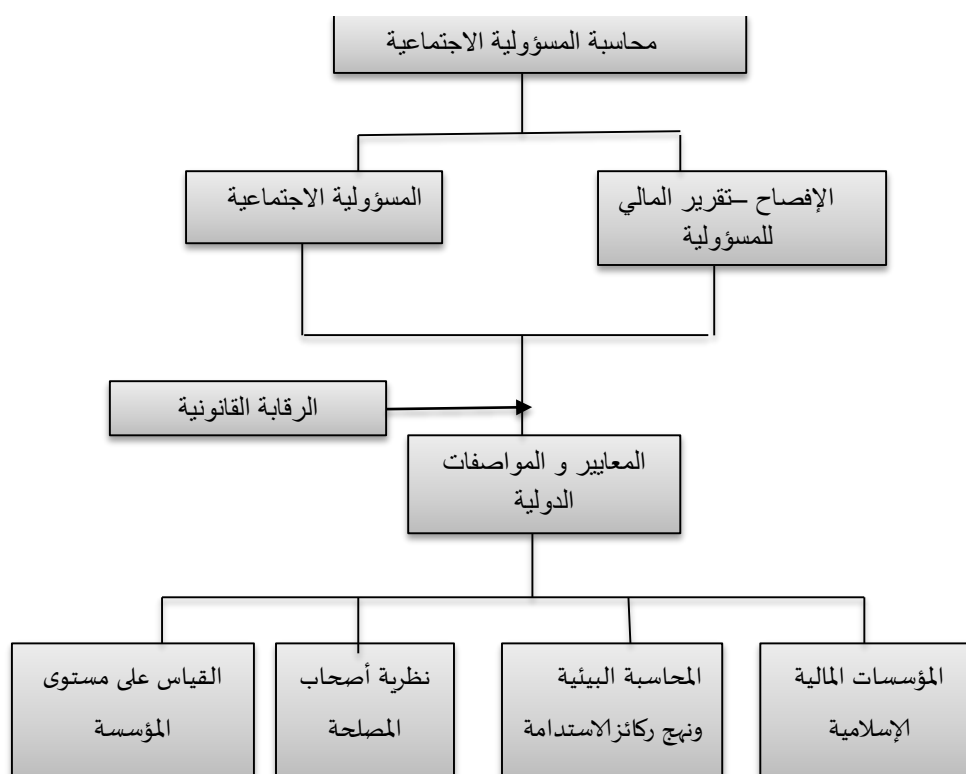
— المسؤولية الإلهية؛

— وجوب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر على الإنسان.

إن الجمع بين هذه المبادئ يشير إلى مسؤولية إلهية تقع على عاتق كل مسلم في الأمر بالمعروف والعدل والنهي عن المنكر والظلم. وبالتالي فإن هذه المبادئ الأساسية تشكل أساس المسؤولية الاجتماعية الفردية (FAROOK, 2007) لقد نشأت المؤسسات المالية الإسلامية بسبب الالتزام الديني الجماعي للمجتمع، ودورها في أداء الواجبات بما يتفق مع التعاليم الإسلامية. وتحمل المؤسسات المالية الإسلامية مسؤولية الامتثال لشكل ومضمون الشريعة الإسلامية في جميع جوانب عملياتها، وتتألف المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من مجموعة الإجراءات الإيجابية (المسموح بها والموصى بها)، ضد الإجراءات السلبية وتتهم المؤسسات المالية الإسلامية على نطاق واسع بأنها ضمنت عمومًا وضعها التشغيلي من خلال تجنب الإجراءات السلبية أو الأنشطة غير المسموح بها، في حين تقوم بالحد الأدنى والمتنوع من الأنشطة الموصى بها. ويشكل الإفصاح جانبًا بالغ الأهمية من وظيفة المساءلة للمؤسسات المالية الإسلامية أمام أصحاب المصلحة فيها. وتتمثل وظيفة المساءلة الأخرى في هيئة الرقابة الشرعية. ومع ذلك، لا تستطيع هيئة الرقابة الشرعية في كثير من الأحيان الكشف عن جميع أو أي واجبات المسؤولية الاجتماعية. وبالتالي، فمن المطلوب من المؤسسات المالية الإسلامية من خلال نهج المؤسسات المالية الإسلامية الكشف عن أكبر قدر ممكن من المعلومات بطريقة موجزة وصادقة ومفهومة لأصحاب المصلحة فيها. ومن منظور إسلامي، فإن الهدف الرئيسي من التقارير التي تقدمها المؤسسات والذي يتجاوز الأهداف الأخرى هو السماح للمؤسسات الإسلامية بإظهار امتثالها للشريعة الإسلامية (FAROOK, 2007). إن ما يستتبع هذا الهدف هو أن المؤسسات المالية الإسلامية ملزمة بالإفصاح عن جميع المعلومات الضرورية لأصحاب المصلحة فيها حول عملياتها، حتى لو كانت هذه المعلومات تضر بمصالح المؤسسات المالية الإسلامية، ومع ذلك، فإن هذا اعتبار هذا المنهج كأداة لتقييم المنتجات والخدمات التي لا تتوافق مع قوانين الشريعة الإسلامية يجعله تحديًا للهيئة التنظيمية.

و الشكل التالي يوضح مقاربات محاسبة المسؤولية الاجتماعية

الشكل رقم 3-7 مقاربات محاسبة المسؤولية الاجتماعية



المصدر: (Al Ani & Rahman Khan , 2015, p. 258)

في الوقت الحاضر، هناك حاجة إلى مستوى مقبول معين من الأداء الاقتصادي قبل تخصيص موارد المؤسسة وإعطاء الأولوية لاستراتيجياتها لتلبية المطالب الاجتماعية، وبسبب هذا، نستنتج أن أفضل مقاربة للمحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية يعتمد حاليًا على نظرية أصحاب المصلحة في الإدارة الاستراتيجية. ومع ذلك، ما يجب التأكيد عليه في هذه النتائج هو أنه من الضروري تطوير بحث مكثف حول الحالة المالية للمسؤولية الاجتماعية ، وخاصة فيما يتعلق بوضع المعايير والمؤشرات القابلة للقياس لتقييم أداء الوحدات الاقتصادية.

ويمكننا أيضًا أن نستنتج أنه بالنسبة لكل مؤسسة، يتم استخدام مناهج تشخيصية وتفاعلية مختلفة من خلال المحاسبة المسؤولة اجتماعيًا.

5.2.3.1 مشاكل محاسبة المسؤولية الاجتماعية

يواجه مصممو التقارير الاجتماعية صعوبة في فصل التكاليف الاجتماعية عن التكاليف الاقتصادية، حيث تنشأ

الروابط بينهما مما يؤدي إلى صعوبة قياس كل الأنشطة، كما يمثل التداخل بين التكاليف الاجتماعية والاقتصادية أهم قضية من قضايا محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

فمشاكل محاسبة المسؤولية الاجتماعية تنجم عن مستوى قياس التكاليف والإيرادات الاجتماعية من جهة وإيجاد المعايير الاجتماعية من جهة أخرى، لذا يمكننا القول بأن أهم مشكلات قياس المحاسبة الاجتماعية هي: (Nour & Saki, 2014, p. 61)

1.5.2.3.1 مشكلة قياس التكاليف الاجتماعية على مستوى المؤسسة:

تكمّن المشكلة في تفسير طبيعة التكاليف الاجتماعية، فهناك وجهتا نظر متعارضتان الأولى اقتصادية والثانية محاسبية، يرى الاقتصاديون أن التكاليف الاجتماعية تتمثل في الأضرار التي تلحق بالمجتمع نتيجة ممارسة المؤسسة لنشاطها؛ مثل التلوث بالمواد الكيميائية أو دخان المصانع أو أي مادة ضارة أخرى. وبالتالي فإن هذه التكاليف تقع على عاتق المجتمع وليس أصحاب المؤسسة. يرى المحاسبون أن التكاليف الاجتماعية تتمثل في المدفوعات المالية التي تنفقها المؤسسة والتي لا يتطلبها النشاط الاقتصادي، علاوة على ذلك فإن المؤسسة لا تحصل على فائدة مباشرة أو مكاسب اقتصادية مقابل هذه التكاليف، بل تنفقها المؤسسة التزاماً بمسؤوليتها الاجتماعية بموجب قوانين حكومية معينة. ونلاحظ أن وجهة النظر الأخيرة، أي وجهة نظر المحاسبين، تكون إلزامية في حالة ممارسة المحاسبة الاجتماعية على مستوى الوحدة الاقتصادية.

2.5.2.3.1 مشكلة قياس المنافع الاجتماعية على مستوى المؤسسة

إن مشكلة قياس العوائد الاجتماعية تتعمق وتتخذ أبعاداً أبعد من قياس التكاليف الاجتماعية، حيث أنها تتحقق لأطراف خارج المؤسسة، مثل المستهلك أو العميل أو البيئة المحيطة، أو قد تكون داخل المؤسسة، مثل العاملين، أو لجميع الأطراف في نفس الوقت؛ سواء داخل المؤسسة أو خارجها، تبعاً للأنشطة الاجتماعية التي تمارسها المؤسسة. فضلاً عن ذلك فإن العديد من العوائد الاجتماعية يصعب قياسها نقدياً بشكل مباشر، وخاصة في معايير المحاسبة التقليدية المعروفة، والتي تنطلق من تقديرات شخصية، مما يخفض إلى حد كبير درجة الثقة في النتائج. وكل هذا يرجع إلى أن العوائد الاجتماعية قد تكون في شكل سلوك يؤثر على الجوانب النفسية والأخلاقية، مما يؤدي إلى حالة من الرضا لدى الأفراد عن المؤسسة. وينعكس هذا الرضا مرة أخرى على المؤسسة في شكل توفير المجتمع للموارد اللازمة، أو خلق أسواق أكبر لمنتجاتها، أو تدفق استثمارات أفضل من غيرها. (Nour & Saki, 2014).

3.5.2.3.1 مشكلة إيجاد المعايير الاجتماعية الملائمة للقياس المحاسبي

إن عناصر تكاليف الأداء الاجتماعي لأي شركة تعرف بأنها التكاليف الناتجة عن التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية. وقد يكون من السهل على الباحث في المقام الأول تحديد عناصر تكاليف الأداء الاجتماعي، إلا أن المشكلة تكمن في طريقة قياسها ومقارنتها بالفائدة الاجتماعية التي قد تجنيها المؤسسة نتيجة لهذه التضحية. ويتضح ذلك من تعريف المسؤولية الاجتماعية للشركة بأنها النشاط الذي يتسبب في النفقات، وبالتالي نشوء عناصر التكاليف الاجتماعية. وهي في حد ذاتها مفهوم غير محدد، ولا يوجد إجماع على التعريف النهائي وأبعاده من الناحية العملية. وهذا يعني عدم القدرة على تحديد المفردات أو عناصر التكاليف الاجتماعية الناتجة عن هذه المسؤولية بدقة. وهذا ينعكس على حساب وقياس هذه العناصر بشكل مناسب من خلال التقرير. علاوة على ذلك، يواجه مصممو التقارير الاجتماعية صعوبة في تقسيم التكاليف الاجتماعية والاقتصادية حيث أن العلاقة المترابطة بين الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية المختلفة تولد هذه الصعوبة في الفصل.

3.3.1 حوكمة قياس المسؤولية الاجتماعية

في ضوء تزايد المشكلات الاجتماعية التي تحدث بالتزامن مع تطور العلم والتكنولوجيا، أصبح لزاماً علينا أن نسعى إلى إيجاد حلول علمية لهذه المشكلات من جهة، وأن نعترف بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من جهة أخرى. وهذا يتطلب تطوير مفهومنا تجاه المؤسسات وعدم حصر أنشطتها في الجانب الاقتصادي فقط، بل التفكير فيما يمكن أن تساهم به في حل المشكلات الاجتماعية المتزايدة، مع الأخذ في الاعتبار أن لهذه المنظمات التزامات، فضلاً عن حقوقها، تجاه المجتمع الذي يوفر لها البيئة الاقتصادية المناسبة، وهذا الأمر يتطلب من المؤسسات قياس المسؤولية الاجتماعية من خلال قياس التكاليف و المنافع للأنشطة الاجتماعية لها .

1.3.3.1 القياس المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية

تعتبر عملية القياس المحاسبي بالمفهوم العلمي حديثة النشوء حيث بدأ المحاسبون مؤخراً بالتصدي لمشاكل القياس المحاسبي يعد القياس جوهر المحاسبة نظرياً وتطبيقياً، وقد تم توضيح مفهوم القياس المحاسبي من قبل العديد من الباحثين والمنظمات المهنية.

1.1.3.3.1 مفهوم القياس المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية

سيتم عرض بعض التعريفات لمفهوم القياس المحاسبي بهدف إظهار مدى تطور مفهوم عملية القياس المحاسبية من الناحية العملية. يعرف القياس المحاسبي على أنه: "تخصيص قيمة رقمية لحدث أو عنصر معين مرتبط بالمؤسسة، على أن يشتمل القياس على عمليات التعريف والتبويب لهذا الحدث أو العنصر".

ويعرف أيضا بأنه: "عملية مقابلة يتم من خلالها قرن خاصية معينة هي خاصية التعدد النقدي لشيء معين هو

حدث اقتصادي يتمثل فيها بعنصر معين في مجال معين هو المشروع"

والقياس المحاسبي ما هو إلا: "تعبير كمي ونقدي للظواهر والأحداث والوقائع المالية والاقتصادية الخاصة بوحدة معينة وعرضها في صورة نافعة ومفهومة. واستنادا للتعريف السابق يمكن تعريف القياس المحاسبي الاجتماعي ما هو إلا "تعبير نقدي عن الأنشطة ذات المضمون الاجتماعي، والتي يمكن قياسها بمقاييس نقدية وتحديد آثارها على القوائم المالية بالاستناد إلى معلومات تاريخية ومستقبلية وفقا للمبادئ المحاسبية والتشريعات الاجتماعية"

فمفهوم القياس المحاسبي الاجتماعي يعرف بأنه "ناتج منطقي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ويقصد به تحديد مقدرا المنافع التي عادت على المجتمع من أداء المؤسسة لأنشطتها الاجتماعية ومقدار الأضرار أو التضررات التي

تحملها المجتمع من ممارسة المؤسسة لأنشطتها" (مشري ، 2019، صفحة 108)

وبهذا يتبين أن مفهوم القياس المحاسبي عن الأداء الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية يهتم بتحديد قيمة التكاليف الاجتماعية والتي تمثل التكاليف الاجتماعية التي يتحملها المجتمع في صورة أضرار تسببها المؤسسة ولا تعوض عنها، ومن المفترض أن تقدر قيمتها وتحملها كالتزام اجتماعي كالضرر الناتج من تلويث المؤسسة للبيئة أو التكاليف الاجتماعية لما تقدمه المؤسسة للمجتمع من مساهمات كالتكلفة الناتجة م قيام المؤسسة بالتوعية الصحية أو المساهمة في بناء دور العبادة، كذلك تحديد قيمة المنافع التي تعود على أفراد المجتمع وذلك بشكل مالي (قدر الإمكان)، وفي أضعف الحالات بشكل وصفي

2.1.3.3.1 نطاق قياس أنشطة المسؤولية الاجتماعية

ليس هناك اتفاق على الأنشطة التي تعتبر داخل نطاق محاسبة وقياس المسؤولية الاجتماعية والأنشطة التي لا تدخل ضمن هذا النطاق ولكن هناك معياران للتمييز بين الأنشطة الاجتماعية والأنشطة الاقتصادية:

- المعيار الأول: هو وجود أو عدم وجود الإلزام القانوني بالنشاط فالأنشطة الاجتماعية هي الأنشطة التي تنفذها المؤسسات اختياريًا للوفاء بالتزاماتها اتجاه المجتمع أي أن صفة الاختيار أو الالتزام هي التي تحدد طبيعة النشاط فيما إذا كان اجتماعي أم لا؛

- المعيار الثاني: هو معيار النشاط ذاته أي أن الأنشطة الاجتماعية تشمل كل الأنشطة ذات الطبيعة الاجتماعية وليس فقط الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة بصفة اختيارية. فمعيار طبيعة النشاط هو الذي يحدد كونه اقتصاديًا، اجتماعيًا أو بيئيًا وليس كونه إلزاميًا أو اختياريًا حيث وصفت جمعية المحاسبين القومية بالولايات المتحدة الأمريكية إطارًا شاملاً للأنشطة الاجتماعية والبيئية كما يلي:

- أنشطة خاصة بالتفاعل مع المجتمع وتشمل: دور الوحدة في تدعيم الأنشطة التعليمية و الثقافية و الهيئات الصحية، و العمل على تخفيف حدة مشكلات الانتقال و توفير وسائل الانتقال للعاملين بها، المساهمة في حل مشاكل السكن ، المساهمة في حل المشاكل المتعلقة بمجموعات معينة من الأفراد : كالمعوقين و غير المؤهلين مثلاً.
 - أنشطة خاصة بالموارد البشرية وتشمل توفير متكافئة للعمل و الترقية لكل أفراد المجتمع، وإعداد البرامج التدريبية للعاملين لزيادة مهاراتهم وتحقيق رضاهم عن العمل، و تحسين بيئة و ظروف العمل للمحافظة على صحة العاملين.
 - أنشطة خاصة بالمساهمة البيئية وتشمل: الالتزام بنصوص القانون فيما يتعلق بمسببات تلوث الهواء أو المياه أو الضوضاء، والتخلص من المخلفات بطريقة تؤدي إلى تحقيق أدنى مستويات التلوث الممكنة، والاقتصاد في استخدام مصادر الطاقة والموارد الطبيعية والعمل على إيجاد مصادر بديلة جديدة.
 - أنشطة خاصة بالمنهج أو الخدمة وتشمل: تقييم المنتجات بطريقة تؤدي إلى تخفيف احتمالات تعرض العاملين والجمهور للمخاطر، و إعداد برامج تدريبية أو إعلامية للتعرف على خصائص المنتج وطرق الاستخدام، و توفير المعلومات المتعلقة بالمنتج مثل حدود ومخاطر الاستخدام وتاريخ انتهاء الصلاحية.
- كل هذه الأنشطة تضاف إلى الأنشطة الاقتصادية حيث أن تحديدها يمثل إطار عملي لتحليل عناصر تكاليفها بغرض إدخال الحسابات للوصول إلى تكامل الحسابات الاقتصادية والبيئية، وأن القيام بهذه الأنشطة يكون للمساهمة في الوفاء ببعض الاحتياجات الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية المحيطة، لذلك يمكن أن تساهم هذه الأنشطة في حل بعض المشاكل الاجتماعية و البيئية .

2.3.3.1 قياس التكاليف والمنافع الاجتماعية

ظهرت في السبعينات من القرن الماضي بعض الدراسات المختلفة للإفصاح عن معلومات المسؤولية الاجتماعية للوحدات الاقتصادية، واقترح في هذا الشأن العديد من النماذج لقياس عناصر المسؤولية الاجتماعية، وقد تفاوتت تلك النماذج في قياسها لعناصر المسؤولية الاجتماعية من مجرد قياس وصفي إلى قياس نقدي لعناصر التكاليف المرتبطة بمجالات الأنشطة الاجتماعية إلى قياس نقدي لكل من عناصر التكاليف والمنافع الاجتماعية، ولعلّ التعدد والاختلاف في تلك النماذج جعل المحاسبين يواجهون مشكلة تطبيق معيار القابلية للمقارنة عند تطبيق النماذج المقترحة للمحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، ويرجع ذلك إلى عدم اتفاق الباحثين والكتاب حول الإطار النظري والتأصيل العلمي والتطبيق العملي للمحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، إضافة إلى صعوبة قياس عناصر التكاليف والمنافع الاجتماعية ولا تزال الدراسات في هذا المجال لم تصل إلى درجة القبول العام الذي تحظى به المحاسبة التقليدية.

1.2.3.3.1 معايير قياس معلومات وبيانات الأداء الاجتماعي

ومن المعروف أن محاولات نظرية المحاسبة تنقسم إلى مدرستين الأولى: المدرسة الوصفية، والتي تقوم على أسلوب استقراء الواقع، حيث تأخذ مبادئ المحاسبة شكل المبادئ المقبولة بشكل عام، ورواد هذه المدرسة هم ب. Paul Greedy، Pooch Egiri وغيرهم. المدرسة الثانية: نظرية المحاسبة كما يجب أن تكون، وتسمى المدرسة المعيارية، وتقوم على أسلوب المنطق الاستنباطي حيث تأخذ قواعد المحاسبة شكل معايير محاسبية تحظى باتفاق عام، ورواد هذه المدرسة هم Raymond Shamirs, Montez, Siros, Monter, Adwards, Bill وغيرهم. ويرى البعض في ضوء ما تقدم أن معايير المحاسبة العامة التي وضعتها جمعية المحاسبين الأمريكية سنة 1963 ونشرتها سنة 1966 هي الأكثر ملاءمة وبالتالي المعايير الاجتماعية المقترحة كالتالي:

- معيار الصلاحية: حيث لابد أن تكون البيانات والمعلومات المحاسبية المتعلقة بالنشاط الاجتماعي وثيقة الصلة والارتباط بالهدف من استخدامه وأن تعكس التقارير الاجتماعية الأثر الاجتماعي للأنشطة المطلوب قياس نتائجها لجميع أصحاب المصلحة والأطراف الاجتماعية المستفيدة بصورة حقيقية تبعث على الثقة وفي الوقت المناسب وبشكل يحقق الأهداف المرجوة من أعداد القوائم الاجتماعية الختامية.

- معيار الخلو من التمييز: يتبلور مضمون هذا المعيار في ضرورة تحديد الحقائق والتقارير عنها بنزاهة وتجرد وبحيث لا تنطوي على أي تحيز بالتضمنين أو استخدام طرق القياس التي يظهر بها التمييز واضحا والاعتماد على طريقة موضوعية للقياس المحاسبي سواء للتكاليف أو للعوائد الاجتماعية.
- معيار النسبية: مضمون هذا المعيار يكمن في ضرورة تبيان أسباب تحقق أو عدم تحقق الأهداف الاجتماعية حتى يمكن الوصول إلى درجة الإقناع العام وإشباع حاجة طالبي المعلومات الاجتماعية وكذلك حق المجتمع في أن يعرف النتائج الاجتماعية لنشاط المؤسسة.
- معيار التكلفة الاجتماعية التاريخية: يقابل هذا المعيار مبدأ التكلفة التاريخية (المتعارف عليه في مجال القياس المحاسبي للنشاط الاقتصادي وبالرغم من تعرضه للنقد الشديد إلا أنه في ظل القياس المحاسبي للأداء الاجتماعي يتوقع أن تزداد أهمية هذا المعيار لما يتحقق عنه قدر ليس بالقليل من الموضوعية والقابلية للمقارنة.
- معيار العائد الاجتماعي: ويمكن أن يحل هذا المعيار في مجال محاسبة المسؤولية الاجتماعية بدلا من مبدأ تحقيق الإيراد في مجال المحاسبة المالية، لأنه يتسع ليشمل العوائد الاجتماعية غير القابلة للقياس النقدي المباشر ولا يوجد لها سعر في السوق.
- معيار مقابلة العوائد الاجتماعية بالتكاليف المسببة لها: يقابل هذا المعيار مبدأ مقابلة الإيرادات بالتكاليف في حالة المحاسبة المالية، يعني مقابلة العوائد الاجتماعية لكل نشاط اجتماعي تحت كل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية بالتكلفة التي أحدثت هذا العائد ويتسع ليشمل الأساليب المستحدثة في القياس الاجتماعي أو التكاليف الاجتماعية. (Nour & Saki, 2014, p. 61)

2.2.3.3.1 التكاليف الاجتماعية

إن قلب المحاسبة المسؤولية الاجتماعية هو القياس. وتهدف هذه المحاسبة إلى تزويد صناع القرار، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، بمعلومات عن التكاليف والفوائد لدعم عملية اتخاذ القرار (Sprinkle & Maines, 2010).
نقوم بربط التكاليف بأنشطة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات التي تمت مناقشتها سابقًا وتحديد تكاليف الفرص المرتبطة بالأنشطة التي تتخلى عنها المؤسسة نتيجة للانخراط في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، و عرف Ramanathan التكاليف الاجتماعية بأنها "تضحية المجتمع التي تتمثل في الموارد المستنفذة من قبل المؤسسة الاقتصادية

وهذا في إطار تعاملاتها الاجتماعية"، أما Estes فيرى بأنها "تمثل ما ينبغي على المؤسسة إنفاقه لإزالة الضرر الناتج عن مزاولتها لنشاطها" (بلهامل، 2016، صفحة 103).

أما الشيرازي فيقسم التكاليف الاجتماعية إلى تكاليف مباشرة وأخرى غير مباشرة؛ حيث تتمثل: التكاليف الاجتماعية المباشرة: في التضحيات الاقتصادية التي تتحملها المؤسسة نتيجة قيامها إجباريا أو اختياريا بتنفيذ بعض البرامج والأنشطة الاجتماعية التي لا يتطلبها نشاطها الخاص؛ فهي أعباء لا تعود بمنفعة أو عائد مباشر للمؤسسة.

التكاليف الاجتماعية غير المباشرة: فتتمثل في قيمة ما يتحمله المجتمع من أضرار أو تضحيات نتيجة ممارسة المؤسسة لنشاطها الخاص، فتلوث الهواء والمياه والعوادم والنفايات التي تترتب عن النشاط الخاص للمؤسسة تعد عبئا أو تكلفة يتحملها المجتمع. (بلهامل، 2016) من خلال هذا التعريف نلاحظ أن التكاليف الاجتماعية نوعان: النوع الأول تتحمله المؤسسة والثاني يتحمله المجتمع، أي الجمع بين وجتي النظر المحاسبية والاقتصادية؛ حيث يعبر النوع الأول عن الجانب الإيجابي للتكاليف الاجتماعية، فالتكاليف التي تتحملها المؤسسة هي تكاليف تهدف أساسا لمنع أو تصحيح ضرر ما أو المساهمة في بناء المجتمع وتحقيق رفاهيته، أما النوع الثاني فيمثل الأضرار الناجمة عن مزاوله المؤسسة لنشاطها والتي لم تقم بمعالجتها أو لم تستطع معالجتها بشكل كامل، وبالتالي فإن المجتمع هو من يتحمل أثره.

و تتمثل الأساليب غير المباشرة لقياس التكاليف الاجتماعية في أسلوب قياس تكاليف المنع وأسلوب قياس تكاليف التصحيح الذي يستخدم في مرحلة "ما بعد وقوع الضرر" أما سابقه الذي يستخدم في مرحلة "ما قبل وقوع الضرر" كما يمكن التعبير عن التكاليف الاجتماعية بالقياس النقدي وغير النقدي لأنشطة المسؤولية الاجتماعية كالعلاقة مع المجتمع، الموارد البشرية، المستهلك، والمحافظة على البيئة.

3.2.3.1.3 المنافع الاجتماعية

تنقسم المنافع الاجتماعية في المؤسسات إلى منافع داخلية و أخرى خارجية، فالمنافع الداخلية هي ما تحصل عليه المؤسسات من خلال أنشطتها الاجتماعية وهي لا تتصف بالكمية ولا يمكن قياسها نقدا مثل قياس المستوى الثقافي أو تقدير القيمة النقدية للمنفعة التي يحصل عليها المجتمع من خلال قيام المؤسسات بتشجير المنطقة المحيطة بها مثلا، أما المنافع الخارجية فهي المنافع التي تعود بالفائدة إلى الجهات الخارجية، يعتبر قياسها أكثر أهمية وذلك لسهولة قياسها وتميزها بالموضوعية في القياس والتي لاقت قبولا عاما من قبل الجهات المعنية بالمحاسبة من

بعض هذه المؤشرات و التي اهتمت بقياس الأداء الإجتماعي و مقارنة هذه المؤشرات الكمية و ذات القيمة لسنوات عديدة للوقوف عند تطويرها و مدى تعاملها مع الأداء الإجتماعي المطلوب (Hassan , 1997, p. 98)

- قياس مكافأة القوى العاملة من خلال الأجور و المزايا المدفوعة للوقوف عند مدى العناية بهم في مختلف المجالات الاجتماعية:

عدد × مقياس مدى مكافأة العمال = الأجور المدفوعة + المزايا الممنوحة / متوسط الأجر للعامل العمال.

- قياس مدى مساهمة المؤسسة في حل بعض المشاكل الاجتماعية للإسكان و توفير وسائل المواصلات

مساهمة المؤسسة = عدد الأفراد المشمولين بالسكن أو النقل / عدد العمال.

- قياس مدى مساهمة المؤسسة في الجوانب الفنية للعاملين فيها

مساهمة المؤسسة في التطوير الفني = تكلفة المساهمة في نفقات التدريب و التطوير / إجمالي الأجور المدفوعة للعاملين.

- قياس مدى مساهمة المؤسسة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية و الثقافية للبيئة المحيطة و المجتمع بشكل عام في المنطقة

- مساهمة المؤسسة = تكاليف المساهمة في بناء المدارس و المستشفيات و الأندية الاجتماعية / إجمالي التكاليف الاجتماعية في مجال البيئة المحيطة.

- قياس مدى مساهمة المؤسسة في أبحاث منع التلوث و الضوضاء و تجميل المنطقة مساهمة المؤسسة = إجمالي ميزانية أبحاث منع التلوث أو الضوضاء أو تجميل المنطقة / إجمالي ميزانية الأبحاث.

- قياس مدى مساهمة المؤسسة في توفير الأمن الصناعي للعاملين

مساهمة المؤسسة = عدد الحوادث التي تقع / عدد ساعات العمل الفعلية.

- قياس مدى مساهمة المؤسسة في استقرار العمل في محيطها

معدل دوران العاملين = عدد العاملين تاركي الخدمة / إجمالي عدد العاملين.

- قياس مدى مساهمة المؤسسة في تكاليف البنى التحتية في المنطقة المحيطة

مساهمة المؤسسة = تكاليف عناصر الإنتاج من داخل المنطقة / تكاليف مساهمات المؤسسات في المنطقة.

- قياس مدى استغلال المؤسسة للموارد الاقتصادية المتاحة في المنطقة

مساهمة المؤسسة = تكاليف عناصر الإنتاج من داخل المنطقة / تكاليف عناصر الإنتاج من خارج المنطقة او الكلية.

- قياس مدى مساهمة المؤسسة في الدراسات والأبحاث التطويرية للمنتج

مساهمة المؤسسة = تكاليف الأبحاث والدراسات التطويرية للمنتج / تكاليف الإنتاج الإجمالية

3.3.3.1 نماذج القياس المحاسبي لأنشطة للمسؤولية الاجتماعية

باستقراء الفكر المحاسبي فانه يوجد العديد من المحاولات و النماذج المقترحة من قبل الباحثين للقياس الكمي

لعناصر المسؤولية الاجتماعية و من احدث النماذج نذكر:

1.3.3.3.1 نموذج (\$MFC)

والمقدم من قبل شركة Scovill manufacturing company اطلق عليه (تقرير العمل) ويظهر في شكل ميزانية ويقوم هذا النموذج على تصنيف الانشطة الاجتماعية للوحدة الاقتصادية الى فئتين الاولى تختص بالأنشطة ذات التأثيرات الاجتماعية الايجابية في حين تختص الثانية بالأنشطة ذات التأثيرات الاجتماعية السلبية، ويتم عرض هاتين الفئتين في ميزانية عامة تتضمن أربعة أجزاء رئيسة كل منها يغطي مجالا من مجالات المسؤولية الاجتماعية وهي (مجال العمالة ، مجال الرقابة على البيئة ، مجال خدمة المستهلكين ومجال المضمون الاجتماعي) (أرديني، 2006، صفحة 163)، وقد تضمن الجانب الأيمن التأثيرات البيئية والاجتماعية الإيجابية بينما تضمن الجانب الأيسر التأثيرات البيئية والاجتماعية السلبية . ويتضمن التقرير بعض المعلومات الكمية الخاصة بالأنشطة الاجتماعية مثل فرص التوظيف التي هيأتها المؤسسة للمجتمع ووسائل الرقابة الخاصة بحماية البيئة ومكافحة التلوث فضلا عن المعلومات المتعلقة بالتفاعل مع المجتمع ومضمونها الاجتماعي. وقد أكدت المؤسسة على استخدامها للأسلوب المتبع في عرض المركز المالي أساسا في أعداد تقريرها الخاص بأدائها الاجتماعي ، ولا يرى الفضل وآخرون في هذا التقرير الخصائص الأساسية لتقرير المركز المالي وذلك لأن جميع بنود التقرير ليست لها قيم نقدية ومن ثم لا يمكن التأكد من توازن جانبي الموجودات والمطلوبات ، فضلا عن كونه لا يعبر عن المركز المالي الاجتماعي في لحظة أعداده بقدر ما يعبر عن الجوانب الإيجابية والسلبية للأداء الاجتماعي للشركة (عباس و دجلة ، 2015) .

ويرى (عباس ودجلة) أن هذا التقرير ما هو إلا تعبير وصفي عن تأثيرات الأنشطة الاجتماعية سواء اكانت إيجابية أم سلبية وأن نقطة الضعف والتي تمثل القصور في هذا النموذج هي ما يتعلق بطريقة العرض المستخدمة والقائمة على شكل الميزانية والتي من الملاحظ انها تفتقد الخصائص الأساسية لها ، كما أن العناصر التي تحتويها لم يتم التعبير عنها بصورة نقدية تسمح بقابليتها للتجميع لإظهار تساوي عناصر الأصول بعناصر الخصوم .

2.3.3.3.1 نموذج المؤسسات Estern Gaz & Fuel Associates (EGFA)

يعرض هذا النموذج أداء الوحدة الاقتصادية ضمن أربعة مجالات يعدها أساسية وهي الأمن الصناعي، تشغيل الاقليات، المساهمة الخيرية، المعاشات (أرديني، 2006، صفحة 163) ، وقد تم التعبير عن هذه الأنشطة في صورة نسبية كمية غير مالية ويعرض النموذج أداء الوحدة في تلك المجالات في السنة التي اعد فيها التقرير بالمقارنة مع السنة السابقة لها وتظهر هذه المعلومات على شكل ملاحظات هامشية بالتقرير السنوي للوحدة الاقتصادية. ويمكن تقييم النموذجين السابقين وفقا للأسس المقترحة كما في الجدول الآتي :

جدول رقم (11-1) تقييم نماذج القياس المسؤولية الاجتماعية الوصفية

النموذج	EGFA	SMFC
أسس التقييم		
الشمولية	يتضمن النموذج أربع مجالات وهي (الأمن أشتمل النموذج على أهم مجالات الأنشطة الاجتماعية الصناعي وتوظيف الأقليات والمساهمات في مجال العاملين والمجتمع ومجال البيئة . الخيرية والمعاشات) والذي يتمعن جيدة في النموذج يراه يتكون من مجالين فقط هما (الموارد البشرية والمساهمات المجتمعية) ونستنتج عدم شمولية النموذج مما أستوجب المطالبة بمعلومات أخرى تخص المساهمة في مجالات المنتج وحماية البيئة. أسلوب القياس	أشتمل النموذج على أهم مجالات الأنشطة الاجتماعية في مجال العاملين والمجتمع ومجال البيئة.
أسلوب القياس	أتبع النموذج أسلوب القياس الكمي معبرا عنه	أهتم النموذج بالتأثيرات الايجابية والسلبية للأنشطة

الاجتماعية والتعبير عنها بشكل وصفي كما أستخدمت بعض القياسات الكمية لعناصر الأنشطة الاجتماعية.	بشكل نقدي أحياناً وكمي أحياناً أخرى مما يعطي النموذج معلومات موضوعية.	
أتبع النموذج المدخل الوصفي الروائي للوحة الاقتصادية على شكل وصف روائي للتعبير عن الأداء الاجتماعي على شكل انشائي مقارنة للتعبير عن الآثار الإيجابية والسلبية في شكل ملاحظات مرفقة التقليدية. بالتقرير السنوي للوحة الاقتصادية.	لقد تم التعبير عن الأنشطة الاجتماعية للوحة الاقتصادية على شكل وصف روائي للتعبير عن الأداء الاجتماعي على شكل انشائي مقارنة للتعبير عن الآثار الإيجابية والسلبية في شكل ملاحظات مرفقة التقليدية. بالتقرير السنوي للوحة الاقتصادية.	تصنيف الأفصح
يعد النموذج سهل التطبيق عملياً ويمكن أعداده بكل سهولة لأعتماده على القياس الوصفي.	بالرغم من سهولة النموذج إلا أنه يحتاج إلى معلومات إضافية لا تدخل ضمن مجالات القياس المحاسبي لكنها تفيد في إجراء المقارنة بين السنوات والتأثيرات الموجبة والسلبية ومقارنتها ببعضها البعض من أجل تقويم الأداء الاجتماعي للوحدة الاقتصادية.	أمكانية التطبيق
يعبر النموذج عن الأداء الاجتماعي في الوحدة الاقتصادية في شكل وصفي مبتعداً عن القياس النقدي وهذا يجعل النموذج لا يمكن الاعتماد عليه من حيث درجة الموثوقية والقابلية للمقارنة والملائمة التي هي أبرز خصائص صفات التقارير.	يعد النموذج موضوعياً بشكل نسبي كونه يحتوي على بعض المعلومات الكمية إلى جانب الاقتصادية في شكل وصفي مبتعداً عن المعلومات الوصفية ويتخذ شكلاً مقارناً مما يفيد في التعرف على مستوى التحسينات والآثار الإيجابية التي أتخذت وتطورت من سنة إلى أخرى.	تقييم النموذج

المصدر: (عباس ودجلة ، 2015)

4.3.3.1 الطرق البديلة للقياس المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية

ان أنظمة قياس المسؤولية الاجتماعية لا تستند إلى أساس مفاهيمي منهجي، ويرجع ذلك لتعدد المفاهيم و المؤشرات المعتدة من قبل المؤسسات، لكن منذ أواخر تسعينيات تحسنت عملية قياس المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، حيث اكد Hopkins (1997). إنه يمكن استخدام بعض البيانات التي تتيحها المؤسسات الآن لمعرفة ما إذا كانت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تتحسن أم تتدهور ويتم قياس المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال اتباع تكوين المؤسسة ويمكن حصرها في المستويات التالية: (Hopkins, 2005)

1.4.3.3.1 المستوى الأول مبادئ المسؤولية الاجتماعية

ويتعلق هذا المستوى من نموذج قياس المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في حد ذاته بالعلاقة بين الأعمال والمجتمع على نطاق واسع، وإن مستوى تطبيق هذه المبادئ يستند إلى الالتزامات الأساسية للمؤسسة كمنظمة تجارية. وتكمن قيمتها في أنها تحدد العلاقة بين الأعمال التجارية والمجتمع، وتحدد ما هو متوقع من أي عمل تجاري. ويتكون من العناصر التالية:

- الشرعية: ويتعلق الأمر بالأعمال التجارية كمؤسسة اجتماعية، ويؤطر وجهة النظر التحليلية للعلاقة المتبادلة بين الأعمال التجارية والمجتمع؛
- المسؤولية العامة: ويتعلق الأمر بالمؤسسة الفردية وعملياتها ونتائجها في إطار مبادئها الخاصة فيما يتعلق بما تفعله بالفعل.
- السلطة التقديرية الإدارية: حيث يعتبر المديرون وأعضاء المنظمة الآخرون فاعلين أخلاقيين. وفي كل مجال من مجالات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فإنهم ملزمون بممارسة مثل هذه السلطة التقديرية المتاحة لهم، نحو تحقيق نتائج مسؤولة اجتماعيًا.

2.4.3.3.1 مستوى الثاني عمليات الاستجابة الاجتماعية

إن الاستجابة الاجتماعية للمؤسسات هي قدرتها على الاستجابة للضغوط الاجتماعية. وهذا يشير إلى قدرة أي منظمة تجارية على البقاء من خلال التكيف مع بيئة الأعمال الخاصة بها. وللقيام بذلك، يتعين عليها أن تعرف بيئتها الداخلية والخارجية، وأن تكون قادرة على تحليل بياناتها، وأن تتفاعل مع نتائج هذا التحليل. وبما ان بيئة الأعمال معقدة ومتغيرة

باستمرار لزم على المؤسسة ان تكون قادرة على مسح بيئة الأعمال وتفسيرها والتفاعل معها بنجاح، وقد تم تحديد عناصر الأساسية لهذا المستوى من نموذج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وهي:

- مسح بيئة الأعمال: يشير إلى المسؤول عن جمع المعلومات في المؤسسة ونقل المعلومات المجمعة في جميع أنحاء المنظمة؛
- إدارة أصحاب المصلحة: تشير إدارة أصحاب المصلحة إلى رسم خريطة للعلاقات بين أصحاب المصلحة والمؤسسة (وبين بعضهم البعض) أثناء البحث عن مصالحهم والاستماع إليها وتلبية احتياجاتهم والسعي إلى تحقيق التوازن وتلبية المخاوف المشروعة كشرط أساسي لأي عملية قياس؛
- المسائل والقضايا الادارية: بعد تحديد المبادئ المحفزة للشركة وتحديد هويات أصحاب المصلحة وعلاقاتهم، يتجه الاهتمام الآن إلى القضايا الرئيسية التي تهم أصحاب المصلحة.

3.4.3.3.1 المستوى الثالث نتائج المسؤولية الاجتماعية

إن التركيز الرئيسي للقياس ينصب على المستوى الثالث من نموذج المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. ومن أجل تحديد ما إذا كانت المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تحدث فرقاً، فلا بد من تضمين جميع أصحاب المصلحة المعنيين في أي تقييم للأداء، وهناك ثلاث فئات رئيسية وهي:

- تأثيرات أصحاب المصلحة الداخليين هي تلك التي تؤثر على أصحاب المصلحة داخل المؤسسة، قد يوضح فحص هذه الأمور كيف يؤثر قانون أخلاقيات المؤسسات على اتخاذ القرارات اليومية للشركة فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية. وعلى نحو مماثل، يمكن أن يتعلق الأمر بسياسات الموارد البشرية مثل التأثيرات الإيجابية أو السلبية لممارسات التوظيف في المؤسسات ومزايا الموظفين.
- تأثيرات أصحاب المصلحة الخارجي نتعلق هذه القضايا بتأثير الإجراءات التي تتخذها المؤسسات على الأشخاص أو المجموعات خارج المؤسسة. وقد يشمل هذا أموراً مثل الآثار السلبية لسحب منتج ما، أو الآثار الإيجابية للأعمال الخيرية التي تقوم بها المؤسسات في المجتمع، أو افتراض أن البيئة الطبيعية هي صاحبة المصلحة، أو آثار التخلص من النفايات السامة.
- التأثيرات المؤسسية الخارجية إن التأثيرات التي تخلفها القرارات التجارية على المجتمع ككل لا تقتصر على مجموعة معينة من أصحاب المصلحة، فقد أدت العديد من الكوارث البيئية إلى توعية الجمهور بتأثير القرارات التجارية على

عامة الناس على سبيل المثال. وقد أدى هذا الوعي الجديد إلى الضغط من أجل فرض التنظيم البيئي، الأمر الذي أثر بدوره على المؤسسة التجارية بأكملها وليس على شركة بعينها.

5.3.3.1 المؤشرات الدولية لقياس المسؤولية الاجتماعية

تعمل المؤسسات، الحكومات، والصناعات المختلفة في جميع أنحاء العالم على تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات كنهج تقديمي ذاتي التنظيم لتحقيق التنمية المستدامة. وفي هذا الصدد، هناك العديد من الأنظمة التي يتم تنفيذها من أجل تقييم الممارسة المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للأعمال (Hopkins, 2005)، ويعد تقرير المسؤولية الاجتماعية أداة اتصال تستخدمها المؤسسات لنقل صورة شفافة. كما أنها أداة متاحة للمديرين لتقييم التحسين المستمر في المجالات غير المالية (Berber, slavić, & aleksić, 2018).

عندما يكون قياس المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات موضع تساؤل، فمن الجدير بالملاحظة أن المؤسسات الكبيرة تنشر تقارير عن الاستدامة أو المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وهي بمثابة أداة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى التنظيمي. والهدف الأساسي من التقارير هو فحص تأثير المؤسسة على بيئتها في أبعاد اقتصادية واجتماعية والبيئية، ومنه تظهر التقارير تأثير المؤسسة على البيئة الاقتصادية والمجتمع بشكل عام، ومن المهم أيضًا التأكيد على أن هدف هذه التقارير ليس إظهار الأداء المالي والاقتصادي، بل التأثير الاجتماعي لأدائها (Porter & Kramer, 2006) و لكن على الرغم من زيادة عدد تقارير الاستدامة، فإن جودتها تتفاوت. ووفقًا (Habek, 2017) لا تزال تقارير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات تفتقر إلى الصلة والمصداقية للمعلومات المفصّل عنها، كما أن قياس جودة التقارير تعد من مشاكل قياس المسؤولية الاجتماعية، وفي مايلي يتم ذكر بعض مؤشرات الدولية لقياس المسؤولية الاجتماعية.

1.5.3.3.1 الأعمال التجارية في المجتمع (BiTC) Business in the Community

مؤشر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هو دراسة استقصائية طوعية للتقييم الذاتي توفر معيارًا سنويًا لكيفية إدارة المؤسسات، وقياسها وإعداد تقارير عن مسؤوليتها الاجتماعية. المؤشر مفتوح لجميع المؤسسات المدرجة في مؤشر FTSE 100 ومؤشر FTSE 250 ومؤشر داو جونز للاستدامة (DJSI) Dow Jones Sustainability Index وللؤسسات الأعضاء في مجتمع الأعمال التي تتمتع بحضور اقتصادي كبير.

يعتمد هذا المؤشر على مفهوم المسؤولية الاجتماعية بأنها "التأثير الإيجابي للشركة على المجتمع والبيئة، من خلال

عملياتها أو منتجاتها أو خدماتها، ومن خلال تفاعلها مع أصحاب المصلحة الرئيسيين مثل الموظفين والعملاء والمستثمرين والمجتمعات والموردين." ويتكون المؤشر من: (Hopkins, 2005, p. 220)

- استراتيجية المؤسسة التي تنظر في كيفية تأثير طبيعة أنشطة الأعمال على قيم المؤسسة، وكيف ترتبط هذه القيم بالاستراتيجية وكيف يتم التعامل معها من خلال إدارة المخاطر، وتطوير السياسات، والمسؤوليات التي يتم تنفيذها على مستوى الإدارة العليا في المؤسسة.

- يتناول قسم التكامل كيفية تنظيم المؤسسات وإدارتها ودمج المسؤولية الاجتماعية في جميع عملياتها. هل هي جزء لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة؟ هل هي مدمجة في عمليات صنع القرار الاستراتيجي للشركة ومرتبطة بأنظمة الحوكمة الداخلية وإدارة المخاطر؟

يتم تقييم التكامل من خلال قسم الإدارة، حيث تتم مراجعة العمليات لمعرفة كيفية إدارة علاقات أصحاب المصلحة المختلفة. ينظر قسم الإدارة إلى القضايا الرئيسية للشركة والأهداف والغايات المحددة لإدارة هذه القضايا وكيفية التواصل وتنفيذ ومراقبة سياساتها وأهدافها وأهدافها. في المقابل، لدى الإدارة أربعة مجالات أخرى محددة على النحو التالي: المجتمع الذي يتعلق بالواجهة بين الأعمال والمجتمع، والذي يمكن أن يتأثر بشكل إيجابي أو سلبي بمشروع

2.5.3.3.1 مؤشر FTSE4good

تنتج مجموعة FTSE (Financial Times Stock Exchange) سلسلة مؤشرات FTSE4good ، التي تمنح المستثمرين فرصة الاستثمار في المؤسسات التي تلي معايير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات المعترف بها عالميًا. وعلى الرغم من أنها تتطلب قدرًا كبيرًا من البيانات وقد تم تغيير المؤشر بشكل كبير بمرور الوقت للسماح بمتطلبات حقوق الإنسان والبيئة، إلا أن غالبية المؤسسات تمكنت من تلبية معايير الاختيار الجديدة.

يعتمد على مفهوم الممارسة الجيدة للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على مستوى العالم.

للحصول على للتأهيل للإدراج في سلسلة مؤشرات FTSE4good، يجب أن تكون المؤسسات قد تحصلت على :

the FTSE-All Share Index (UK) أو FTSE All-World Developed Index (Global). بعد ذلك، يجب أن تستوفي

متطلبات المعايير في ثلاثة مجالات التالية:

- العمل نحو الاستدامة البيئية؛

- تطوير علاقات إيجابية مع أصحاب المصلحة؛

- الدفاع عن حقوق الإنسان العالمية ودعمها.

يتم استبعاد المؤسسات التي تم لديها مصالح تجارية في الصناعات التالية من سلسلة مؤشرات FTSE4good منتجي التبغ المؤسسات التي تصنع إما أجزاء لأنظمة الأسلحة النووية أو أنظمة الأسلحة النووية بالكامل ، شركات تصنيع أنظمة الأسلحة الكاملة مالكي أو مشغلي محطات الطاقة النووية المؤسسات العاملة في استخراج أو معالجة اليورانيوم. لقد تم تصميم معايير FTSE4good لتعكس إجمالاً واسع النطاق حول ما يشكل ممارسات المسؤولية الاجتماعية الجيدة على مستوى العالم. وباستخدام عملية تشاور مع السوق، يتم مراجعة المعايير وتحديثها بانتظام لضمان أنها تعكس التطورات في تفكير المسؤولية الاجتماعية والاتجاهات في الاستثمار المسؤول اجتماعياً مع تطورها. ونلاحظ ان المؤشرات المحددة والتدابير المقدمة، حيث تم تعريف المؤشرات في كل من المجالات الثلاثة (بيئة اجتماعية ، أصحاب المصلحة، و حقوق الإنسان) ولكن لم يتم تقديم أي مقاييس.

3.5.3.3.1 مؤشر Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

تم إنشاء Dow Jones Sustainability Index (DJSI) لتتبع أداء المؤسسات الرائدة في هذا المجال من حيث الاستدامة، تتكون هذه مؤشرات من مجموعة عالمية وأوروبية ، حيث تتمثل المؤشرات العالمية في مؤشرات Dow Jones Sustainability Index word (DJSI World) و هو مؤشر مركب من خمسة مؤشرات متخصصة، تم نشر هذه المجموعة من المؤشرات لأول مرة في 8 سبتمبر 1999. تم نشر المؤشرات الأوروبية وهي مؤشرات داو جونز ستوكس للاستدامة (DJSI STOXX) لأول مرة في 15 أكتوبر 2001. في هذا المؤشر يتم نشر دليل إرشادي يوضح منهجية تقييم الاستدامة ، وخصائص المؤشر ونشر البيانات والمراجعة الدورية والمراجعة المستمرة ونموذج الحساب والإدارة والمسؤوليات.

يتم تقييم جميع مؤشرات عائلة DJSI وفقاً لنفس تقييم الاستدامة للمؤسسات، كما يقيس الأداء المالي للمؤسسات التي يتم اختيارها بناءً على معايير الاستدامة، ومنه يستند هذا المؤشر على مفهوم الاستدامة.

تتولى شركة SAM (Sustainable Asset Management) التي يقع مقرها في زيورخ إدارة مؤشرات داو جونز. ويحدد تقييمها المؤسسات الرائدة في مجال الاستدامة من عالم الأسهم القابلة للاستثمار في مؤشر داو جونز ستوكس لكل

مجموعة صناعية. وتستند المنهجية إلى تطبيق معايير لتقييم الفرص والمخاطر الناجمة عن الأبعاد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية لكل شركة مؤهلة في عالم الأسهم القابلة للاستثمار في مؤشر داو جونز ستوكس. وتتكون هذه المعايير من معايير عامة تنطبق على جميع الصناعات ومعايير محددة تنطبق على المؤسسات في مجموعة صناعية معينة. ويتم استنباط المعايير بعد تحديد التحديات العالمية والصناعية.

يتم استخدام درجة الاستدامة لتحديد المؤسسات الرائدة في مجال الاستدامة في كل مجموعة صناعية. بالنسبة لكل شركة، تتكون مصادر المعلومات المدخلة لتقييم الاستدامة المؤسسية من الردود على استبيان عبر الإنترنت، والوثائق المقدمة، والسياسات والتقارير، والمعلومات المتاحة للجمهور، والاتصال المباشر بين محلل أبحاث SAM والمؤسسات. يتم التحقق من المعلومات المقدمة في الاستبيان. يتضمن التحقيق التحقق من الإجابات مع الوثائق المقدمة من قبل

4.5.3.3.1 أخلاقيات الأعمال Business Ethics 100

لقد تم إصدار قائمة أفضل 100 شركة مواطنة للمؤسسات، والتي تصدرها مجلة أخلاقيات الأعمال الأمريكية منذ عام 1999. إن تقديم الخدمات لمجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة هو جوهر المواطنة الجيدة للمؤسسات. وهذا هو ما تدور حوله قائمة أفضل 100 شركة مواطنة للمؤسسات. وفي حين تركز مقاييس النجاح التقليدية على عائد المساهمين، فإن هذه القائمة تحدد النجاح على نطاق أوسع. وباستخدام التصنيفات الاجتماعية التي جمعتها شركة KLD Research & Analytics of Boston في بوسطن، بالإضافة إلى العائد الإجمالي للمساهمين، تصنف قائمة أخلاقيات الأعمال المؤسسات وفقاً للخدمة المقدمة لسبع مجموعات من أصحاب المصلحة: المساهمين، والمجتمع، والأقليات والنساء، والموظفين، والبيئة، وأصحاب المصلحة من خارج الولايات المتحدة، والعملاء.

المفهوم المستخدم المواطنة المؤسسية، و البيانات الأساسية تأتي من شركة KLD Research & Analytics of Boston في بوسطن - البيانات والمؤشرات متاحة مجاناً للأكاديميين ومقابل رسوم بسيطة للمؤسسات الخاصة.

يتم تقديم المؤشرات في كل من المجالات ولكن لا يتم تقديم أي مقاييس على الرغم من توفر الدرجات الإجمالية لكل شركة. بيئة، العلاقات المجتمعية، العلاقات مع الموظفين، تنوع، علاقات العملاء.

5.5.3.3.1 تصنيف القدرة على المحاسبة AccountAbility Rating (AA)

تم إطلاق مؤشر المساءلة في 23 يونيو 2004 تزامناً مع قمة قادة الميثاق العالمي للأمم المتحدة في نيويورك، حيث حضر

العديد من شركات مجموعة المائة التي يغطيها المؤشر السابق، لمناقشة القيادة التجارية في المجتمع العالمي. تم تطوير المؤشر من قبل المنظمات غير الحكومية. يقيس المؤشر حالة المساءلة المؤسسية من خلال تصنيف المؤسسات الفردية على أدائها العالمي في مجال الاستدامة.

المفهوم المستخدم في هذا المؤشر هو تقييم التقدم الذي تحرزه المؤسسات في إنشاء نهج للمساءلة يدمج الممارسات المسؤولية الاجتماعية جوهر العمل، كما ان الفهم الشامل للروابط الأساسية بين المساءلة والاستراتيجية والأداء يشكل عنصراً بالغ الأهمية في التصنيف. ويتوقع هذا أن تتقدم المؤسسات من خلال:

- المشاركة في التعلم الذي يمكنهم من تطوير استراتيجيات تتماشى مع اهتمامات واحتياجات المجتمع؛
 - إنشاء عمليات حوكمة وإدارة تعمل على تحقيق هذه الاستراتيجيات؛
 - توفير الإفصاح العام الذي يوفر معلومات موثوقة ومادية لتمكين أصحاب المصلحة من اتخاذ قرارات المناسبة.
- وقد تم تطبيق هذا التقييم للتعلم والابتكار من خلال قياس المجالات "الداخلية" و المتمثلة في البنية الاستراتيجية والحوكمة وإدارة الأداء، والمجالات "الخارجية" الثلاثة المتمثلة في إشراك أصحاب المصلحة والضمان والإفصاح العام. ويستند هذا التقييم إلى التطورات الرئيسية في هذا المجال على مدى العقد الماضي، وأبرزها الميثاق العالمي للأمم المتحدة، ومبادرة الإبلاغ العالمية، وسلسلة AA1000، والرؤى التي توفرها التصنيفات الأخرى، وخبرات المؤسسات التي تتولى المهمة الصعبة المتمثلة في تحمل المسؤولية.

4.3.1 الحوكمة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية

تسعى المؤسسات اليوم إلى تسخير الطرق والوسائل التي تجعل قوائمها ذات مصداقية وتعبر عن وضعيتها الحقيقية، تلبية لاحتياجات الأطراف ذات المصلحة و خصوصاً المستثمرين. ومن بيان أدوات تحقيق الإفصاح الحوكمة ومحاسبة المسؤولية الاجتماعية.

1.4.3.1 مفهوم الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

لقد تطورت أنظمة الإفصاح المحاسبي بتطور أنظمة المحاسبة فقبل ظهور الثورة الصناعية كان هناك ما يعرف بمنظمات الأشخاص، وهي عبارة عن منظمات فردية سادت في تلك الفترة، تتميز بسهولة الاطلاع على المعلومات المالية الموجودة في الدفاتر والسجلات والحسابات المختلفة لذلك لم تكن هناك حاجة للإفصاح كما هو الحال في يومنا هذا.

1.1.4.3.1 مفهوم الإفصاح المحاسبي

يعرف على أنه " عملية إظهار المعلومات المالية سواء كانت كمية أو وصفية في القوائم المالية أو الهوامش والملاحظات والجداول المكملة في الوقت المناسب، مما يجعلها غير مضللة وملائمة لمستخدميها من الأطراف الخارجية و التي ليس لها سلطة الاطلاع على الدفاتر والسجلات لمنظمات الأعمال"

وبالتالي فالإفصاح هو إظهار جميع المعلومات التي يحتاجها المستفيدون في الوقت المناسب لمساعدتهم في اتخاذ القرارات، حيث أن الهدف منه ضمان الشفافية وإعطاء صورة عن الوضعية الحقيقية للمنظمة، مع إبراز العناصر التي تزيد من ثروتها للعمل على تطويرها لتحقيق الاستمرارية والنمو.

2.1.4.3.1 تعريف الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

يعتبر الإفصاح المحاسبي الأسلوب أو الطريقة التي تستطيع بواسطتها المؤسسات إعلام المجتمع بأطرافه المختلفة عن أنشطتها الاجتماعية، وتعتبر القوائم المالية الخاصة بها أداة مناسبة لتحقيق ذلك.

يمكن تعريف الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية على أنه عرض البيانات والمعلومات المتعلقة بالنشاط الاجتماعي بشكل يمكن من تقويم الأداء الاجتماعي للمؤسسات

انعكس الاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على اهتمام المحاسبة بهذا الموضوع الحديث نسبياً، والتي تبلورت في المطالبة المتزايدة من جانب الهيئات المحاسبية العلمية والمهنية بقيام الوحدات الاقتصادية بالإفصاح عن المعلومات الاجتماعية، كما ظهرت دراسات محاسبية عديدة تؤكد أهمية هذا الاتجاه.

3.1.4.3.1 أهمية الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

في الآونة الأخيرة، تم فحص السمات الرئيسية لنجاح المؤسسات إلى جانب ممارساتها الاجتماعية حيث تشمل فوائد الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات سمعة أفضل للشركة، وميزة تنافسية أفضل، ومزيد من الشفافية المقارنة التنافسية وتشجيع العاملين على تحقيق التنمية المستدامة للشركة ، كما أشارت دراسات سابقة إلى أن الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يمكن المؤسسات من زيادة الإيرادات وخفض التكاليف (Buallay, Kukreja, & Aldhaen, 2020) بالإضافة إلى ذلك، تم اعتبار الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بمثابة أداة لتوليد الميزة التنافسية وتحسين الأداء المالي.

إن الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات له تأثير كبير على ثقة أصحاب المصلحة، وإذا تم استخدامه بشكل صحيح، فإنه يدعم الاستدامة التنظيمية فكلما زاد الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، كلما انخفض خطر الأعمال.

2.4.3.1 محددات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية

يمكن أن يتأثر الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية من قبل المؤسسات بعوامل مختلفة، والتي يمكن الإشارة إليها من خلال خصائص المؤسسة، حيث أن المؤسسات الكبيرة تميل إلى الإبلاغ عن مسؤوليتها الاجتماعية لأنها تحظى باهتمام أكبر من المجتمع، وبالتالي تكتسب المؤسسات الكبيرة ضغطاً عاماً أكبر لإظهار مسؤوليتها الاجتماعية. بالإضافة إلى حجم المؤسسة (Anatam, 2019)، ويمكن حصر محددات الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية في:

1.2.4.3.1 حجم المؤسسة

وبحسب wakid (2012) فإن نظرية الشرعية هي أساس العلاقة بين حجم المؤسسة والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية. والشرعية هي شكل من أشكال الاعتراف بوجود المؤسسة من قبل المجتمع. وللحصول على هذه الشرعية فإن المؤسسات الكبيرة ستعبر عن مسؤوليتها الاجتماعية على نطاق أوسع لأن الأنشطة التي تقوم بها المؤسسات الكبيرة أكثر من تلك التي تقوم بها المؤسسات الصغيرة، وبالتالي يكون لها تأثير كبير على المجتمع. وبالتالي فإن الإفصاح الأوسع هو مظهر من مظاهر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. كما أن المؤسسات ذات الأحجام الكبيرة لديها بعض المساهمين الذين يهتمون بالمسؤولية الاجتماعية تجاه البيئة، وبالتالي فإن التقارير السنوية تعتبر أدوات فعالة من قبل المؤسسات لتوصيل المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، وذكر وونغ وفريكسيل (2004) أنه لتحسين سمعة المؤسسة في نظر المجتمع فإن المؤسسات الكبيرة ستزيد من الوعي والاهتمام بالبيئة. ومن المعتقد أن الكشف عن المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات سيزيد من سمعة المؤسسة (Anatam, 2019).

2.2.4.3.1 الربحية

وفقاً (Guthrie and Parker (1977) قالوا إن المنظمات تعبر عن أدائها في الإدارة البيئية بمكونات مختلفة بهدف الحصول على ردود فعل إيجابية ومشروعة، ومن خلال القيام بالإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، من المتوقع أن تتمكن المؤسسة من اكتساب الشرعية من المجتمع. تمنح الربحية الثقة للمؤسسات لتقديم إفصاحات

طوعية. ستحفز المستويات المرتفعة من الربحية المؤسسات على التعبير عن المسؤولية الاجتماعية. وجد روزلي وآخرون (2016) في بحثه أن الربحية يمكن أن تزيد من الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. الربحية هي أحد العوامل التي تشجع الإدارة على أن تكون حرة ومرنة في التعبير عن مسؤوليتها الاجتماعية تجاه المساهمين يمنح المستوى المرتفع من الربحية المرونة لإدارة المؤسسة لتنفيذ والإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.

3.2.4.3.1 نوع النشاط الصناعي

تحتل الصناعات ذات الفئات البارزة باهتمام أكبر من الجمهور لأن أنشطتها التشغيلية مرتبطة بشكل مباشر بمصالح واسعة، لذلك إذا أرادوا تجنب الصراعات مع المجتمع والناشطين البيئيين، فيجب على المؤسسة الكشف عن جميع أنشطتها الاجتماعية (Sembring، 2003). هذا الشرط يتوافق مع نظرية الشرعية المتعلقة بالآراء السياسية. ذكر زين الدين (2007) أنه من المتوقع أن تتمكن المؤسسات من صد الانتقادات من أنشطتها الاجتماعية من خلال التعبير عن مسؤوليتها الاجتماعية. يُعتقد أن الصناعة البارزة تكشف عن مسؤولية اجتماعية أوسع من الصناعة المنخفضة (Wakid، 2012). هذا لأنه بشكل عام سيكون الناس أكثر حساسية لنوع الصناعة البارزة. إن إهمال الصناعة البارزة في تأمين عملية الإنتاج سيكون قاتلاً للمجتمع. على النقيض من الصناعة المنخفضة التي لا تحظى باهتمام كبير من الجمهور إذا فشلت العمليات التي يتم تنفيذها في جوانب معينة من الإنتاج (Darwis، 2009)

4.2.4.3.1 استقلالية مجلس المفوضين

صرح كولير وغريغوري (1999) أنه كلما زادت نسبة المفوضين المستقلين في المؤسسات، كان من الأسهل التحكم في الرؤساء التنفيذيين وستكون الإشراف أيضاً أكثر فعالية. هذا الشرط يتوافق مع نظرية الوكالة، حيث أن مجلس المفوضين المستقل هو أعلى آلية للرقابة الداخلية تتوافق مع المهمة وستقوم السلطة بالإشراف على تصرفات الإدارة العليا. إن وجود مجلس مفوضين مستقل يمكن أن يقلل من مشاكل الوكالة، ويضمن أن تكون آلية الرقابة فعالة، وبالتالي يشجع الإدارة على الكشف عن معلومات أوسع، بما في ذلك المعلومات حول المسؤولية الاجتماعية (Handayati and Rochayatun، 2015). هذا الحكم له تأثير على الإشراف على الإدارة من أجل القيام بالأنشطة التي تتوافق مع الأهداف التي تم تحديدها لاستدامة المؤسسة. النشاط المقصود هو تنفيذ

أنشطة الكشف عن المسؤولية الاجتماعية (Nurkhin، 2010).

5.2.4.3.1 مجلس الإدارة

في الحفاظ على استمرارية الأعمال، يجب أن يكون مجلس الإدارة باعتباره أعلى عنصر في الإدارة قادرًا على ضمان الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات. فيما يتعلق بنظرية الشرعية، فإن مجلس الإدارة مسؤول عن الحصول على شرعية جميع أصحاب المصلحة (Anatam، 2019، p. 241). يعد الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية قرارًا استراتيجيًا يتخذه مجلس الإدارة لمواءمة مصالح المساهمين والإدارة. تعتبر الإفصاحات التي تقدمها المؤسسات بمثابة أداة لإقناع أصحاب المصلحة بأنه من أجل الحفاظ على استدامة المؤسسة، فقد ضمن مجلس الإدارة الوفاء بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، ذكرت دراسات أخرى أن حجم مجلس الإدارة يمكن أن يزيد من الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية. كما أن حجم مجلس الإدارة يعكس آلية حوكمة المؤسسات، وسيأخذ صنع القرار من قبل المديرين في الاعتبار آراء أعضاء مجلس الإدارة.

3.4.3.1 نماذج الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

يعتبر الإفصاح الاجتماعي من أحدث التطورات التي عرفها الإفصاح المحاسبي، حيث يتم من خلاله الإفصاح عن نتائج الأنشطة الاجتماعية للمؤسسات بأساليب ونماذج مختلفة.

1.3.4.3.1 أساليب الإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

تعددت وجهات النظر بين الباحثين فيما يتعلق بأساليب الإفصاح عن الأداء الاجتماعي، ومن بين الأساليب المقترحة للإفصاح عن النشاطات الاجتماعية التالي:

- أسلوب عرض النشاطات الاجتماعية في تقرير منفصل عن التقارير المالية، ويتضمن المبالغ التي أنفقت على كل نشاط من الأنشطة الاجتماعية، ويعرض متزامنا مع القوائم المالية، ولا يتضمن المنافع التي حققتها تلك النشاطات؛
- أسلوب عرض النشاطات الاجتماعية ضمن القوائم المالية دون الاعتماد على تحليل التكاليف والمنافع من هذه الأنشطة، ويتخذ هذا التقرير شكل وصفي لا يحتوي على قيم مالية، ومن ثم تبويب النشاطات الاجتماعية في هذا الأسلوب إلى أربع مجموعات، العاملين أو الموارد البشرية، البيئة، المجتمع، والمستهلكين؛

- أسلوب عرض النشاطات الاجتماعية ضمن القوائم المالية مع إظهار جميع المبالغ التي أنفقت على كل نشاط، ويعتمد هذا الأسلوب على الإفصاح عن المعلومات الكمية والنشاطات المنجزة وعن قياس المنفعة من هذه النشاطات بما يتناسب مع قيمة ما أنفق؛
- أسلوب عرض الأنشطة الاجتماعية بشكل منفصل عن القوائم المالية متضمنة التكاليف والمنافع الأنشطة الاجتماعية، وتطلق عليها اسم قائمة التأثير الاجتماعي، وفيها يتم الإفصاح عن كل المنافع والتكاليف وصافي العجز أو الفائض الاجتماعي الذي تحقق للمجتمع.

2.3.4.3.1 نماذج الوصفية للإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية

تعد النماذج الوصفية من أكثر النماذج شيوعاً وأسهلها تطبيقاً ، أن يكون الإفصاح في صورة وصفية إنشاءً روائي) أو على شكل حسابات إضافية تندرج في صلب القوائم المالية ، وتتضمن هذه النماذج وصفة للأنشطة التي قامت الوحدة الاقتصادية من خلال الأيفاء بالتزاماتها الاجتماعية دون أن يكون الوصف مقترناً بتحليل عناصر التكاليف والمنافع الاجتماعية لتلك الوحدة (عباس و دجلة ، 2015) ، أما ميزته الأساسية فتتمثل بانخفاض تكاليف تطبيقه مقارنة بالمدخل الأخرى لقلة المستلزمات المالية والبشرية التي يطلبها فهو يستند الى القياس الوصفي في توفير المعلومات دون تقويم كمي أو نقدي للتأثيرات الناجمة عن أنشطة الالتزامات الاجتماعية للوحدة الاقتصادية.

وقد تم عرض بعض النماذج سابقاً في عنصر القياس المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية و تتمثل في نموذج EGFA و نموذج SMFC.

3.3.4.3.1 نماذج تكاليف الالتزامات الاجتماعية للإفصاح المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية

يعد هذا المدخل أكثر تقدماً من المدخل الوصفي في مجال الإفصاح عن الالتزامات الاجتماعية إذ يوفر وسيلة تمكن الوحدة من أقناع الأطراف المختلفة بالجهود التي تبذلها الوحدة الاقتصادية من أجل الأيفاء بالتزاماتها الاجتماعية من خلال الإفصاح عن مقدار المبالغ التي تحملتها لقاء قيامها بالأنشطة الاجتماعية، وفي مايلي نستعرض اهم نماذج مدخل التكلفة.

- نموذج Linowese : و يسمى بالتقرير عن النشاط الاجتماعي الاقتصادي (Linowese)، حيث تقسم تكاليف الأنشطة الاجتماعية إلى ثلاث مجموعات؛ الأولى، تتعلق بتكاليف الأفراد العاملين؛ والثانية، تتعلق بتكاليف الأنشطة للبيئة؛ والثالثة، تتعلق بتكاليف الأنشطة للإنتاج، حيث يميز بين نوعين من التكاليف الاجتماعية؛ الأولى، التكاليف

التي تنفقها الوحدة الاقتصادية في السعي لتحقيق الأهداف الاجتماعية، وفي رأيه، تمثل هذه التكاليف تحسينات (منافع اجتماعية)؛ والثانية، هي التكاليف التي تنفقها الوحدة الاقتصادية أو كان ينبغي أن تنفق على جانب معين من المجموعات الثلاث المذكورة أعلاه وتمثل (أضراراً اجتماعية) (shujaa , 2024, p. 192). ويمكن تقييم نموذج Linowese على الأساس المقترح على النحو التالي:

– منطقة الإفصاح: يركز هذا النموذج فقط على الأنشطة الاجتماعية التطوعية في مجالات الموارد البشرية والبيئة والمنتج، على أساس أن هذه الأنشطة يتم التضحية بها لصالح المجتمع دون أنشطة اجتماعية إلزامية، والتي تعتبر في نظره ملزمة قانوناً وإلزامياً، وبالتالي لا تندرج ضمن قائمة النشاط الاجتماعي والاقتصادي.

– طريقة الإفصاح: ويعتمد النموذج على القياس النقدي، سواء في التعبير عن المنافع الاجتماعية أو الأضرار، معبراً عنها بمصطلحات نقدية.

– نتائج الإفصاح: وقد تم إدراج هذا النموذج في قائمة الدخل تحت مسمى قائمة الدخل الاجتماعي الاقتصادي المعبر عنها نقدياً وهي منفصلة عن القوائم المالية التقليدية، وفي تقييم هذا النموذج فإنه يقتصر على قياس التكاليف الاجتماعية الطوعية دون الإلزامية متجاهلاً طبيعة النشاط الذي قد يكون المعيار المناسب لتخصيص التكاليف الاجتماعية وكيفية قياس الضرر على المجتمع حيث يخضع للتقييم الشخصي مما يؤثر على الموضوعية والموثوقية والملاءمة والحياد إلى حد كبير.

• نموذج عبد المجيد: ويقترح عبد المجيد نموذجاً لتقرير الأداء الاجتماعي، يسميه حساب الربح والخسارة الاجتماعي، حيث يتم تقسيم الأنشطة الاجتماعية وفقاً لهذا النموذج إلى أربعة مجالات (تفاعل العامل/البيئة/حماية المستهلك/مكافحة التلوث)، ويرى عبد المجيد أن الإفصاح عن هذه المجالات الأربعة يقتصر على التكاليف الاجتماعية دون الفوائد المترتبة عليها، وهو ما يبرره صعوبة قياس هذه الفوائد الاجتماعية. ويمكن تقييم نموذج عبد المجيد على الأساس المقترح على النحو التالي:

– منطقة الإفصاح: يتضمن النموذج أربعة مجالات للنشاط الاجتماعي (مجال التفاعل بين العامل والبيئة/حماية المستهلك/مكافحة التلوث). وفي هذه الحالة، يقتصر الإفصاح على التكاليف دون فوائد اجتماعية.

– طريقة الإفصاح: يركز النموذج على القياس النقدي للأنشطة الاجتماعية التي تقوم بها الوحدة الاقتصادية

سواء كانت اختيارية أو إلزامية، بالإضافة إلى حجم الضرر الذي قد تسببه الوحدة الاقتصادية.

– نتائج الإفصاح: ويتبع النموذج أسلوب الإفصاح المالي (النقدي) في صورة قائمة تسمى نموذج (حساب الأرباح والخسائر المالية الاجتماعية) ويجمع بين التكاليف الاقتصادية والاجتماعية بحيث يعكس النموذج الأداء الإجمالي للوحدة الاقتصادية. وفي تقييم هذا النموذج يركز على الأداء الإجمالي للوحدة الاقتصادية اقتصاديا واجتماعيا واهتمامها بقياسها للتكاليف الاجتماعية دون الفوائد واهتمامها بالشركات الكبيرة وليس الصغيرة ولم يتطرق عبد المجيد إلى الأطراف المشاركة في عملية إعداد النموذج.

4.3.4.3.1 نماذج تكاليف و المنافع الاجتماعية للإفصاح المحاسبي للمسؤولية الاجتماعية

يعد هذا المدخل من أوسع المداخل وأكثرها شمولاً من المدخلين السابقين (المدخل الوصفي ومدخل التكلفة) أن يتضمن هذا المدخل قياس كل من عناصر التكاليف والمنافع المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية ، ورغم إن قياس المنافع الاجتماعية يمثل عائقاً ومشكلة أساسية تواجه المحاسبين لتوفير معلومات موثوق بها وموضوعية عن الأداء الاجتماعي إلا أنه وجد العديد من النماذج والدراسات التي حاولت الوصول للشمول عند التقرير عن الأداء الاجتماعي (عباس ودجلة ، 2015) ومن أهم هذه النماذج نذكر:

- نموذج **Estes** يسمى قائمة التأثير الاجتماعي، والذي يكشف عن كل من التكاليف والفوائد الاجتماعية للوصول إلى العجز الصافي أو الفائض الاجتماعي للوحدة الاقتصادية. في إطار هذا النموذج، تتكون الفوائد الاجتماعية من كل عائد اجتماعي أو مكون من مكونات المجتمع وتنعكس في التأثيرات الاقتصادية أو غير الاقتصادية داخلياً أو خارجياً، سواء تم دفع ثمنها أم لا. التكاليف الاجتماعية بموجب هذا النموذج هي التكلفة أو التضحية التي تنطوي على عبء على المجتمع أو أحد مكوناته والانعكاسات التي لها تأثير اقتصادي أو غير اقتصادي داخلياً أو خارجياً، سواء دفعت الوحدة الاقتصادية ثمنها أم لا. تجدر الإشارة إلى أن إستس قد أخذ المفهوم الواسع (وجهة نظر الوحدة الاقتصادية والمجتمع معاً) في تعرضه لعناصر كل من التكاليف والأنشطة الاجتماعية، ويشير إستس إلى أنه يمكن قياس الفوائد الاجتماعية بأي عائد اجتماعي أو مكون من مكونات المجتمع (Babajee, Seetanah, & Nunkoo, 2022). يمكن تقييم نموذج **Estes** على الأساس المقترح على النحو التالي:

- منطقة الإفصاح: ويعد هذا النموذج شاملاً من حيث أنه يتضمن الكشف عن عناصر التكاليف والفوائد الاجتماعية

من وجهة نظر المجتمع، ولكنه لم يحدد تصنيفاً لمجالات الأنشطة الاجتماعية.

- طريقة الإفصاح: ويقوم النموذج بأخذ قياس نقدي لكل عنصر من عناصر التكاليف والفوائد الاجتماعية على أساس أسس مختلفة تعتمد على التكلفة التاريخية، والتكلفة الحالية، وتكلفة الاستبدال في قائمة واحدة، والجدول الموالي يمثل قائمة التأثير الاجتماعي حسب نموذج Estes

جدول رقم (12-1) قائمة التأثير الاجتماعي عن السنة المنتهية في 12/31/....

البيان	جزئي	كلي	اجمالي
المنافع الاجتماعية			
السلع والخدمات التي تم توفيرها			
مدفوعات للعناصر الاجتماعية:			
رواتب وأجور			
مدفوعات لموردي السلع والخدمات			
ضرائب مسددة			
تبرعات خيرية			
توزيعات أرباح			
قروض للغير ومدفوعات أخرى			
مزايا عينية للعاملين			
خدمات اجتماعية			
تحسينات للبيئة			
منافع أخرى			
إجمالي مدفوعات للعناصر الاجتماعية			
إجمالي المنافع الاجتماعية			
التكاليف الاجتماعية			
سلع ومواد أولية تم الحصول عليها			

			مباني ومعدات مشتراة
			عمل وخدمات مستخدمة
			إصابات أمراض عمل
			خدمات عامة
			أضرار للبيئة:
			تلوث الهواء
			تلوث الماء
			مخلفات
			إجمالي التكاليف الاجتماعية
			الفائض او العجز الاجتماعي للسنة

المصدر: (Babajee, Seetanah, & Nunkoo, 2022)

ويلاحظ أن تأثيرات الأنشطة الاجتماعية في النوع الثاني والثالث من أنواع التقارير الاجتماعية المنفصلة يتم تقديمها والتعبير عنها بوحدة النقد، بينما يعتمد في النوع الأول أسلوب الإفصاح الوصفي. ولا شك أن النوع الأخير هو أشمل أنواع التقارير.

4.4.3.1 الطرق البديلة للإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية مبادرة إعداد التقارير العالمية

وقد أجرت مبادرة إعداد التقارير العالمية (GRI) مشاورات موسعة مع المتخصصين لتحديد المؤشرات لقياس التقدم في إعداد التقارير الاجتماعية. وهي تدرك أن وضع إطار إعداد تقارير مقبول عالميًا يتطلب مدة زمنية طويلة، وقد تم تقديم المنهجية على نطاق واضح في تقريرها "المبادئ التوجيهية لعام 2018" والتي تم تلخيصها في الجدول التالي:

جدول رقم (1-13) معايير إعداد التقارير العالمية

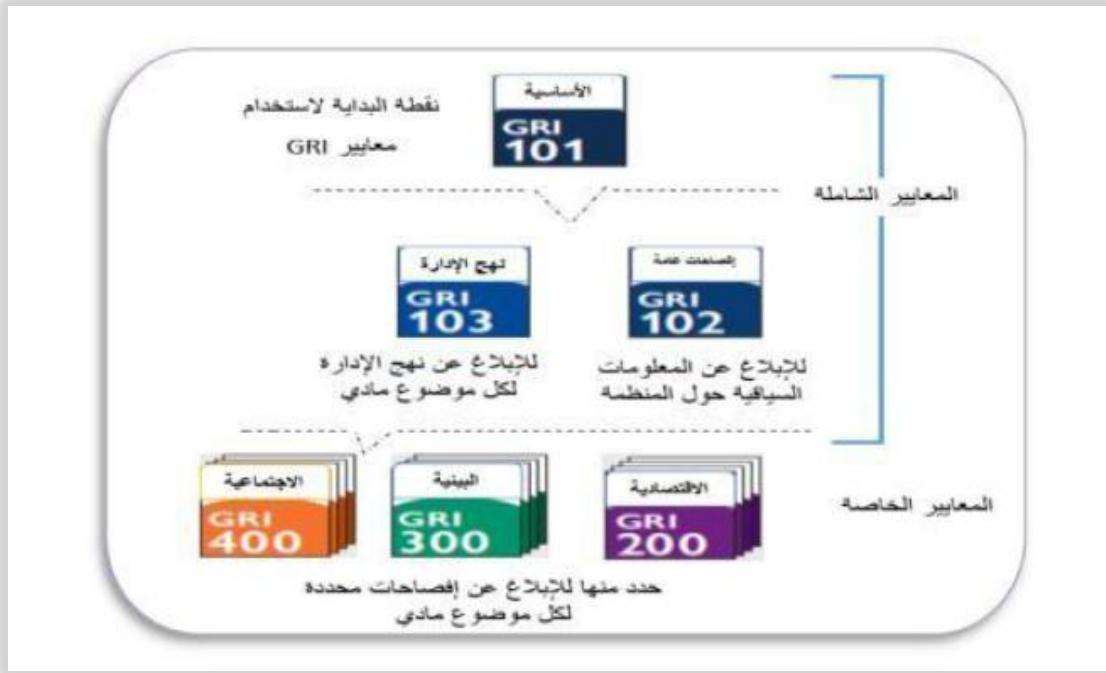
المعايير العالمية (أساسية)
GRI 101: الأساس
GRI 102: الإفصاحات العامة
GRI 103: نهج الإدارة
معايير خاصة بالموضوع (إضافية)

GRI 200: الاقتصاد	GRI 300: البيئة	GRI 400: الاجتماعية
GRI 201: الأداء الاقتصادي	GRI 301: المواد	GRI 401: التوظيف
GRI 202: التواجد في السوق	GRI 302: الطاقة	GRI 402: العلاقات بين العمال والإدارة
GRI 203: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة	GRI 303: المياه والنفايات السائلة	GRI 403: الصحة والسلامة المهنية
GRI 204: ممارسات المشتريات	GRI 304: التنوع البيولوجي	GRI 404: التدريب والتعليم
GRI 205: مكافحة الفساد	GRI 305: الانبعاثات	GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص
GRI 206: السلوك المناهض للمنافسة	GRI 306: النفايات السائلة والنفايات	GRI 406: عدم التمييز
	GRI 307: الامتثال البيئي	GRI 407: حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية
	GRI 308: تقييم البيئة للموردين	GRI 408: عمالة الأطفال
		مسرد معايير GRI
		GRI 409: العمل القسري أو الإلزامي
		GRI 410: ممارسات الأمن
		GRI 411: حقوق الشعوب الأصلية
		GRI 412: تقييم حقوق الإنسان
		GRI 413: المجتمعات المحلية
		GRI 414: التقييم الاجتماعي للموردين
		GRI 415: السياسة العامة
		GRI 416: صحة وسلامة العملاء
		GRI 417: التسويق والتصنيف
		GRI 418: خصوصية العملاء
		GRI 419: الامتثال الاجتماعي والاقتصادي

مصدر: (Global Reporting Initiative (GRI), 2018)

من الجدول نلاحظ ان المفهوم المستخدم هو تقرير الاستدامة، كما تستخدم المبادرة العالمية لإعداد التقارير مصطلح "تقرير الاستدامة" مرادفًا لتقارير المواطنين، والتقارير الاجتماعية، والتقارير الثلاثية الأبعاد، وغيرها من المصطلحات التي تشمل الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية لأداء المؤسسة"، و الشكل الموالي يوضح مكونات مبادرة إعداد التقارير العالمية.

الشكل رقم 3- 1- مكونات مبادرة إعداد التقارير العالمية.



المصدر:

من الشكل نلاحظ ان تقسم المبادرة العالمية لإعداد التقارير المؤشرات الى "الأساسية" و"الإضافية" حيث تكون المؤشرات الأساسية:

ذات صلة بأغلب المنظمات التي تقوم بإعداد التقارير، وتثير اهتمام أصحاب المصلحة (Berber, slavić, & aleksić, 2018, p. 154).

وبالتالي، فإن تسمية المؤشر بـ"الأساسي" تدل على أهميته العامة لكل من المراسلين ومستخدمي التقارير. وتُعرّف المؤشرات الإضافية بأنها تلك التي تتمتع بوحدة أو أكثر من الخصائص التالية.

- تمثل ممارسة رائدة في القياس الاقتصادي أو البيئي أو الاجتماعي، على الرغم من استخدامها حالياً من قبل عدد قليل من منظمات إعداد التقارير

- توفير معلومات تهم أصحاب المصلحة المهمين بشكل خاص للكيان المقدم للتقارير

- وتعتبر هذه المؤشرات جديدة بمزيد من الاختبار من أجل النظر فيها كمؤشرات أساسية مستقبلية.

من إطار عمل GRI، يتم استخدام مجموعة واسعة من المؤشرات وتجميعها من حيث الأبعاد/القضايا الثلاثة للتعريف التقليدي للاستدامة: الاقتصادية والبيئية والاجتماعية. لكل مجال، يحدد GRI فئة، ثم جانباً، ثم المؤشرات. لا يتم تقديم أي مقاييس.

5.4.3.1 مدى تأثير تطبيق قواعد الحوكمة على جودة الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية

تعتبر العلاقة بين الحوكمة و بين الإفصاح علاقة ذات اتجاهين حيث يتوقف تحقيق مزايا و منافع الحوكمة على إفصاح المؤسسات عن ممارسات الحوكمة بها مما يؤدي إلى زيادة مصداقية المؤسسات أمام جمهور المتعاملين و اكتسابها سمعة حسنة، الأمر الذي يعيد الثقة بها و بسوق المال ككل، وبالتالي تحقيق معدلات نمو مرتفعة، و يمكن القول أن الإفصاح يعمل على تدعيم و زيادة فعالية حوكمة المؤسسات. كما تعمل الحوكمة على تدعيم الإفصاح من خلال توفيرها لمعايير الإفصاح والشفافية، وبالتالي فهي تضمن شمول التقارير المالية لجميع المعلومات اللازمة و الضرورية لإعطاء مستخدميها صورة واضحة عن النشاط الذي تقوم به منظمة الأعمال.

1.5.4.3.1 الإفصاح المحاسبي اهم ركائز حوكمة المؤسسات

تمثل آلية الإفصاح أحد أهم الركائز لحوكمة المؤسسات، فتوفير المعلومات المحاسبية و غير المحاسبية يعد من أهم أدوات تحقيق ما يلي :

- الصحة و السلامة المالية:

- توفير مناخ المعلومات لجميع متعاملين في المؤسسة ؛

- جذب اهتمام المستثمرين و تعريفهم بالمؤسسة ؛

- تحقيق الانتباه و اليقظة فيما يحدث داخل المؤسسة.

ومن ثم تحرص معظم المؤسسات على بناء و تأسيس نظام جيد للإفصاح والشفافية وتوفير المعلومات بالكم و الجودة و في الوقت المناسب مع الالتزام بالقواعد و اللوائح المؤسسة و التي تحدد جوانب و مجالات و خصائص الإفصاح سواء فيما يتعلق بالموضوعات أو العناصر التي يتوجب الإفصاح عنها و إثباتها بالقوائم المالية.

مكن القول أن الحوكمة تؤثر على الإفصاح من خلال الجوانب التالية:

- الاهتمام بالمعلومات غير المالية: تعرف المعلومات غير المالية بأنها كافة المعلومات بخلاف تلك الواردة في القوائم المالية ومعظم الملاحظات المرفقة بها كما أنها تتضمن كلا من المعلومات الخبرية و المعلومات الكمية، وعلى وجه العموم فإن المعلومات غير المالية تشير إلى كافة المعلومات التي يمكن صياغتها في صورة غير مالية سواء كانت كمية مثل: عدد

العمال، الحصة التسويقية، إحصائيات التشغيل... وغيرها، أو وصفية مثل: مستوى المنافسة، الحالة الاقتصادية العامة، عرض المنافسين لمنتجات جديدة، الكفاءة الإدارية.....

وتحتل المعلومات غير المالية باهتمام كبير من قبل صانعي القرار كونها تتميز بعدم تعرضها لتأثير التحريفات الناتجة عن بعض الإجراءات المحاسبية، كما أنها تتميز بالسهولة والقابلية للفهم حتى بواسطة الغير متخصصين في مجال المحاسبة، وتعتبر المعلومات غير المالية مصدر ذو قيمة هائلة ليس فقط بالنسبة للمراجعين باعتبارها الأساس لتدعيم العديد من أحكام المراجعة وإنما أضحت تلعب دور عظيم الأهمية في العديد من المجالات. حيث أن انحصار الإفصاح المحاسبي في البيانات المالية فقد نجم عنه ضعف كفاءة سوق الأوراق المالية في مجال تسعير الأسهم، حيث أن المعلومات المالية ما هي إلا جزء من المعلومات التي تؤثر على سوق المال الكفاء. وما يؤكد على أهمية المعلومات غير المالية التعليمات التي أصدرتها لجنة البورصة الأمريكية حيث يختص أولها بالإفصاح عن المعلومات غير المالية.

التحول من الإفصاح الاختياري إلى الإفصاح الإلزامي: يشمل المعلومات الاستراتيجية والبيانات غير المالية بالإضافة إلى البيانات المالية الإضافية التي لا تشملها القوائم المالية وحتى يمكن توسيع دائرة المعلومات المتاحة لجموع المستثمرين. لكن يتم الحد من تماثل المعلومات بين الإدارة والمستثمرين وبين المستثمرين أنفسهم، نتيجة اتصال بعضهم بإدارة المؤسسات وحتى يتم الوصول إلى سوق كفى لرأس المال وسعر عادل للسهم لذلك لا بد وأن يتحول الإفصاح الاختياري إلى إلزامي.

• تدعيم الإفصاح الإلكتروني: يساعد الإفصاح الإلكتروني على نشر المعلومات المالية في التوقيت المناسب والمتزامن باستمرار، لذلك فهو يحقق عدة مزايا منها:

- توفير معلومات في الوقت المناسب؛

- تحقيق التغذية العكسية؛

- تحقيق إمكانية التحديث الفوري ؛

- تخفيض درجة عدم تماثل المعلومات؛

- سهولة الوصول للمعلومات المطلوبة.

2.5.4.3.1 تطبيق حوكمة المؤسسات وفق مقومات الإفصاح المحاسبي

تطالب حوكمة المؤسسات بالإفصاح في الوقت المناسب على كافة التطورات الأساسية التي تحدث فيما بين التقارير الدورية، و يطالب بتقديم معلومات إلى كافة المساهمين و بصورة متزامنة بهدف ضمان المعاملة المتكافئة، و لتطبيق ذلك يجب مراعاة ما يلي:

- يجب أن يشتمل موضوع الإفصاح على المعلومات الأساسية المتصلة بما يلي:
 - النتائج المالية و التشغيلية لمنظمات الأعمال؛
 - أهداف منظمة الأعمال؛
 - ملكية الأغلبية و حقوق التصويت؛
 - أعضاء مجلس الإدارة و كبار المديرين، مرتباتهم و مبادئهم؛
 - عوامل المخاطرة الملموسة في الأجل القريب؛
 - المسائل الأساسية المتصلة بالمساهمين و غيرهم من أصحاب المصالح؛
- هيكل و سياسات سلطات الإدارة في منظمات الأعمال؛
- يجب إعداد المعلومات و الإفصاح عنها وفقا للمعايير المحاسبية و المالية و الغير مالية للإفصاح و المراجعة كما ينبغي إجراء المراجعة السنوية؛
- يجب أن تتيح قنوات نقل المعلومات إمكانية وصول مستخدمي تلك المعلومات إليها بصورة تتسم بالعدالة و سلامة التوقيت و فعالية التكاليف، فقنوات نقل المعلومات لها من الأهمية ما يوازي محتوى المعلومات ذاته.

الخلاصة

تعتبر محاسبة المسؤولية الاجتماعية من أحدث التطورات التي عرفها الفكر المحاسبي، فالتزام المؤسسات اليوم إتجاه أصحاب المصلحة أجبرها على تقوية الروابط بينها وبين المجتمع الذي تمارس فيه نشاطها، بما من شأنه أن يجعلها طرفا فاعلا ومساهما في تنمية المجتمع وخدمته. وهذا بدوره يعزز مكانة منظمة الأعمال في أذهان المستهلكين ويحصن من أدائها المستقبلي ويديم استمرارها في السوق.

وقد يبدو أن الالتزام بمحاسبة المسؤولية الاجتماعية هو تقدير قيمة التكاليف الإضافية و العبء الناتج عن قيام منظمة الأعمال بالتزامها اتجاه المجتمع، غير أنه إذا ما تمعنا في المكاسب الناجمة عن الالتزام الاجتماعي خصوصا تلك التي تتحقق في الأمد البعيد نجد أن قيم العوائد تكون معتبرة، فالقوائم المالية التي تعد وفقا لأسس محاسبة المسؤولية الاجتماعية تكون ذات دلالة وأكثر مصداقية وتعبر عن الوضعية الحقيقية لمنظمة الأعمال. كما أن قواعد محاسبة المسؤولية الاجتماعية هي تطبيق عملي لقواعد الإفصاح والشفافية التي تدعو لها المؤسسات التي تطبق قواعد الحوكمة.



الاطار العلمي للتدقيق الاجتماعي



2. الإطار العلمي للتدقيق الاجتماعي

تمهيد

بالنظر لما حققه التدقيق في المجال المالي والمحاسبي من نتائج أسهمت في رفع كفاءة أداء المؤسسة وأداء مواردها البشرية وزيادة كفاءتها الإنتاجية ، وحسن سير العمليات المحاسبية والحفاظ على موجوداتها التي تمتلكها الوحدات أدى إلى عناية المهنيين والمهتمين والباحثين لتطبيق عملية التدقيق وإدخال تقنياته إلى المجال الاجتماعي الذي يعد من المجالات المهمة للمؤسسة والتي يكون المجتمع عاملاً مؤثرة في أدائها إذ إن المؤسسة هي كيان صغير في مجتمع أكبر تؤثر وتتأثر به الأمر الذي يتطلب تدقيق أدائها الاجتماعي وبيان نقاط القوة والضعف ومدى أسهام الوحدة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية سواء للمجتمع أم لمواردها البشرية ، ويتم ذلك من خلال عملية التدقيق الاجتماعي الذي يعد مكملاً للتدقيق المالي والمحاسبي الذي بدوره يحقق التكامل بين الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والإنسانية للفرد والمجتمع ، فهو عملية مستمرة لفحص وتحليل وتقويم ودراسة وتشخيص إستراتيجي للوضع الاجتماعي للوحدات الاقتصادية بما يسمح لها بالإشراف وتوجيه الأداء وفي الوقت نفسه يتيح للجمهور التأثير في أداء وسلوك المؤسسة وسياساتها المستقبلية ، وهذا يتطلب تحديد الدور الذي تقوم به مؤسسات أو قطاعات الأعمال تجاه المجتمع، من خلال تحسين ظروف أفراد المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

ومما تقدم يأتي هذا الفصل ليسلط الضوء على العناصر التالية:

☛ الخلفية النظرية لتكوين مفهوم التدقيق الاجتماعي؛

☛ منهجية التدقيق الاجتماعي؛

☛ تطبيقات التدقيق الاجتماعي في وظيفة الموارد البشرية.

1.2 الخلفية النظرية لتكوين مفهوم التدقيق الاجتماعي

ما زال الاتفاق حول مفهوم موحد للتدقيق الاجتماعي غير قائم، ذلك أن المؤسسات المهنية والباحثين المهتمين بالموضوع لم يجمعوا على تعريف علمي واضح ومحدد المعالم له، الاختلاف لا يخص فقط التعريف، بل تعدى إلى النطاق، القائمين وكيفية أدائه والمعايير اللازمة، فمنهم من ينظر إليها من زاوية إدارة الموارد البشرية فقط ومنهم من يتوسع في ذلك ليخص نطاق تدخله كل ما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، التدقيق البيئي، والتدقيق المجتمعي.

1.1.2 نشأة وتطور التدقيق الاجتماعي

أدت الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر إلى تطورات اقتصادية كبيرة كان من نتائجها ظهور الشركات المساهمة والتي أصبحت تمثل كيانات اقتصادية ضخمة تتحكم بالموارد البيئية، والبشرية، كما أفرزت العديد من الآثار السلبية على البيئة، والإنسان معا من أبرزها التلوث البيئي ونفاذ المصادر الطبيعية وبالتالي الإضرار بالمجتمع ككل.

ونتيجة لذلك فقد زاد الطلب على خدمات المحاسبة في مجالات عديدة، لذا كان لا بد للمحاسبة من الخروج عن إطارها التقليدي في رصد الأحداث، والتقرير عنها إلى الأخذ بعين الاعتبار قياس الأداء الاجتماعي لمنظمات الأعمال جراء الآثار الاجتماعية، والبيئية الناتجة عن أداؤها (اللحيدان ، الشرفاء، و كلبونه، 2011، صفحة 3). وحيث أن المسؤولية الاجتماعية هي مزيج من الإذعان للأنظمة والقوانين ومن إدراك المؤسسة لمسؤولياتها تجاه المجتمع وأصحاب المصالح فيها بشكل يحقق التوازن ما بين الأهداف الاقتصادية، ومسؤولياتها الاجتماعية فقد ظهر في علم المحاسبة موضوع محاسبة المسؤولية الاجتماعية، والذي يعد من الموضوعات الحديثة نسبياً في مجال تطور علم المحاسبة.

وقد ورد مصطلح المحاسبة الاجتماعية لأول مرة في عام 1923 حين أشار Sheldon إلى أن مسؤولية أي مؤسسة بالدرجة الأولى هي مسؤولية اجتماعية، وان بقاءها و استمرارها يحتم عليها أن تلتزم، وتستوفي، مسؤولياتها الاجتماعية عند أداء وظائفها. (جربوع، 2007)، وحيث أن أي تطور في المحاسبة يستلزم أن يتبعه تطور موازي له في مهنة المراجعة، لذا فقد نشأ عن ظهور المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة مسؤولية اجتماعية لمهنة المراجعة. وذلك لمسايرة التطورات التي طرأت في مجال علم المحاسبة والذي يتطلب من مهنة المراجعة الخارجية توسيع، وتحسين خدماتها لتشمل التدقيق الاجتماعي والاستجابة السريعة لما يطرأ من تطورات في مجال علم المحاسبة.

إذا فالتدقيق الاجتماعي يعد من بين المجالات الجديدة نسبيا في التدقيق، فأول من أشار إلى المصطلح هو Howard R Bowen عام 1953 بالمفهوم الصحيح له واضعا أسس الاختلاف بينه والمسؤولية الاجتماعية في قوله: " طالما أن المشروع يخضع لمراجعة مالية مستقلة على أنشطته المالية، فانه يجب أن يخضع لمراجعة خارجية مستقلة تقيم أدائه من وجهة نظر اجتماعية بواسطة مراجعين اجتماعيين" (Peretti, 2012, p. 18)

في عام 1958 أعيد استخدام المصطلح. من قبل Blum feed الذي ركز على ضرورة القيام بالتدقيق الاجتماعي و اعتبره أداة للتحقق من مدى وفاء سياسات المؤسسة بالاحتياجات الإنسانية للعاملين. (عبد الغني، 2010، صفحة 15)، ومنذ ذلك لم يمتد مجال التدقيق الاجتماعي إلا إلى تلك النواحي إلى غاية 1992 أين أصبحت الشركات تعد قائمة المحاسبة الأخلاقية، وفي سنة 1995 تم تأسيس المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية والأخلاقية لتنسيق المعلومات والمعرفة حول التطبيقات المتنامية للتدقيق الاجتماعي. (عصفور ، العبادي ، و ذا النون ، 2008 ، صفحة 446)

سنوات السبعينات هي السنوات التي شهد فيها التدقيق الاجتماعي تطوره الكبير، وفي عام 1975 أصدر "John Humble" كتابه "Social Responsibility Audit" كما ألف François DALLE كتابا عنوانه عندما تستيقظ المؤسسة على الضمير الاجتماعي. (صالح، 2015) و أوضح من خلاله مفهوم وتطور نظام المسؤولية الاجتماعية، بعدها في عام 1979 في الشركة الأوروبية للدفع تم ظهورا لمدققين الاجتماعيين داخل المؤسسة، و خلال سنة 1980 ظهر منصب المدقق الاجتماعي و بالتالي تبين بأن هذه الوظيفة جديدة النشأة نجدها في المؤسسات كبيرة الحجم مرتبطة بالإدارة العامة جنبا إلى جنب مع مصلحة التدقيق. (صالح، 2015، صفحة 96)

في أوروبا عامة، وفرنسا خاصة ظهور التدقيق الاجتماعي كان خلال سنة 1977 مع صدور القانون الذي ألزم المؤسسات تقديم الميزانية الاجتماعية مما جعل العديد منها تقوم بتخطيط البعد الاجتماعي، وبالموازاة مع ذلك وجد التدقيق الاجتماعي الاهتمام اللائق به. (peretti & igalens, 2008)

إن التطور الذي بدأ يظهر من داخل المؤسسة للتدقيق الاجتماعي، بالموازاة مع ذلك بدأ الاهتمام يظهر من خارج المؤسسة واختص بعض الأشخاص في عملية التدقيق الاجتماعي فظهرت جمعيات خاصة بالتدقيق الاجتماعي ففي فرنسا ظهر المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي سنة 1982 كما برزت مجموعة الدراسات والبحوث التحليلية الاجتماعية في نهاية سنة 1983 و الجمعية المهنية للخبراء الاجتماعيين. (سكاك و هباش، 2009، صفحة 10)

في سنة 1984 ظهر أول كتاب فرنسي حول الموضوع من طرف Peretti و Ivachette الذي تناول أهمية وأهداف التدقيق الاجتماعي كمنهج جديد في الفحص والتحقيق في تسيير الموارد البشرية خاصة بعد التطور الذي شهده البعد الاجتماعي في المؤسسات وتطور التدقيق في باقي الميادين.

في إنجلترا بدء الاهتمام بالموضوع سنة 1973 حيث صدرت مجلة المراجعة الاجتماعية وبحث عن التقارير المالية للمؤسسة يتضمن جزء عن التدقيق الاجتماعي سنة 1975، وأدى تطور وظهور مفهوم المسؤولية الاجتماعية لدى المؤسسات غير الحكومية إلى انتشار التدقيق الاجتماعي، فمنذ حوالي 15 سنة غزى التدقيق الاجتماعي الميادين السياسية، الاقتصادية والإعلامية الأوروبية وبعض الهيئات الدولية ONU, OIT et OCDE قدمت توصيات حول الموضوع، كما تبته بعض الدول في تشريعاتها مثل فرنسا وبلجيكا والجمعية الأوروبية التي اعترفت رسميا بالتدقيق الاجتماعي. (سكاك، 2011)

2.1.2 مفهوم التدقيق الاجتماعي

سبق البيان أن أي تطور في المحاسبة يستلزم تطورا موازيا له في مهنة التدقيق . لذا فقد ظهر مفهوم التدقيق الاجتماعي كنتيجة للتطورات التي حدثت في علم المحاسبة، بهدف اختبار كفاءة التطبيق لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية كنظام داخل المؤسسة .

1.2.1.2 تعريف التدقيق الاجتماعي

أعطيت العديد من التعاريف للتدقيق الاجتماعي تختلف حسب الآراء والأفكار نذكر منها:
فقد عرف التدقيق الاجتماعي : بأنه عملية فحص منتظمة أو عملية جمع أدلة وقرائن بصورة منتظمة لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة متمثلا في البرامج والأنشطة الاجتماعية بهدف التأكد من مدى التزام المؤسسة بتنفيذ مسؤولياتها الاجتماعية (شعبان، دراء، 2014، ص ص: 236-237).

كما عرف أيضا: التدقيق الاجتماعي يهدف إلى إعطاء رأي احترافي ومستقل حول وضعية ما أو التسيير الاجتماعي للمؤسسة واستخراج الانحرافات الممكنة من خلال المقارنة مع المعايير المحددة بالاعتماد على طريقة عمل مشابهة إلى تلك المستخدمة في التدقيق الكلاسيكي وخاصة بالاعتماد على مفاهيم خاصة للعناصر المدققة (Martory, 2003, pp. 245-246),

في سنة 2000 المعيار الجديد للايزو 9000 يعرفه: "بأنه مجموعة من الطرق المنهجية ، المستقلة والتي تعتمد على الوثائق التي تسمح بالحصول على الإثباتات من اجل التقييم الموضوعي للوضعيات الملاحظة " (s, peretti & igalen, 2008, p. 3).

و يعرف التدقيق الاجتماعي على أنه: " ذلك المسعى الموضوعي والاستقرائي من خلال الملاحظة ، التحليل ، التقييم و تقديم التوصيات بالاعتماد على منهجية وباستعمال تقنيات تسمح بالكشف عن نقاط القوة ونقاط الضعف بالمقارنة مع المرجعيات المحددة بوضوح ، و مثله مثل التدقيق المالي و المحاسبي يحاول أن يقدر ما مدى إمكانية المؤسسة في التحكم في المشكلات الاجتماعية. لذلك فهو يعتبر وسيلة تسيير وإدارة " (candau, 1985, p. 51).

كما عرف المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي (IAS) Institut International de l'Audit Social

في سنة 2006 التدقيق الاجتماعي على أنه: " ذلك التدقيق المطبق في التسيير وعلى الأنشطة، العلاقات الفردية والجماعية في المؤسسة والروابط التي تربط بينها وبين الأطراف المهتمة الداخلية والخارجية " (khelassi, 2014, p. 65) كما يعرف التدقيق الاجتماعي على أنه " عملية الفحص الاحترافي لإبداء آراء حول مشاركة العنصر البشري في تحقيق الأهداف المسطرة بالاعتماد على المرجعيات المتعلقة بالموضوع و تقديم التوصيات اللازمة لتحسين نوعية تسيير الموارد البشرية " (Peretti, 1994, p. 208).

من خلال ما سبق يمكن الخروج بالتعريف الإجرائي للتدقيق الاجتماعي: " هو عملية للتقييم الاجتماعي بإجراء فحص منظم لجمع الأدلة والقرائن لتقييم الأداء الاجتماعي للمؤسسة ممثلا في البرامج والأنشطة الاجتماعية بهدف التأكد من مدى التزام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية ومدى فعالية أداء المؤسسة لهذه المسؤوليات في ضوء مجموعة من المعايير المعتمدة والمقبولة والملائمة ثم التقرير عن ذلك كله للأطراف المعنية لمساعدتها في اتخاذ قراراتها ورسم سياساتها " (عصفور ، العبادي ، و ذا النون ، 2008 ، صفحة 446) من هذا التعريف الأخير يمكن الخروج بالخصائص التالية:

- التدقيق الاجتماعي يشمل فحص البرامج، الأنشطة والأداء وتقييمهما لتحديد مدى فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة؛
- التدقيق الاجتماعي يرتبط بالمسؤولية الاجتماعية بشقيها الإلزامي والاختياري؛
- التدقيق الاجتماعي لكي يحقق أهدافه المرجوة منه لا بد أن يركز على المعايير المعترف؛

— ان التقارير والقوائم الاجتماعية باعتبارها مخرجات محاسبة المسؤولية الاجتماعية تعتبر مدخلات للتدقيق الاجتماعي.

3.1.2 أهداف التدقيق الاجتماعي

يمكن حصر الأهداف الأساسية للتدقيق الاجتماعي في:

— التأكد من دقة و صحة البيانات الخاصة بالأنشطة الاجتماعية للمؤسسة ، المثبتة في الدفاتر والسجلات المحاسبية و القوائم المالية (Abdelellaziz, 2012, p. 139):

— إجراء فحص فني محايد للبيانات والمعلومات والبرامج والأنشطة الخاصة بالأداء الاجتماعي للمؤسسة بهدف التحقق من صدق ودقة المعلومات التي تعبر عن المسؤولية الاجتماعية والتي تلتزم بها سواء كانت إلزامية أو اختياريا (الحسني، 2003، ص 31).

— إبداء رأي فني محايد يستند على مجموعة من الأدلة وقرائن الإثبات عن مدى تعبير القوائم والتقارير المالية للمؤسسة عن الأداء الاجتماعي لها عن الفترة المحاسبية محل القياس، بالإضافة إلى مركزها الاجتماعي في نهاية تلك الفترة حتى يمكن نشرها للجمهور وتكون محل اتخاذ القرارات، وكذلك إضفاء الثقة على صحة القوائم الاجتماعية بصفتها مخرجات المحاسبة الاجتماعية ومدخلات المراجعة الاجتماعية في آنٍ واحد (المبروك ، 2007 ، صفحة 79):

— ترشيد القرارات الخاصة بأنشطة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ورسم السياسات وتحديد النطاق الأمثل لهذه الأنشطة.

إنَّ إجراء فحص فني محايد للتقارير والقوائم والبرامج والأنشطة الخاصة بالأداء الاجتماعي يتطلب توفر مجموعة من المؤشرات الكمية والقيمية والنوعية التي تعكس مدى فاعلية وكفاءة هذه المؤسسات في تحقيق أهدافها الاجتماعية تجاه العاملين بها، وتجاه البيئة المحيطة بها، وكذلك مدى التزامها بالقوانين واللوائح والسياسات التي تضعها الدولة لتحسين الآثار الخارجية الناشئة عن مزاولة هذه المؤسسات لنشاطها الاقتصادي وأثرها على البيئة، ومدى قيام هذه المؤسسات بتخفيض الآثار السالبة الناشئة عن التشغيل كالحد الأدنى من نسبة التلوث، كما تتضمن هذه المؤشرات مجموعة المؤشرات الخارجية الخاصة بتقويم الأداء الاجتماعي المتعلق بالموارد البشرية، هذا فضلاً عن مجموعة المؤشرات الخاصة بتقويم أداء هذه المؤسسات فيما يتعلق بالأنشطة الخاصة بالمنتجات والخدمات التي تقدمها للمجتمع.

حسب "(R-Vatier) و طبقا لمنهجيته الخاصة يهدف التدقيق الاجتماعي لما يلي:

- البحث عن ضمانات لفعالية واستمرارية تسيير الموارد البشرية ؛
- تقييم درجة التناسب المتبادل بين المؤسسة و مواردها البشرية ؛
- توضيح حاجات المراقبة وإبرازها ، بالإضافة لتصميم مؤشرات لمتابعة نتائج تسيير الموارد البشرية ومدى فعاليتها ومعرفة الأخطار الجارية ؛
- مراجعة تطبيقات تسيير الموارد البشرية ، ومعرفة مدى تناسق العلاقات الاجتماعية مع مختلف استراتيجيات المؤسسة . (Hérenq, 2003, p. 24)

ومما سبق يتضح أن التدقيق الاجتماعي يهدف لإبداء الرأي العلمي الموضوعي الفني المحايد عن مدى دلالة القوائم والتقارير الاجتماعية ومدى كفاية الأنشطة والبرامج ومدى فاعلية الأداء الاجتماعي وملاءمته وكفايته، أي أن التدقيق الاجتماعي يهتم بالتقارير الاجتماعية والقوائم الاجتماعية للتأكد من دقة وعدالة الإفصاح عن معلومات الأداء الاجتماعي ودعم الثقة والمصدقية في هذه التقارير والقوائم، بالإضافة إلى الإسهام في تحسين مستوى الأداء الاجتماعي والارتقاء به نحو تحقيق أفضل النتائج الاجتماعية وأسرعها وأكثرها ملاءمة للأطراف المعني

4.1.2 مبادئ التدقيق الاجتماعي

قام المعهد الدولي للمحاسبة الاجتماعية، والاخلاقية بوضع مبادئ تشكل الاساس للتدقيق الاجتماعي (عصفور ، العبادي ، و ذا النون ، 2008، صفحة 450):

- نظرة شمولية ومتعددة: معناه أنه يجب ان يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين بالمؤسسة
- شامل: معنى ذلك ان يركز التدقيق الاجتماعي ليشمل في النهاية قياس مدى تحسن الاداء من النواحي الاجتماعية والبيئية والثقافية والمجتمع؛
- مقارن: لا بد للتدقيق الاجتماعي ان يوفر وسائل تمكن من مقارنة أداء المؤسسة عبر السنوات ، وبأداء المؤسسات المماثلة وبالأداء المعياري للصناعة؛
- منتظم: يجب ان ينفذ التدقيق الاجتماعي بشكل منتظم ، وليس مؤقتا او لمرة واحدة في العمر؛

- مراجعة (فحص) : يجب ان تفحص الحسابات الاجتماعية سنويا بواسطة شخص او اكثر ممن ليس لهم مصلحة في تزييف النتائج (محايدين).
- الإفصاح: يجب أن تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المؤسسة والمجتمع بشكل عام.

5.1.2 متطلبات التدقيق الاجتماعي

هناك متطلبات تعتبر أساسية لتحقيق الأهداف المرجوة من تنفيذ التدقيق الاجتماعي نوجزها في:

- اقتناع إدارة المؤسسة بأهمية التدقيق الاجتماعي
- يجب أن يكون لدى المؤسسة اقتناع كامل بأهمية التدقيق الاجتماعي ، لأنه يساعد في التأكد من صحة ودقة البيانات الخاصة بالأنشطة الاجتماعية، وموجه للإدارة فيما يتعلق باتخاذ القرارات المستقبلية المتعلقة بالأداء الاجتماعي، ومن ناحية أخرى أن إدارة المؤسسة تحتاج لعملية مراجعة الأداء الاجتماعي، لأن أداء المشروع لمسؤوليته الاجتماعية والإفصاح عن ذلك محاسبياً ليس كافياً لاكتساب ثقة ورضا اصحاب المصلحة ، وإنما الأمر يستدعي وجود جهة رقابية أخرى مستقلة كي تبدي رأيها المحايد في هذا الأداء بعيداً عن القائمين به شأنها في ذلك شأن المراجعة التقليدية وكلما ازداد الأداء الاجتماعي كلما ازداد الاحتياج لعملية المراجعة (المبروك ، 2007).

- وجود نظام خاص بالمحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية
- هذا النظام يهدف إلى قياس المعلومات المتعلقة بالأداء الاجتماعي للمؤسسة، حيث يتوقف نجاح التدقيق الاجتماعي وبدرجة كبير على طبيعة هذا القياس كلما كان القياس كمياً أو نقدياً كلما كان أدق ، أما في حال القياس الوصفي، فالدقة سوف تكون أقل إذ لا يتمكن المدقق من إبداء رأيه بشكل موضوعي عن مدى صحة البيانات، ومدى تعبيرها عن الأداء الاجتماعي بدقة (عبد الغني، 2010، صفحة 35).

- توافر معايير محددة لأداء الاجتماعي
- لكي يتمكن المدقق من إبداء رأي غير متحيز عن مدى إعطاء تقارير النشاط الاجتماعي أو القوائم المالية صورة صادقة عن الأداء الاجتماعي للمؤسسة ، يجب توافر مجموعة من المعايير التي تستخدم للحكم على هذا الأداء وقد يتم وضع هذه المعايير من قبل الحكومة أو الصناعة التي تنتهي إليها المؤسسة أو قد تضعها المنظمة لنفسها.

وهذه المعايير يمكن تصنيفها في مجموعات التالية (المبروك ، 2007 ، الصفحات 85-86)

- مجموعة المعايير الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية وتتمثل في:
 - درجة الأمان الخاصة بتجهيزات التشغيل وخطوط الإنتاج.
 - درجة الأمان في المنتج من حيث التغليف أو التعبئة وطريقة الاستخدام والحفظ وتاريخ الإنتاج والصلاحيّة وفترة الضمان.
 - درجة الأمان المرتبطة بمناولة المواد الخام ذات التكلفة العالية والنادرة نسبياً.
 - إجراءات التخلص من النفايات ومخلفات الإنتاج.
 - وسائل الحد من التلوث بكافة أشكاله.
 - مجموعة المعايير (المؤشرات) الخاصة بالتشريعات واللوائح الحكومية وتتمثل في:
 - التشريعات الخاصة بتعيين الأفراد المعوقين.
 - التشريعات الخاصة بالمساواة بين العاملين وعدم التمييز بين هؤلاء من حيث الجنس أو اللون أو العقيدة.
 - التشريعات الخاصة بتخفيض نسبة التلوث.
 - اللوائح الحكومية الخاصة بالنظافة العامة وطرق التخلص من النفايات ومخلفات الإنتاج.
 - مجموعة المعايير الخاصة بالتنظيم الداخلي للمؤسسات للوفاء بمسؤولياتها الاجتماعية ويتمثل أهمها في:
 - العمل على تخفيض نسبة الأمية بين العاملين داخل وخارج المؤسسة.
 - رصف الطرق المؤدية إلى داخل المؤسسة وتوفير وسائل النقل للعاملين والعملاء.
 - توفير خدمات الإسكان والرعاية الصحية للعاملين داخل المؤسسة بأسعار اقتصادية.
 - التوسع في إنشاء المساحات الخضراء المحيطة بالمؤسسة وإقامة النوادي الرياضية والاجتماعية للعاملين فيها.
 - وجود أشخاص أكفاء للقيام بالتدقيق الاجتماعي:
- يجب أن يقوم بمهمة التدقيق الاجتماعي مدقق كفؤ ويتمتع بالاستقلال، ولديه المعلومات الكافية عن

المجالات الاجتماعية التي تساهم فيها المؤسسة، بالإضافة إلى معرفة بمجالات الاقتصاد والصحة العامة والبيئة والتشريعات العمالية، ثم القوانين الخاصة بحماية البيئة.

- أن يكون التدقيق الاجتماعي إلزامية:

يوجد اتجاهان رئيسان فيما يتعلق بمدى خضوع التقارير الاجتماعية للمراجعة والفحص، إما أن تكون إلزامية وإما أن تكون اختيارية، ويرجح أن يكون التدقيق الاجتماعي إلزامية لعدة أسباب من أهمها:

- هناك مجموعة من الأنشطة الاجتماعية الإلزامية وهي ليست بالقليلة وأداء المنظمات لهذه الأنشطة يحتاج إلى عملية مراجعة للتأكد من صحة ودقة هذا الأداء، فالعبرة ليست بالتنفيذ وإنما بسلامة وصحة التنفيذ طبقاً للقوانين.
- إن مثل هذه المراجعة تعتبر ضرورية ولزامية في مجتمع يسير بسياسة الانفتاح الاقتصادي ويقوم القطاع الخاص فيه بدور رئيس في تسيير حركة التنمية الاقتصادية مما يحتم معه استخدام مراجعة الأداء الاجتماعي كوسيلة رقابية خاصة على شركات القطاع الخاص.
- إنَّ الحاجة إلى مثل هذا النوع من المراجعة يمثل ضرورة ملحة في سبيل دفع حركة التنمية بوجه خاص في الدول النامية ومنها دولة قطر، وذلك لكون الدولة تمر الآن في مرحلة توسيع دور القطاع الخاص وتضييق دور القطاع العام.
- ضرورة صياغة وممارسة إطار علمي للتدقيق الاجتماعي لأنَّ ذلك سوف يؤدي إلى زيادة المنفعة النسبية للمعلومات التي يقدمها المراجعون من خلال التقرير بما يسمح له بأن تكون أداة هامة لاتخاذ القرارات الاقتصادية والاجتماعية على كافة المستويات حتى يتماشى ذلك مع المفهوم الحقيقي للوحدة المحاسبية باعتبارها مجموعة من الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية (الناغي، 2000، ص. 146).
- أن يكون التدقيق الاجتماعي خارجياً من خلال مجموعة متخصصة:

يرى أحد الكتاب أنَّ المراجع الداخلي لا يتوافر لديه التأهيل والخبرة اللازمة وكذلك لا يتمتع بالاستقلال الكافي لذلك (الصبان ، هلال ، 1998، ص 157)، نظراً لخضوع المراجع الداخلي لضغوط مادية وأدبية باعتباره موظفاً لدى المنظمة. ويرى أحد الباحثين (أنَّ المراجع الخارجي بما له من خبرة في أعمال المنظمة التي يقوم

بمراجعتها مالياً، هو الأقدر على القيام بهذا العمل الذي سيعتبر امتداداً لمراجعتها وإن احتاج الأمر لبعض من التأهيل الذي يتناسب وطبيعة التدقيق الاجتماعي (نايف، 2007، ص 86).

6.1.2 أنواع التدقيق الاجتماعي

هناك تصنيفات متعددة لأنواع التدقيق الاجتماعي ، فيمكن تصنيفه حسب الخطر إلى تدقيق وقائي أو تدقيق علاجي (Lacono, 2004, p. 42) بحيث يهدف التدقيق الوقائي إلى اكتشاف المشاكل والاختلالات قبل حدوثها أو تطورها ، بينما يهتم التدقيق العلاجي بمحاصرة المشكلة واحتوائها بعد حدوثها وتطورها، هذا الأمر يبدو مكلفاً في بعض الحالات إذا لم تنجح المؤسسة في الإحاطة به ، والتصنيف الأخير ينظر للتدقيق على حسب المستويات من تدقيق المستوى الإداري تدقيق المطابقة ، تدقيق المستوى التسييري تدقيق الفعالية، وأخيراً التدقيق الاستراتيجي ويأتي شرحها تباعاً:

1.6.1.2 تدقيق المطابقة

وهو يرتبط محورياً بمراجعة المعطيات الأساسية والمصادقة على أرقام الواقع الاجتماعي بالارتكاز على الميزانية الاجتماعية، كما يساهم تدقيق المطابقة في مراقبة تطبيق بنود التشريعات واللوائح التنظيمية. (Citeau, 2002, p. 217)

يعني تدقيق المطابقة التحقق من التطبيق الجيد للقواعد، الإجراءات ونظام المعلومات والهياكل التنظيمية، أي أنه يقوم بمقارنة القواعد الواجبة مع الحقائق، حيث يسمح بمعرفة مدى مطابقة نشاطات المؤسسة مع القوانين الداخلية والخارجية (التشريعات والتنظيمات والاتفاقيات الفردية والجماعية...) المعمول بها. ويهدف هذا النوع من التدقيق إلى تحقيق ثلاثة أهداف أساسية:

- ضمان نوعية المعلومات؛
- التأكد من احترام القوانين الرسمية، القانون الداخلي أو مختلف الاتفاقيات؛
- التأكد من تطبيق تعليمات الإدارة العامة.

2.6.1.2 تدقيق الفعالية والفاعلية

وهو يسمح بالإجابة عن سؤالين محوريين هما:

- ما مدى تطابق النتائج المحققة مع الأهداف المرسومة؟

- هل أن النتائج المحققة تمت بأقل تكلفة؟
- ولكي يعزز المدقق من توصيات و نتائج بحثه، لا يختبر فقط النتائج الموجودة ، إنما كذلك مجموع العملية التي تولدت عنها فتدقيق الفعالية يجب أيضا عن الأسئلة التي تخص :
- مدى تلاؤم إجراءات التسيير الداخلية مع الأهداف المعرفة.
- مدى مساهمة الإجراءات في تسهيل تحقيق الأهداف الموجودة.
- هذا وتجدر الإشارة لأن تدقيق الفعالية بعيدا عن الأهداف يهتم باكتشاف النتائج المتوقعة وغير المتوقعة من آثار سلبية ، تكاليف و اختلالات أخرى ممكنة، وهنا تكمن قيمة التدقيق في كونه وسيلة للتنبؤ.
- مع مرور الزمن توسعت مهام المدقق، حيث أصبح مختصا في عمليات التشخيص، تقييم المناهج، الاجراءات، تحليل المناصب، تنظيم العمل، تقديم الآراء التوصيات. هل تلك الإجراءات مناسبة؟ سطحية؟ غير لازمة؟ معقدة؟ غير موجودة؟ كما أصبح المدقق يتعمق في دراسة أسباب الظواهر.
- ويهدف عموما من وراء هذا التدقيق الى الإجابة لى التساؤلات التالية: (candau p, 1985, p. 55)

- هل النتائج مطابقة للأهداف المسطرة والمحددة (هدف الفعالية).
- هل التوصل إلى النتائج كان بأقل التكاليف؟ (هدف الفاعلية).
- هل الاجراءات الداخلية تسمح بالوصول الى الاهداف المسطرة ؟
- هل يمكن تحسين هذه الاجراءات لكي تحقق الاهداف بسهولة ؟

3.6.1.2 التدقيق الاستراتيجي

ويهتم بالإجابة عن إشغالين رئيسين هما:

- مدى تطابق سياسة الموارد البشرية مع أهداف المؤسسة واستراتيجيتها الشاملة وكذا مع إستراتيجيتها الاجتماعية، بالإضافة لقياس مساهمة تلك التطبيقات في خلق القيمة، ومدى تكيف مكونات السياسة الاجتماعية مع خصوصيات المؤسسة وتطورها في البيئة.

– مدى تجسيد الاختيارات الاجتماعية الكبرى على أرض الواقع، و المدقق في هذه الحالة يهتم بمختلف مكونات الاستراتيجية من تشخيص، وتعريف، وتنفيذ و متابعة و مراقبة خاصة هذه الأخيرة، لأنها تلعب دورا أساسيا في ضمان تكيف السياسات مع التطورات الداخلية والخارجية.

مع الإشارة لأنه في الواقع لا يمكن للمدقق أن يفصل بالطريقة السابقة عمله ومهامه أي كما تم شرحه: تدقيق المطابقة ، تدقيق الفعالية ، التدقيق الاستراتيجي لأنها في الأصل عملية متكاملة تخدم أجزاؤها بعضها البعض.

7.1.2 مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي ومختلف استخداماته

ولتحديد مجالات التحقيق الاجتماعي لابد من تحديد مفهوم الأنشطة الاجتماعية ومجالها وأهميتها بالنسبة للمؤسسة حتى نستطيع تحديد مجالات ومختلف استخدامات التدقيق الاجتماعي.

1.7.1.2 مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي

قام المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين بدراسة تهدف إلى وضع نظام امثل لقياس الأداء الاجتماعي للمنظمات وانتهت إلى تحديد ستة مجالات للأداء الاجتماعي للمؤسسة وهي (علام، 1991، ص 15):

- مجال البيئة؛

- مجال الموارد غير المتجددة؛

- مجال الموارد البشرية؛

- مجال الموردين؛

- مجال العملاء والمنتجات؛

- مجال المجتمع.

انطلاقا من ذلك فيمكن أن تحدد تلك المجالات كمجالات للتدقيق الاجتماعي واغلبها مطبق وموجود في الدول المتطورة فنجد أن التحقيق الاجتماعي يضم المجالات التالية: التحقيق البيئي، تدقيق تسيير الموارد البشرية وتدقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات وأخيرا التدقيق المجتمعي الذي لا يزال وليد النشأة.

2.7.1.2 استخدامات التدقيق الاجتماعي

نصت عليها مجموعة معايير المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي لسنة 2006 في فقرتها الثالثة، يدخل استعمال التدقيق الاجتماعي ضمن مجالين أساسيين وهما:

1.2.7.1.2 الاستخدامات ضمن مجال المعايير

دخلت صناعات الدول المتقدمة ضمن تحولات عميقة من عصر السمعة والثقة إلى عصر المعايير أين يجب عند عملية البيع إبراز ما يملكه المنتج من جودة ونشر المعلومات المتعلقة به، ينعكس ذلك من خلال نمو ما يعرف بضمانات الجودة واحترام قواعد السلوك في إنتاجه، أي ضمان مدى احترام المؤسسة لبعض القواعد، الإجراءات وطريقة الإدارة في إنتاجها وهذا حتى تضمن من طرف ثالث مستقل أن ذلك المنتج يحترم الخصائص المتعارف عليها دولياً.

المعيارية يمكن تعريفها على أنها: "تدخل طرف ثالث يعطي ضمانات كتابية بأن منتج، خدمة نظام جودة أو منظمة ما مطابقة للمتطلبات الخاصة" (Igalens, Peretti 2008 p17) مثل:

- نظام الإيزو (ISO9001) حيث يوجد ضمن مبادئه البنود 2، 3، 5، 6 و 7 تتعلق بتسيير الموارد البشرية وبالتالي يتم فحصها من خلال تدخل التدقيق الاجتماعي.

- الجمعية الفرنسية للمعيارية "AFNOR" يعتبر المركز لنظام التوحيد القياسي الفرنسي الذي يشترك فيه الخبراء ومكاتب التقييس والسلطات العامة. لهذا الغرض، تلقت AFNOR من السلطات العامة مهمة ذات منفعة عامة، حددها المرسوم الصادر في 26 يناير 1984 كمحرك مركزي لنظام التقييس، يحدد Afnor احتياجات التقييس، ويطور استراتيجيات التقييس، وينسق ويوجه نشاط مكاتب التقييس، ويضمن تمثيل جميع الأطراف المهمة في لجان التقييس، وينظم الاستفسارات العامة، ويوافق على المعايير، ويعزز المناصب الفرنسية على المستويين الأوروبي والدولي.

- المؤسسة الدولية للعمل "OIT": خاصة المعيار "ILO-OSH2001" "المتعلق بالسلامة والصحة المهنية الذي يتطلب تقديم تقرير تدقيق خاص بذلك من طرف المؤسسات وتطبيق مختلف المعاهدات الدولية الخاصة بالعمل مثل الحق في التمثيل النقابي وعدم تشغيل الأطفال وعدم التمييز.

- الشركة الأمريكية للمحاسبة والتدقيق "SAI": التي تبنت أول معيار في مجال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات من خلال المعيار SA8000 الذي يضم أيضاً مجال الصحة والسلامة المهنية، الإجراءات التأديبية، العمل الإضافي والتعويضات. المؤسسات يمكن اعتبار المؤسسات تصدر معايير خاصة بها وفقاً للقواعد التي تضعها لنفسها من خلال

ما يعرف بقواعد أو ميثاق الأخلاقيات مثلاً.

- النقابات العمالية ونقابات أرباب العمل: التي يمكنها أن تضع معايير خاصة بالمجال الاجتماعي.
- المدققين الاجتماعيين: في إطار المعايير يعتبرون كأطراف خارجية مستقلة تقوم بإتباع متطلبات الأفراد الذين يشغلونهم حيث يملكون مناهج عمل واستمارات خاصة ووثائق عمل معدة مسبقاً من طرف الأطراف التي طلبت تلك المعايير مكيفة للمعايير الخاصة.

— الأجهزة الإشهادية: تلك الهيئات الإدارية المختصة في منح شهادات المعايير الوطنية أو الدولية بناء على تقارير المدققين، علماً أن الشهادات الممنوحة مؤقتة لمدة معينة مثلاً ثلاثة سنوات ويتم الاستفادة منها مرة أخرى بعد عمليات التدقيق كما أن المعايير التي يعتمد عليها هي معايير تتطور مع التغيرات التي تحدث في مخلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، الإدارية والتكنولوجية .

2.2.7.1.2 الاستخدامات خارج مجال المعايير

في هذا المجال يمكن القول بان التدقيق الاجتماعي يخص جميع أنواع التدقيق الداخلي والخارجي ويكون بناء على طلب من هيئات المؤسسة نفسها أو بطلب من بعض الأطراف الخارجية مثل حالات شراء المؤسسات أو الاندماج بينها ووفق الأنواع التالية:

• التدقيق الاجتماعي الدوري لإدارة الموارد البشرية

هو التدقيق الاجتماعي بامتياز، تحقيق السياسات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية وله عدة ركائز إثباتية بالنسبة للمؤسسات أهمها:

- في ظل توسعات نشاط المؤسسات خاصة منها الشركات المتعددة الجنسيات تكون المديرية المركزية للموارد البشرية في حاجة لضمان تطبيق التشريعات الوطنية للوحدات حتى بالنسبة للمؤسسات الوطنية فهي في حاجة إلى تطبيق تحقيق الموارد البشرية لضمان معرفة مدى مطابقة المؤسسة التشريعات الاجتماعية وللتناقضات الجماعية للعمل، وهو التدقيق الاجتماعي للمطابقة.
- مضمون آخر يبرهن على ضرورة التحقيق الاجتماعي وهو البحث عن الربح والإنتاجية من خلال تخفيض التكاليف الاجتماعية وهو ما يعرف بالتدقيق الاجتماعي للفعالية.
- كما أن إرادة المؤسسة في التنسيق بين إستراتيجية تسيير الموارد البشرية والإستراتيجية الشاملة للمؤسسة من

خلال التنسيق بينها وبين باقي الاستراتيجيات الوظيفية يمكن أن يساهم في تطبيق ما يعرف بالتدقيق الاجتماعي الاستراتيجي.

كما أن جزء هام من تقييم العناصر المعنوية للمؤسسة يتضمن عناصر تتعلق بمستخدمي المؤسسة مثل: المعرفة المكتسبة، نوعية العلاقة بين الإدارة والمستخدمين، الغيابات، نوعية الخدمات المقدمة، مهارات المستخدمين ودوران العمل (روابي، 2006، ص 178).

• التدقيق الدوري لتسيير الموارد البشرية

يقوم به في غالب الأحيان المدققين الداخليين لأنهم يعملون في بداية كل سنة بإعداد ما يعرف ببرنامج التدخلات مع الأخذ بعين الاعتبار لجميع أنواع المخاطر الممكنة والتي نذكر منها:

- الأخطار المتعلقة بعدم مطابقة سياسات وإجراءات المؤسسة للقواعد، الأنظمة التشريعات والاتفاقيات السارية تؤدي إلى أخطار وعقوبات مالية كما قد تتعلق بسمعة المؤسسة في السوق.

- عدم تكيف السياسات، القواعد والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية مع طموحات الأطراف الفاعلة في المؤسسة تؤدي إلى الشعور بحالات عدم الرضا مما ينعكس سلبا على الأداء العام للمؤسسة أو يؤدي إلى ظهور الصراعات التنظيمية والاحتجاجات وظهور أخطار مثل دوران العمل، التغيب، عدم الجودة، ارتفاع معدلات حوادث العمل والنزاعات.. الخ.

كما وجود خطر هام ويستحق التقييم الذي يتعلق أساسا بعدم توفر القوى العاملة بالكمية والنوعية المناسبة وفي الوقت المناسب وهو خطر يمس الكم (العدد) والنوع (الكفاءات والمؤهلات) كما يمكن أن يكون في الاتجاهين أي بالزيادة أي وجود فائض أو بالنقصان أي وجود عجز في الموارد البشرية المتاحة في المؤسسة ككل أو بعض الوحدات قد نجد عجز وفي البعض الآخر نجد فائض يمكن استغلاله في الوحدات التي تعاني العجز (Igalens, Peretti, 2008, p32).

- عدم تنسيق بين استراتيجية تسيير الموارد البشرية والاستراتيجية العامة للمؤسسة.

- التدقيق المنتظم لتسيير الموارد البشرية

في بعض الأحيان يتم برمجت مهمة التدقيق الاجتماعي مباشرة بعد ملاحظة المشكل، مثل ظهور معدل مرتفع لظاهرة التغيب، عدد استقالات في تزايد، انزلاقات في الكتلة الأجرية، عمليات صبر الآراء التي ينتج عنها حالات عدم استياء لدى الأفراد، طلبات نقابية تعتبر غير معقولة من طرف الإدارة، إجراءات تكوين غير مجدية لا من الناحية الكمية ولا

من ناحية الفعالية، تدهور الوضعية الاجتماعية للمؤسسة كما يمكن اعتبار أن السياسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية مكوناتها فعاليتها وتكلفتها وليس سياسات الموارد البشرية.

كما يتم الاعتماد غالبا على التحقيق الخارجي فتمثل هذه الحالات المحددة على اعتبار أن اهتمامات التدقيق الداخلي يخص السياسات لاعتبارات تتعلق بالوقت وإن كان هذا لا يعني انه لا يمكن إجراء من خلال مهمات داخلية.

• التدقيق الاجتماعي السابق لعمليات الاندماج وشراء المؤسسات

أصبح من الضروري قبل اتخاذ قرارات الشراء أو الاندماج بين المؤسسات إجراء تدقيق اجتماعي وذلك من أجل أهداف مختلفة، فالمؤسسة التي تطلق العملية بحاجة إلى تقييم الخصوم الاجتماعية كما تنص عليها المعايير المحاسبية الدولية IFRS / IAS والأخطار المتعلقة بعدم التطابق في ما يخص التنظيمات والعقود الاجتماعية، التكاليف المرتبطة بمغادرة الفريق المسير، توحيد نظام الأجور، تحديد الموارد البشرية المفتاح وذات الكفاءة العالية ودمج الأنظمة والهياكل. كل ذلك يتم من خلال طرح مجموعة من التساؤلات مثل: (Igalens , Peretti, 2008 , p37)

- ما هي نقاط التشابه والاختلاف المهمة في ثقافة المؤسسة؟
- ما هي الانحرافات الحرجة في سياسات، تطبيقات وأهداف المؤسسة؟
- ما هي طبيعة العلاقة مع الشركاء الاجتماعيين للمؤسسة؟

2.2 منهجية التدقيق الاجتماعي

أن هذه المراحل والأساليب والإجراءات تختلف تبعاً لاختلاف الموضوع الذي يتعرض المدقق لفحصه، ولا يمكن وضع مجموعة من الإجراءات المعيارية أو النموذجية تصلح للتطبيق في كل حالة، حيث يعتمد ذلك على تقدير المدقق وخبرته وظروف الحالة المعروضة عليه

1.2.2 مراحل التدقيق الاجتماعي

من أجل السير الحسن لمهمة التدقيق يتبع المدقق أربع خطوات أساسية شبيه بتلك التي يبيعها المدقق بصفة عامة، وتكون ضمن منهجية عمل ومنطق علمي يتبع خطوات البحث العلمي في ذلك وهي كما يلي:

1.1.2.2 مرحلة انطلاق المهمة

يجب أن نميز بين التدقيق الاجتماعي الداخلي والتدقيق الاجتماعي الخارجي اعتماداً على عوامل الوقت، الكفاءة والاستقلالية، حيث أن المهام التي لا يمكن برمجتها بالنسبة للتدقيق الاجتماعي الداخلي بسبب نقص في الوقت، الكفاءة والاستقلالية يتم تكليف بها المدققين الخارجيين (lgalens, Peretti., 2016, p. 44)

1.1.1.2.2 التدقيق الاجتماعي الخارجي

يعتمد هذا النوع من التدقيق على إبرام عقد بين المؤسسة ومكتب التدقيق الخارجي حيث يتضمن العقد المبرم العناصر التالية:

- تم تحديد مهمة مراجعي الحسابات بوضوح؛
- الأجر ثابت؛
- يتم الحفاظ على سلطة شركة التدقيق على المدققين أثناء المهمة؛
- ضمان استقلالية المدقق في أداء التدقيق ؛
- التزام بالنتيجة.

تطرح النقطة الأخيرة المشكلة الدقيقة المتمثلة في مسؤولية المراجع الاجتماعي خارجي، و تعني هذه المسؤولية أن يقوم المدقق بتقديم تقرير التدقيق. ولكن أبعد من ذلك يفتح مجالاً واسعاً، لم يتم استكشافه بعد، لمسؤولية المدقق الاجتماعي. لفهم النطاق بشكل أفضل، من المثير للاهتمام الاعتماد على مدققين ماليين مستقلين على المهام التالية: "تتمثل مسؤوليتنا في إبداء الرأي حول هذه البيانات المالية بناءً على أعمال التدقيق التي قمنا بها. لقد قمنا بمراجعتنا وفقاً للمعايير الدولية للتدقيق. تتطلب هذه المعايير منا الالتزام بالقواعد الأخلاقية وتخطيط وتنفيذ عملية التدقيق للحصول على تأكيد معقول بأن البيانات المالية خالية من الأخطاء الجوهرية.

ومنه تحدد مسؤولية المدقق الخارجي في:

- الامتثال للقواعد الأخلاقية.

- تخطيط المهمة؛

- اختيار الإجراءات؛

- تقييم المخاطر.

يعتمد التزام مهمة التدقيق الخارجي على "خطاب المهمة" الذي يحدد بدقة موضوع وأسباب المهمة، وتوقعات العميل، والقضايا الرئيسية والمخاطر الرئيسية. ويحدد خطاب الارتباط نطاق الارتباط سواء من وجهة نظر الجهات الخاضعة للرقابة والفترات المعنية والاستثناءات أو التمديدات المطلوبة.

2.1.1.2.2 التدقيق الاجتماعي الداخلي

يعتمد هذا النوع من التدقيق في تدخلاته على ما يعرف بالبرنامج السنوي للتدخلات، والذي يتم إعداده بناءً على ما يعرف بخريطة الأخطار، بناءً على أهداف المؤسسة، مستجدات الأحداث الممكنة أو بناءً على طلب خاص من مسؤولي المديرية والمصالح والوحدات التابعة للمؤسسة. ويتم برمجة المهمة بالاعتماد على مجموعة من العناصر أهمها:

- أهمية الأخطار المحتملة من حيث نتائجها؛

- التحديات التي تشكل عوائق وعقبات للمؤسسة؛

- الحدود المتعلقة بكفاءة المدقق؛

- الحدود المتعلقة بالإمكانيات المادية والبشرية الموضوعة تحت تصرف المدقق.

انطلاقاً من مهمة التدقيق الاجتماعي الداخلي تكون بناءً على ما يعرف بالأمر بالمهمة، وهو وثيقة يتم إضاؤها من طرف المسؤول الأول على المؤسسة ويتضمن مجموعة من المعلومات الضرورية لتحديد الدقيق للمهمة من: المصادر، الموضوع، الأهداف، مجال التدخل، رئيس المهمة، المدققين المساعدين والوسائل الموضوعة تحت تصرفهم...

2.1.2.2 المرحلة تحضير المهمة

تضم هذه المرحلة قسمين:

- القسم الأول: تصوري فكري ويتمثل في تحديد ما هو منتظر أن تتوصل إليه مهمة التحقيق من تحديات ومشكلات أي تحديد نقاط الضعف والتهديدات ، ثم تثبيت الأهداف الدقيقة الواقعية.
- القسم الثاني: ميداني ويتمثل في تحديد البرنامج الزمني للتدخل ولقاء الأفراد المعنيين داخل المؤسسة.

قبل عملية التدخل يقوم المدقق الخارجي كما هو معلوم بعملية جمع للمعلومات من مختلف المصادر والتي نجد منه: (Igalens, Peretti., 2016, pp. 48-53)

- التشريعات، الأنظمة والقوانين الاجتماعية سارية المفعول على المؤسسة والتي منها معلومات قانونية، أنظمة العمل الجامعية والفردية، الهيئات التمثيلية للأفراد، الاتفاقيات والمعاهدات المبرمة، الميزانية الاجتماعية إن وجدت، تقارير اجتماعية، تقارير عن المسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة؛

— السياسات، الإجراءات، موجز التوجيهات والمعايير؛

— تقارير تحقيقات التدقيق الاجتماعي الداخلي والهيكل التنظيمي للمؤسسة؛

— جداول وصف الوظائف ووسائل تفويض السلطات؛

— محاضر اجتماعات، تقارير وعروض الحال؛

— جداول تقييم المخاطر؛

— معلومات مقدمة للصحافة أو معلومات متوفرة في شبكة الانترنت؛

— برامج العمل السنوية أو المتوسطة وطويلة الأجل.

من بين الوثائق المهمة والضرورية التي تساعد المدقق الاجتماعي في قيامه بالمهمة ، نذكر:

— الميزانية الاجتماعية وهي وثيقة تبرر حالة المؤسسة حيث تلخص وفقا لمجموعة محددة مسبقا من المؤشرات

البيانات الرقمية المترابطة بمختلف خصائص الموارد البشرية، وظروف عملهم ومعالجة المشاكل لوضع

سياسة لتسيير الموارد البشرية (Benoist, 2003, p. 3)

تلخص في وثيقة واحدة المعطيات الرقمية الرئيسية التي تسمح بتقييم حالة المؤسسة في الميدان الاجتماعي، وتسجيل

الانجازات المحققة، وقياس التغيرات الحاصلة خلال السنة الحالية والسنتين السابقتين .

3.1.2.2 مرحلة تنفيذ المهمة

ترتكز مرحلة تنفيذ مهمة التدقيق الاجتماعي حول بناء وتكوين المرجعيات والمعايير والمصادقة عليها والبحث عن

الإثباتات.

- المعايير والمرجعيات في التدقيق الاجتماعي

هي تعني ماذا يجب أن يكون عليه الحال وتستخرج أساساً من: التطبيقات الجيدة، النتائج الرائدة، القواعد الجيدة، ويقوم المدقق بمقارنة ما تم تحقيقه مع تلك المرجعيات.

لكن السؤال المطروح هو كيف يمكننا تكوين معيار مرجعي في التدقيق؟ وللإجابة على هذا السؤال يجب العودة إلى أنواع التدقيق الاجتماعي، فإذا كان:

• في التدقيق الاجتماعي للمطابقة

المعايير المرجعية تكون هي التشريعات الدولية والوطنية السارية المفعول على المؤسسة، القواعد الداخلية من اتفاقيات فردية وجماعية للعمل المحددة، حيث يقوم المدقق بتجميعها ودراستها وتحليل لكي يستخرج منه كافة الالتزامات والتدابير والإجراءات المفروضة على المؤسسة ثم يقوم بتحضير المعايير المرجعية التي يستعملها خلال مهمته وتحديد الأخطار الناجمة عنها خاصة مثل السمعة والمحافظة على الجو الاجتماعي المميز.

• التدقيق الاجتماعي للفعالية

إضافة إلى مفهوم المطابقة يجب العمل على إيجاد التطبيقات الفعالة والتي تعني التطبيقات الجيدة والتي يصعب الحصول عليها في المجال الاجتماعي وبالأخص في ميدان تسيير الموارد البشرية. في المقام الأول لابد من طرح السؤال لمعرفة مدى شمولية التطبيقات الجيدة أي معقولة بالنسبة لجميع المؤسسات، لذلك فهناك من يرى أنها فعلاً شاملة أي يمكن تطبيقها على كافة المؤسسات مهما كان حجمها، قطاع نشاطها ومكان تواجدها. بعض الكتاب يرون عكس ذلك أي أنه لابد على المدقق الاجتماعي أن يبيّن المرجعيات المتعلقة بالمؤسسة أو على الأقل تكييف المرجعيات العامة مع ظروف ومضمون المؤسسة المدققة. الحقيقة هي الحل الوسط فإذا كانت هناك بعض المعايير المرجعية تعتبر عامة وشاملة بطبيعتها فإن البعض الآخر لابد من أن يكيف مع العوامل المحيطة والمناسبة للظروف الزمنية والمكانية الخاصين بالمؤسسة.

إن المعايير المرجعية الخاصة بالتحقيق الاجتماعي للفعالية تتشكل أساساً من مجموعة من المؤشرات الخاصة بالفعالية الكفاءة، النشاط والوسائل (Igalens, Peretti., 2016, p58)

حيث تعرف الكفاءة هي العلاقة بين الموارد والنتائج وتقاس باحتساب نسبة المخرجات إلى المدخلات المستغلة لتحقيق أهداف المؤسسة وترتبط الكفاءة بمسألة ما هو مقدار المدخلات من مواد وأموال وعمالة اللازم التحقيق مستوى معين من المخرجات أي تحقيق أعلى منفعة مقابل تكاليف معينة وتكون المؤسسة كفئة عندما تحصل على أعلى ما يمكن

من الهدف الذي تسعى لتحقيقه مقابل الموارد المخصصة، اما الفعالية فهي مدى تحقيق المؤسسة للأهداف وتعرف على أنها القدرة على تأمين الموارد المتاحة واستخدامها بكفاءة لتحقيق أهداف المؤسسة بأقل تكاليف،

والفعالية = المخرجات الفعلية / المخرجات المخططة.

يعتبر مفهوم الكفاءة والفعالية متلازمين لبعضهما ولا يجب أن يستخدما بالتبادل وينظر إلى الكفاءة على أنها انجاز العمل بالشكل الصحيح وأما الفعالية فهي انجاز العمل بأقل التكاليف.

• في التدقيق الاجتماعي الاستراتيجي

يتعلق الأمر بإصدار أحكام حول مدى الإمكانات الاجتماعية عامة والموارد البشرية خاصة في تحقيق مشاريع المؤسسة، بمعنى آخر تقييم تناسب الموارد البشرية كمياً ونوعياً مع أهداف المؤسسة.

إن تكوين المعايير المرجعية في هذا الميدان يركز على المقدرة الذهنية وقوة الملاحظة والمعايرة التنافسية، فالدقق الاجتماعي الذي يقوم بتحقيق اجتماعي لابد أن تكون لديه معرفة مسبقة بقواعد التحليل الاستراتيجي، التحليل التقليدي الذي يعتمد على الاستراتيجيات الناشئة وأعمال كل من "Mintzberg" و "Porter" ونظرية الموارد وبناء على تلك المعارف يقوم المدقق بتكوين المعايير والمرجعيات اللازمة للمقارنة، ويمكنه أيضاً أن يعتمد على الخصائص الاجتماعية للمؤسسات الناجحة ومن خلال المهمات يتكون لدى المدقق مجموعة من المؤشرات تسمح له بمقارنة تكلفة الموارد البشرية وتلك المتعلقة بالأفراد في التدقيق الاستراتيجي (Igalens, Peretti., 2008, p.50)

• تحديد أهداف التدقيق الاجتماعي

إن تحديد أهداف التدقيق الاجتماعي تسمح بتحديد أهداف المعايير بناء على تقدير نظام الرقابة الداخلية وفي حالة عدم توفر نظام رقابة داخلي في يكون بناء على تقدير الأخطار. علماً انه يجب أن تكون أهداف التدقيق متناسقة مع أهداف المهمة وتشكل بنائها المنطقي.

وهدف التدقيق يمكن التعبير دائماً كعبارة للاستجابة عن ما يلي:

- التأكد من؛
- فحص أن؛
- التصديق على؛
- تعزيز كل من.

• الإثبات في التدقيق الاجتماعي

السؤال الذي يتكرر لدى المدقق هو هل لدي الإثباتات اللازمة لتأكيد الموقف والمعاينات التي قمت بها؟ علما أنه ليس في المجال القضائي الذي يتطلب إثباتات قاطعة، ويمكن أن نجد أربع أنواع من الإثباتات في التدقيق الاجتماعي:

- الإثبات المادي: يقوم المدقق بملاحظة ومعاينة حقيقة ظروف العمل من خلال الزيارات الميدانية التي يقوم بها للمصالح والورشات للوقوف المادي عليها مع مراعاة الموضوعية في نقل الحقائق والابتعاد عن الأشياء السطحية والتي ليس لها علاقة بالموضوع.

- الإثبات التجريبي: الشهادات التي يتوصل إليها المدقق من خلال إجراء مختلف المقابلات مع أفراد آخرين للاستدلال بأرائهم طبع يجب أيضا في هذا المجال مراعاة الظروف المحيطة بالمقابلة، بالمقابل وبمصالحهم الفردية فيها مثل الصحفي الذي يبحث عن المعلومة من مصادر مختلفة فلا بد على المدقق أن يعزز موقفه في المعلومات التي يتحصل عليه.

- الإثبات المستندي: وهي إثباتات هامة في التدقيق نظرا لأنها تكون ملموسة ويمكن أن تأخذ الكثير من الأشكال مثل مستندات محاسبية، إجراءات مكتوبة، تقارير وعروض حال مرسله، منكرات، مراسلات... الخ. - الإثبات التحليلي: وهي تلك الإثباتات التي تنتج من خلال إجراء مختلف الحسابات والتحليل والمقارنات التي يقوم بها المحقق.

4.1.2.2 مرحلة تقديم التقرير وعرض النتائج

يعرض المدقق النتائج المتوصل إليها من خلال ما يعرف بتقرير التدقيق الذي يعتبر كثمرة العمل، ويكتسي أهمية لان ضمنه يقدم المدقق التوصيات اللازمة لمعالجة نقاط الضعف وتدعيم نقاط القوة، فهو يعتبر كدعم في اتخاذ التدابير اللازمة من طرف الميسرين.

التقرير النهائي للتدقيق يحتوي على نتائج مهمة التحقيق، فهو بالنسبة لطالب عملية التدقيق يعتبر كمصدر هام لاتخاذ القرارات والأفعال التي يجب القيام بها، وبالنسبة للمدقق الاجتماعي فمؤوليته من خلال التقرير يمكن أن تكون ملزمة، لهذا فان التقرير يخضع لمجموعة من قواعد الشكل والمضمون.

بالنسبة لشكل المعايير المتعارف عليها فهي تتعلق أساسا بالدقة أي أن يكون خال من الأخطاء، والموضوعية أي خال من التأثيرات، والوضوح والإيجاز أي اعتماده على جمل قصيرة واضحة لا يوجد فيها غموض أو تأويلات، بناء أي يسمح باتخاذ القرارات التصحيحية، كاملة بدون نسيان وتصدر في الوقت المناسب وبسرعة (Igalens, Peretti., 2008, p.52)

أما الشكل الممكن فهو يكون يتضمن ما يلي:

- مذكرة تلخيصية يذكر فيها محتوى الأمر بمهمة، النتائج المتوصل إليها، نقاط القوة، المشكلات التي تمت دراستها والتعمق فيها، ورأي المدقق حول نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة؛
- نتائج المهمة مقارنة بأهدافها؛
- أوراق تحليل المشكلات مرتبة وفق تسلسل خاص؛ - مستخرج للمشكلات ذات الأهمية؛ - برنامج التدخلات حسب الأولويات؛
- الملحق والدراسات الخاصة.

ومن خصوصيات تقرير التحقيق الاجتماعي انه يعرض أولا على الأفراد الذين شملتهم مهمة التدقيق لإبداء آرائهم حول الملاحظات والتقييمات المسجلة فيه والمقترحات وهو كنوع من الاشتراك في تقديم الحلول حتى يتم تحفيزهم في التجاوب مع الإجراءات التصحيحية اللازمة. ليتم بعد ذلك توزيعه على الأطراف الطالبة لعملية التدقيق.

2.2.2 أسس ومعايير القياس

هي مجموعة من الأنشطة تختص عموما باستعمال المؤشرات لأجل قياس النتائج ، وإن منهج التدقيق في هذه الحالات يقوم على افتراض أن الظواهر يمكن ملاحظتها في شكل نتائج ، فالسلوكات لا يمكن فهمها إلا من هذه الزاوية فمثلا: إن حالة عدم الرضا يمكن أن نلمسها من خلال معايير معينة كالغياب ، و دوران العمل ، و الحوادث، والصراعات ،...، وهذه المؤشرات بالتأكيد لم تتم بمحض الصدفة بل هي ناشئة عن مفهوم معين لغرض قياس الظاهرة وتحديد أبعادها .

إن القياس في مجال تسيير الموارد البشرية و التدقيق يرتبط أساسا باستعمال المؤشرات، ولكن المؤشر في حد ذاته لا يعبر عن شيء ما لم تقارن قيمته بمعيار أو نموذج معين ، لمعرفة الفروق و تقييم معناها ، لاستخلاص المشاكل، والتي ترتبط حداثها بالتكاليف و الأخطار المعرفة كنتائج للحوادث المرتقبة ، وتجدر الإشارة أن مختلف عناصر القياس من نتائج و حوادث و معايير، و مؤشرات، و نماذج، و فروق، و تكاليف و أخطار يجب تمييزها بدقة عن غيرها لإنشاء قاعدة منطقية و مؤكدة للتدقيق بما أن ظاهرة ما يمكن التعبير عنها بعدة مؤشرات .

1.2.2.2 الحوادث أو النتائج النهائية

تقصد الحادثة كل تعبير أو نتيجة أو مشكلة مرتبطة بالعمل في المؤسسة ، و يتعلق الأمر هنا بالنتائج الملاحظة التي انطلق التدقيق لأجل معالجتها ، و بالتالي هي معايير لأجل الحكم على وضع معين ، وعموما يتم تصنيف هذه

الحوادث لداخلية أو خارجية أو بحسب طبيعة نتائجها في شكل أخطار جسمانية مادية، سلوكية، هيكلية، أو تلك المؤثرة على العمال .

كل الحوادث السابقة يمكن النظر إليها على أساس تاريخي كنتائج ماضية، أو على شكل أخطار تمثل تهديدات مرتقبة للمستقبل ، وعلى كل حال يجب تعريفها وقياسها من خلال المؤشرات المناسبة.

2.2.2.2 المؤشرات

تحاول المؤشرات الاجتماعية فهم الواقع المتغير على أبعاده ، ويمكن حسابها بطريقتين:

- من خلال القيمة الفورية أي الملاحظة في تاريخ محدد مثلا نهاية الدورة المالية؛
- من خلال القيمة المتوسطة.

على الرغم من هذا التصنيف فإن العديد من النسب و المؤشرات تطبق الطريقتين في نفس الوقت وتبدو القيمة المتوسطة أكثر تعبيراً خاصة بالنسبة للملاحظ الخارجي ، بما أنها تحيط بكل الأحداث الجانبية و تقديم وثائق نهاية الدورة ، كما تبدو مكلفة أكثر بالمقارنة مع النسب الفورية (الحالية) لأن المعطيات المراد معالجتها كثيرة ، بالإضافة لهذا التصنيف هناك تصنيفات أخرى تنظر للمؤشرات على أنها أساسية، و مكملية و أخرى تحليلية و الملاحظ أن هذا التصنيف لا يحمل قيمة ظاهرة ، فمن الواضح أن القياسات الأساسية تتعلق بالمؤسسة في مجموعها، ولا يستدعي التعمق في الملاحظة تقسيمات جزئية ترتبط بالمجموعات الصغيرة (مصالح، فئات عمالية، فترات زمنية ،...) بالإضافة إلى ذلك فتعدد المعلومات ليس حتما مصدرا للتقدم في الفهم.

1.2.2.2.2 اختيار المؤشر:

يعتبر كل ملاحظ حرا في إنشاء نظام خاص بالمؤشرات، غير أن اختياره مرتبط بالهدف الذي يسعى إليه ، فمن المهم أن يوضح مقدما أهداف الدراسة و التشخيص ، فمثلا : هناك عدد معتبر من رؤساء المؤسسات ينشغلون بوزن الكتلة الأجرية من خلال نسبة عدد العمال إلى الكتلة الأجرية، ولكن هذه الكتلة الأجرية لا تملك نفس المعنى إذا نسبت إلى رقم الأعمال ، أو لها مش الاستغلال أو حتى للقيمة المضافة ، بالإضافة لأن نفس المؤشر قد تكون له معان مختلفة من قطاع نشاط لآخر، كما أن طريقة الحساب يمكن أن تكون لها تأثير كبير ، يبقى عموما التعرض لأن المؤشرات يمكن

أن تختص بأحد المواضيع التالية : (Lacono Geneviève, 2004, pp. 42-43)

- الأداء و النتائج : الإنتاجية ، الاستثمارات ، الكتلة الأجرية ؛
- الهياكل : هيكل رأس المال الدائم ، هرم الأعمار، هرم التأهيل، الهيكل التنظيمي؛
- الأخطار: السرقة، الاختلاس ، الغش ، الغياب ، الأخطار الصناعية؛
- الجو الاجتماعي: من خلال مؤشرات الإنذار، أو مؤشرات الصراع.

2.2.2.2 استعمال المؤشرات

تعد التنمية الإدارية من بين الأهداف الأساسية لاستعمال المؤشرات الاجتماعية و التي يمكن أن تكون أساسا لدراسات التطور ، أو لدراسات المقارنة أو لدراسات إحصائية .

• **دراسات التطور:** بما أن حساب مؤشرات معينة خلال فترة واحدة لا يمكن من إعطاء نظرة دقيقة عن الوضع الاجتماعي في المؤسسة ، فإن بعض المختصين يلجؤون للقيام بدراسات تطور للمؤشرات على مدى 3 أو 5 سنوات الماضية بغرض الحصول على وصف كاف ، لهذا يعتبر البعد التاريخي أساسيا في صياغة التشخيص ، وبخاصة في المجال الاجتماعي لأنه يسمح بفهم كيف أن وضعيات عمل معينة تترجم بمؤشرات متشابهة ذات دلالات متنوعة وتنتج سلوكيات مختلفة ، بالإضافة لما سبق فدراسة التطور يمكن أن تعطي بعدا استكشافيا مهما للسياسات العامة ، لأنها تستعمل للتنبؤ، وهو ما يدعو لضرورة الاهتمام بأنظمة المعلومات وتحديثها إما من خلال جداول أو أشكال ، وحتى من خلال منحنيات تسهل فهم الظاهرة والاتصال.

• **دراسات المقارنة :** يمكن القيام بالمقارنة مع مؤشرات نموذجية أو مع مؤشرات مؤسسة أخرى و كثيرا ما يصطلح

على هذا النشاط بالمقارنة المرجعية أو المقارنة مع الممارسات الأفضل (Benchmarking) و هي تعني حسب Long

(Bottom) البحث عن التطبيقات الفعالة " و حسب " Hyatt هي عملية مستمرة للتعريف و التعلم و التكوين

لتنفيذ التطبيقات النموذجية بهدف زيادة تنافسية المؤسسة (Frimousse et peretti, 2005,p 8)

و تمر عموما بمراحل أساسية هي: (mougin, 2004,pp 97-98)

— تعريف موضوع المقارنة المرجعية من خلال معرفة العمليات المراد تطويرها لأجل الحصول على عائد مقبول من العمليات؛

— تعريف قياسات المقارنة لأنها يجب أن تتم على أسس قياس موضوعية من خلال مؤشرات مناسبة

للأداء وللأهداف المحددة من البدء؛

- تعريف النموذج " Le Benchmark " من خلال تعريف المرجع المراد نقله وتقليده؛
 - جمع المعطيات التي تخص موضوع المقارنة و التي تضم كل الأسئلة المهمة للقيام بزيارة المؤسسة و الاستفسار عن تطبيقاتها ؛
 - تحليل و مراقبة المعطيات و تحديد الفروق من خلال المعلومات المجمعة ؛
 - تعريف مخطط عمل معين وتحديد الأهداف المنشودة ؛
 - مراقبة تنفيذ محاور التقدم المطلوبة في المؤسسة .
- يمكن ملاحظة عدة أنواع من المقارنة المرجعية ولكنها تتمحور أساسا في الأنواع التالية :
- (Forget, 2005, p 34)
- المقارنة الداخلية : من خلال مقارنة أداء مختلف المصالح ببعضها البعض؛
 - المقارنة الوظيفية : من خلال مقارنة أداء المصالح بالمؤسسة مع مصالح الوظيفة بالمؤسسات الأخرى، وهي عادة ما تتم بمساعدة من مكاتب استشارية متخصصة ؛
 - المقارنة المرجعية التنافسية : وهي تتركز علي مقارنة أداء المؤسسة مع أداء مختلف المنافسين ، وهذه الحالة متشابهة لدراسة التوقع الإستراتيجي.
- من الجدير الإشارة في هذا الصدد لأهم العوائق التي تواجه تطبيق المقارنة المرجعية في مجال تسيير الموارد البشرية و التي قد تحد بشكل كبير من استعمالها :
- نقص التنسيق بين العاملين في تطوير المقارنة المرجعية ؛
 - عدم وجود فهم مشترك لمؤشرات الأداء في الموارد البشرية ما يحد من إمكانية استعمال المقارنات الخارجية مما يعني الاختلاف في منهجية حسابها؛
 - صعوبة معرفة تطبيقات الآخرين في هذا المجال ، لأنها في بعض الحالات تحاط بالسرية أو قد تكون غير معلنة بشكل كامل .
- الدراسات الإحصائية

من خلال النظرة الإحصائية نعتبر أن المؤشرات تشكل مع بعضها البعض انعكاسا حقيقيا لوضعية المؤسسة و سلوك عمالها ، وبنفس المنطق والطريقة التي يكشف بها خطر الإفلاس يمكن أن نتصور اكتشاف الصراع الاجتماعي وتقييم آثاره ، حيث تقوم المنهجية على الأساس التالي: (Vatteville, 1985, pp161-163)

— إنشاء عينتين من المؤسسات الأولى مشكلة من المؤسسات التي تتمتع باستقرار اجتماعي والأخرى تعيش في صراع اجتماعي حيث هناك نوع من التشابه بين المجموعتين (فئة رقم الأعمال، عدد العمال، قطاع النشاط....)

— تكوين دالة مميزة: $Z = V_1 * X_1 + V_2 * X_2 + \dots + V_N * X_N$

نحول مجموعة القيم المرتبطة بالمتغيرات الغير متجانسة لقيمة مركبة Z, هذه النقطة المميزة تصنف كل مؤسسة و تسمح بترتيبها لمؤسسة: مستقرة أو في حالة صراع .

3.2.2.2 المعايير والمراجع والفروق

يشترط في المعايير أن تتمتع بالموثوقية و الصدق لكي تتم مقارنتها مع المراجع ، بغرض الوصول لتحديد الفروق المعبرة عن المشاكل الحاصلة أو المرتقبة ، لهذا فالمقارنة تعد من صميم مهام المدقق في المؤسسة، ومن المفروض أن تحدد معايير الأداء التي يمكن الرجوع لها مع النماذج التي تشكل نقاطا مرجعية يجب أن تستجيب لها النتائج ، لأن كل الموارد الموجودة في المؤسسة يجب استعمالها بأقصى فعالية وكفاءة.

يمكن للمؤسسة استعمال عدة مقاربات لتحديد المعايير سواء داخليا أو خارجيا وهذا لا يعني وجود معايير عالمية تحديدا ، لذلك فالمعايير ترتبط بالوضع الخاص الذي تعيشه المؤسسة ، و مرحلة حياة منتجاتها، فالمعايير المتبناة يجب أن تحكم حكما صادقا على الأداء، فتفسير الفروق لا يمكن أن يتم من طرف الإدارة، بل يجب أن يكون محل تساؤلات المدقق التي تحدد مدى تعبيرها عن الواقع و اكتشاف المشاكل، فمثلا: إن انخفاض دوران العمل لا يعبر بالضرورة عن الرضا الوظيفي ، بل قد يعكس عن أزمة البطالة في الدولة أو عدم وجود مناصب شاغرة .

4.2.2.2 الأخطار والتكاليف

بعد تحديد الفروق يتمكن المدقق من تعريف المشاكل و إبرازها يقوم بتقييم النتائج في شكل تكاليف مالية و غير مالية، وبما أن هذه النتائج تختلف من وضعية لأخرى ، فمن المهم تقييم درجة خطورتها ، أي أثرها على نشاط و مرد ودية المؤسسة، ثم قياس إمكانية حدوثها في شكل أخطار.

يتم قياس درجة خطورة نتائج المشاكل عادة بطريقة مالية أو غير مالية ، أخذاً بعين الاعتبار الخسائر المسجلة المباشرة أو غير المباشرة ، فمثلاً : إن مغادرة إطار من مصلحة التسويق قد يسبب خسائر مباشرة تتمثل في انخفاض رقم الأعمال بسبب علاقاته الحسنة مع العملاء أو يؤدي إلى تكاليف غير مباشرة تتمثل في تكاليف تعويضه من أجر إضافي لإعلانات توظيف ، تكاليف تكوين والأخطاء المسجلة في الدفاتر بسبب غيابه، مع الملاحظ أنه ليست كل التكاليف يتم رصدها من خلال التقييم ، والمثال هو عدم رضا العمال.

يمكن تصنيف الأخطار بطرق عدة مثلاً: حسب أهمية الخسائر المرتقبة بالقيمة، أو بنسبة من رقم الأعمال، أو حسب نتائجها على خزينة المؤسسة ...، وغيرها ، ولكن ما يهمنا فعلاً هو كيفية تقدير درجة جسامه هذه الأخطار ، والتي قد تتم أخذاً بالاعتبار لأعلى الخسائر في أسوء الظروف ، أو بحساب الخسائر المتوسطة، مما يتطلب حساب احتمال حدوث هذه النتائج ، فقد يكون الخطر كبيراً كلما اعتبرت احتمالات حدوثه متباعدة أكثر والعكس صحيح ، و بالتالي من المهم تقدير درجة تشتت الخسائر المحتملة لتقدير جسامه هذه الأخطار. (Candau, 1985, pp 82-84)

تسمح مقارنة قيم الأخطار الخاصة بكل مشكل بترتيب هذه المشاكل وتعريف أسبابها، وترتيب النتائج وفقاً لجسامتها وسرعة تأثيرها وأبعادها على أداء المؤسسة ، كما تسمح بتعيين التهديدات المتتالية من البيئة سواء الداخلية أو الخارجية وتحديد مدى مساهمتها في تأزم الوضع واتساع رقعة الخطر.

3.2.2 أدوات وتقنيات التدقيق الاجتماعي

يستعمل المدقق الاجتماعي الوسائل التي يستعملها المدققين بصفة عامة، لكن تخصصه الخاص بإدارة الموارد البشرية تقوده إلى أن يتحكم في وسائلها الخاصة، حيث لا يمكن أن نقيم مجال ما بدون أن نعرف التقنيات المستخدمة في إدارته وخصائصه (Guererro, 2008, p. 8)

1.3.2.2 أدوات وتقنيات جمع المعلومات

قبل الشروع في عملية التدقيق الاجتماعي، أي قبل القيام بعمليات جمع وتحليل المعلومات ورسم أهدافها الأساسية وإجراء اللقاء بين المحقق والمسؤول على المؤسسة لابد من تحديد نوع المنهجية المستعملة والمدة الزمنية التي من المحتمل أن تستغرقها المهمة والأفراد الواجب الاتصال بهم كما يتم

تحرير رسالة المهمة ممضاة من طرف الإدارة العليا للمؤسسة وضمنها يتم تحديد الكيفية التي تتم بها المهمة والسماح للمدقق بالاطلاع على المعلومات والتدخل في جميع الأماكن

ترسل رسالة المهمة للمعنيين بعملية التدقيق قبل الشروع فيها للسماح لهم بتحضير أنفسهم ماديا ومعنويا لتسهيل العملية واستغلال المدة أحسن استغلال. كما يمكن للرسالة أن تتضمن في طياتها طلب معلومات مسبقة أو أية أوامر أخرى من شأنها تسهيل العملية كالمحور الرئيسي لعملية التدقيق والأنشطة التي من الواجب فحصها، يتم تحديد مجال الفحص وطبيعة الأبحاث والتقنيات المستعملة (المقابلة، الاستبيان... الخ). بعدها يبدأ المدقق عمله بتجميع المعلومات الضرورية باستعمال الطرق الإحصائية التي تحتوي على المؤشرات الكمية أو بطرق سوسيولوجية أو نفسية كما سوف نوضحه من خلال ما يلي:

1.1.3.2 جمع المعلومات

لإعداد التشخيص الأولي بطريقة فعالة و فاعلية، يقوم المدقق بجمع كل المعلومات الوثيقة الصلة بوظيفة تسيير المستخدمين، وهو يتم عموما من خلال ثلاث مصادر أساسية هي: المعلومات المكتوبة ، زيارة المؤسسة والمقابلة مع المسؤولين ، الشيء الذي يمكن المدقق من تسجيل الاختلالات الأساسية وتعريف المصادر الممكنة للمشاكل والأخطار بالاستعانة بالمؤشرات.

• المعلومات المكتوبة

تضم الأنظمة القانونية والتشريعات التي تلزم المؤسسات بمسك سجلات متنوعة بالإضافة إلى الملفات الفردية للموظفين والعمال، القوائم العامة للأفراد، دفاتر الإجازات، دفاتر الاجتماعات، دفاتر حوادث العمل، سجلات الغيابات، ، فهي تشكل مصادر أساسية للمعلومات (سكاك، 2010-2011، ص 167). كما يمكن الاعتماد على بعض الوثائق الأخرى لأنها لا تقل أهمية عن سابقتها كالأنظمة الداخلية، القوائم المقدمة للضمان الاجتماعي، محاضر الاجتماعات، المذكرات، التعليمات الخاصة بالتنظيم الداخلي، ويمكن للمدقق الاعتماد على تقارير رقابة أو تدقيق أنجزت سابقا، ويمكن تلخيص مصادر المعلومات المكتوبة وفقا للجدول التالي:

جدول رقم (1-2) مصادر المعلومات في التدقيق الاجتماعي

البحث مجالات	عليها المطلاع الوثائق	مصادرها
• <u>التوظيف:</u> - عدد الأفراد	-قوائم الأفراد -سجلات الأفراد الوصية الستلطة إلى مقدمة قوائم -	أفراد مصلحة

الميزانية مصلحة والميزانية الأفراد مصلحة الميزانية مصلحة الاجتماعية الشؤون مصالح الاجتماعية الشؤون مصلحة الأفراد سجلات العمل طب مصالح الاجتماعية الشؤون و الأفراد مصلحة الأفراد مديرية الأفراد مصلحة الميزانية مصلحة	الفردية الملفات الإجراءات ، البرامج (العامة) الأجور قوائم - للضمان المقدمة الأجور قوائم - الاجتماعي للأجور فردية كشوف - الأجور كشوف - التنقيط كشوف - الطب لمصلحة مخصصة مبالغ - الاجتماعي يدرسون الذين للأولاد مكافآت المهنية الحوادث المهنية الأمراض العمل طب تقارير الاجتماعي المستاعد تدخلات ، التأديبية اللجان ، الغيابات سجلات مذكرات وتعليمات اجتماعات وتقارير محاضر سجلات انتخابات إضرابات ومنازعات خلافات الرقابة(ونوعيتها المعلومات انتقال نظام (الداخلية ملتقيات محاضرات خارجي تكوين	-هيكल توزيع الأفراد) الجنس،السن ، الأقدمية) -الحركية. -عقود العمل. - التوظيف. • <u>الأجور:</u> -المكافآت و العلاوات - المصاريف الإجتماعية . - دعم المتدربين . • <u>ظروف العمل:</u> -<u>التغيب</u> -اتصال و مشاركة • <u>التكوين</u>

	داخلي تكوين التكوين ميزانية العاملين تغذية ألبسة نقل مجاني سكن هاتف أنشطة رياضية، أنشطة ثقافية أنشطة ترفيهية رحلات مصايف حفلات عمل ألبسة السكن عن الهاتف عن النقل عن التغذية عن الصحي التامين التقاعد عن التامين الحياة عن التامين الهواء وتنقية تكييف الإطفاء أجهزة الأولي الإستعاف أجهزة بيئية أضرار إصلاح الولادة إجازات الأمومة ستاعات أمومة منح العاملين الأفراد لغير إعانات وعمره حج دينية أنشطة بيئية تحستينات	• <u>مزايا عينية</u> • <u>-تعويضات مالية عن</u> • <u>التامين والاستلامه المهنية والتلوث</u> • <u>-مزايا المرأة العاملة</u> • <u>أنشطة اجتماعية اختاريه</u>
الأفراد مصلحة		
الميزانية مصلحة		

للدراسة متفرغين عمال أجور طلبة استتقبال تكاليف اجتماعية لخدمات متفرغين أفراد أجور حضانة في المستاهمة المؤسسة لأفراد رياضية مستاهمات المجتمع في رياضية مستاهمات العمال لنادي مقرات توفير العمال لنقابة انترنت توفير استهلاكية، جمعيات	الوسائل أو الأفراد مصلحة

المصدر: (candau, 1985, pp. 120-122)

• زيارة المؤسسة

للقوف على الصورة الحقيقية للمؤسسة لابد على المدقق أن يقوم بزيارة ميدانية للمؤسسة ليقف بنفسه على العوامل المادية المؤثرة، لأن ما يمكن أن يحمل إلى مسامعه والحقيقة الفعلية قد يكونان متناقضان، مما يلزمه التنقل إلى أماكن ممارسة الأعمال من إدارات ومكاتب، ورشات العمل، الأروقة والمطاعم، حظيرة توقف السيارات، المخازن، قاعة المطالعة، قاعات التكوين إن وجدت، مكاتب النقابة، وقد يقوم بها برفقة المسؤول الأول عن المؤسسة أو رفقة مدير الأفراد حتى يتمكن من طرح الأسئلة أثناء ذلك.

من خلال هذه الزيارة، يكون المدقق قد كون صورة عن وضعية تسيير الموارد البشرية في المؤسسة انطلاقاً من تحديده لمجموعة من الانحرافات أو المشاكل، التي ستكون موضوع الأسئلة أو المقابلات التي سيجريها مع مختلف الأفراد.

• المقابلات يرتبط نجاح مهمة المدقق بمدى قدرته على الاستماع للأفراد و الاتصال معهم، لذا فإن نوعية العلاقة التي تنشأ بين المدقق و المدقق في المقابلة هي التي ستحدد عملية الحصول على المعلومات وثيقة الصلة بالمجال المدروس، كما تسهل من جهة أخرى عملية تطبيق التوصيات بسهولة، فالمقابلات الجماعية تساعد المدقق على ربح الوقت خاصة إذا تعلق الأمر بمجموعات متجانسة من الأفراد تنتهي مثلاً إلى فريق واحد وتكون آراؤهم مكملية لبعضها البعض، غير أن المقابلات في غالب الأحيان تتخذ الشكل الفردي وجها لوجه وقضية اختيار المكان والزمان والمصطلحات المستخدمة فيها تكتسي هي الأخرى أهمية لاستخراج المعلومات من

الفرد المقابل مع مراعاة احترام سرية مصادر المعلومات خاصة إذا تعلق الأمر بأفراد من خارج المؤسسة كزبائن أو موردين (Igalens Peretti., 2008, p.58).

إن عملية التدخل الفعلي لإجراء التدقيق الاجتماعي تسبقها عملية تحقيق أولية يقوم بها المدقق لكي تكون لديه نظرة شاملة للمشاكل التي تعاني منها المؤسسة ليتسنى له توجيه تدخلاته إلى النقاط الأساسية، الحساسية التي تشكل عوائق، إختلالات ونقائص وبالتالي يعتمد على أسس قوية في تدخلاته لإيجاد الفاعلية اللازمة لعملية التحقيق، وعدم المرور بهذه المرحلة يعتبر كنقص بالنسبة للمدقق لأنها تؤدي إلى تضییع الوقت والجهد.

يعتمد المحقق الاجتماعي على هذا التحقيق الأولي في رسم الإطار الشامل لمهمة التدقيق لتحديد المؤشرات الواجب استعمالها لقياس الانحرافات وترتيبها حسب درجة خطورتها حتى يتم تحديد الأهداف الأساسية.

كما أن الخيارات والنتائج المتوصل إليها من طرف مسؤولي المؤسسة ليست وليدة اليوم بل لها ارتباطات في الماضي وبالعوامل الداخلية والخارجية للمؤسسة ، لذلك وجب على المدقق القيام بعمل علمي يعتمد على التعريف بالمؤسسة من حيث تطورها التاريخي والخصائص الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، التجارية والمالية للمؤسسة.

- المعلومات العامة يقوم المدقق خلال هذه المرحلة بجمع المعلومات الخاصة بالمؤسسة والتي لها إثر عليها، كتحديد موقعها الجغرافي، تاريخ إنشائها، عدد الأفراد وتوزيعهم حسب السن أو الجنس أو الأقدمية، عدد الأفراد الذين انطلقت بهم المؤسسة عند بداية نشاطها، رقم أعمالها السنوي، الميزانية السنوية، أحداث هامة ظهرت خلال فترة نشاط المؤسسة كتوسع قطاع النشاط، نوع الخدمات أو المنتج الذي تقدمه، وهيكلها التنظيمي.

• الخصائص الفنية

هذه الخصائص تتمثل في الظروف المادية، توزيع ساعات العمل، المستوى العام للتأطير، تحليل المناصب، مدى توفير الخدمات الاجتماعية مثل الإطعام، النقل، طب العمل، الخدمات الصحية الاجتماعية والنقابات العمالية.

• الخصائص التجارية

يتم معاناة مدى تأثير الظروف والخصائص التجارية على الجانب الاجتماعي للعمال كطبيعة العمل الموسمي أو الليلي، تغيير في أوقات العمل أو الزيادة في العدد الإجمالي العمال وطبيعة عقد العمل (العمل الدائم والمؤقت)، لأن من خلال ذلك يمكن تحديد سياسات التوظيف، الاستقطاب وتعيين الموظفين حسب الحالات.

• الخصائص الاقتصادية المالية

يجب اخذ صورة عامة للتحديات التي تواجه المؤسسة بتحليل المعطيات المحاسبية، المالية والميزانية لمعرفة مكونات سعر المنتج والقدرة التنافسية، الصحة المالية والاقتصادية

2.1.3.2.2 جمع الآراء

لجمع الآراء نستخدم الادوات التالية:

- استمارة التعرف المبدئي (الاستبيان)(QPC)

تستعمل الاستمارة تقريبا في جميع البحوث العلمية والعملية، في مجال العلوم الاقتصادية، الاجتماعية والنفسية. والتحقيق الاجتماعي يعتمد عليها بشكل كبير وتحظى بأهمية بالغة من طرف المدققين سواء من حيث عملية تحريرها، تقديمها، محتواه والأسئلة التي يتم طرحها وتساهم بشكل كبير في حصر الظواهر المدروسة. عمل بعض المدققين والباحثين على وضع نموذج موحد للاستمارة المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي

حيث تحديد مجموعة من الأسئلة الهامة التي تخص مجال واسع من مجالات تسيير الموارد البشرية، كما توجد لدى بعض مكاتب التدقيق الاجتماعي استمارات متطورة جدا تسمح بحصر مجال الدراسة كالمعهد الفرنسي للتدقيق الرقابة الداخلية (I F A C I) الذي استحدث مجموعة عمل للبحث في الأسئلة التي تخص إدارة الأفراد، الأجور، التسيير التنبؤي للموارد البشرية، التوظيف، التكوين والاتصال...

شكل الاستمارة غير ثابت، فهو يتغير مع تغير الأهداف المسطرة لعملية التدقيق، لكن بعض الباحثين في هذا المجال حددوا ستة (06) مجموعات من الأسئلة تشكل الهيكل الأساسي للتدقيق الاجتماعي وهي :

(Peretti , 1993 , P60)

- ماذا ؟ سؤال يطرح على تحديد الطبيعة.
- من ؟ سؤال يطرح لتحديد المتدخلين.
- متى ؟ سؤال يطرح لتحديد الزمان.
- أين ؟ سؤال يطرح لتحديد المكان
- كم ؟ سؤال يطرح لتحديد الكمية أو العدد.
- كيف ؟ سؤال يطرح لتحديد المنهج المتبع.

إن مرحلة تحرير الاستمارة تأتي بعد اكتساب المعلومات العامة حول المؤسسة، حينها يقوم المدقق بوضع مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بتقييم فعالية الإجراءات ومدى مطابقتها للقوانين ومناقشتها مع السياسات الاجتماعية. و الشكل الموالي يوضح نموذج

• استمارة الرقابة الداخلية (QCI)

هدفها يتمثل في توجيه عمليات المدقق نحو أهداف المهمة ومن أجل ذلك سوف يتساءل المحقق ما إذا كانت أنظمة الرقابة والإجراءات الموضوعية محترمة وفعالة ولا تظهر أي خلل للتحكم في الأخطار الممكنة، هذه الاستمارة تتضمن خمسة أسئلة هي: من؟ تحدد الفرد المكلف بالعملية أو بالإجراء. ماذا؟ تحدد موضوع العملية أو الإجراء. أين؟ مواضع وأماكن انجاز العملية أو الإجراء. متى؟ مواعيد بداية نهاية أو أثناء تنفيذ أو انجاز العملية. كيف؟ وصف العملية أو الإجراء.

• تقنيات العينات

يلجأ إليها المدقق عندما لا يكون لديه الوقت الكافي أو نقص لديه في الوسائل لإجراء دراسة موسعة وشاملة، وأول خطوة تتمثل في اختيار منهج معين للحصول على حجم عينة ممثلة بمراعاة الهدف المدروس والمعلومات المتوفرة، ثم تتم عملية تقييم وتحليل النتائج المتوصل إليها.

في المجال النوعي لتسيير الموارد البشرية إن لجوء المدقق إلى عينة ذات حجم صغير مقارنة مع المجتمع قد يقوده إلى أخطاء كثيرة حول تمثيل العينة والبحث يجب أن يكون حول التمثيل النوعي المرتبط بتنوع الظاهرة , Peretti , 1987 (P105)

2.3.2.2 أدوات وتقنيات التحليل

و هي عملية تفترض الاختبار المفصل لكل المعلومات بالاستعانة بالتقنيات المناسبة، لاستخراج العلاقات التي تربط الظواهر ببعضها البعض وتوضيحها أكثر، هذا ما قد يقود لمعرفة المشاكل، وتقييم درجة خطورتها، وتشخيص أسبابها، باستعمال المؤشرات وكشف الفروق، فالتدقيق يقصد عزل الظاهرة، وتعريفها، وتكميمها، ومقارنتها مع المعايير، وهذا ما يجعل من التدقيق الاجتماعي ذو مصداقية، و يمتلك المدقق عدة وسائل وتقنيات تساعده على التحليل، وبما أن القيمة الحقيقة للمعلومات تكمن في مدى جدية تحليلها من طرف المدقق نستعرض من خلال هذا الجزء بعض من الوسائل والتقنيات.

1.2.3.2.2 الهيكل التنظيمي

و هو وثيقة يتم حسبها تحليل معدل التأطير (نسبة الإشراف) في المؤسسة و معرفة مدى تناسب تدفق العمل من خلال تقسيم المصالح ، بالإضافة لمعرفة عدد رؤساء المصالح والإطارات، مما يسمح بحساب العدد الإجمالي للعمال ونسبة التأطير ومقارنتها مع المعايير، كما تفضي العملية لمقارنة تدفق العمل وتبسيط الضوء على فلسفة الإدارة في المؤسسة وتطورها عبر الزمن ، و قياس مدى تناسبها مع طبيعة العاملين لديها .

2.2.3.2.2 تشخيص المسؤوليات

وسيلة تحليل مهمة في التدقيق كونه يساهم في تحديد أدوار مختلف الأطراف التي لخصها Mintzberg " في: جمع المعلومات ، معالجة المعلومات لأجل الاستشارة، القرارات أو القرارات المساعدة، التنفيذ، المراقبة، المعلومات البعيدة ، و بذلك فهي تمكن المدقق من تحديد المسؤوليات و توضيح الأدوار الأساسية التي تلعبها مصلحة الموارد البشرية ، واكتشاف عدم تلاؤم تأهيل الإطارات مع المسؤوليات، أو تضاعف الوظائف أو نقصها (candau, 1985, pp. 94-96).

3.2.3.2.2 التصميم البياني لتنقل المعلومات le flow chart

طريقة حديثة يتبين من خلالها التنقل الخاص بالمعلومات أو البيانات على شكل تمثيلي تكون الرسوم البيانية متفق عليها مسبقا ((candau, 1985, p.96).

وتستعمل هذه الطريقة لفهم إجراء معين وتوضيح نظام الرقابة الداخلية وتظهر هذه الطريقة كضرورة في حالة وجود تعقيدات. يتم تصميم جدول يساعد المدقق على فهم تدفق المعلومات والوثائق، يسمح بمعرفة مصادرها، من يقوموا بحجزها، بفحصها، تخزينها أو حفظها، وتسمح بالإضافة بملاحظة أن كل النسخ المستخرجة لها أصحاب تصلهم في الوقت المحدد وأن القرائن المثبتة للمستندات متوفرة ومطابقة وأن الفحوصات والمصادقات تكون في الأماكن المخصصة لذلك. (peretti & igalens, 2008, p. 59)

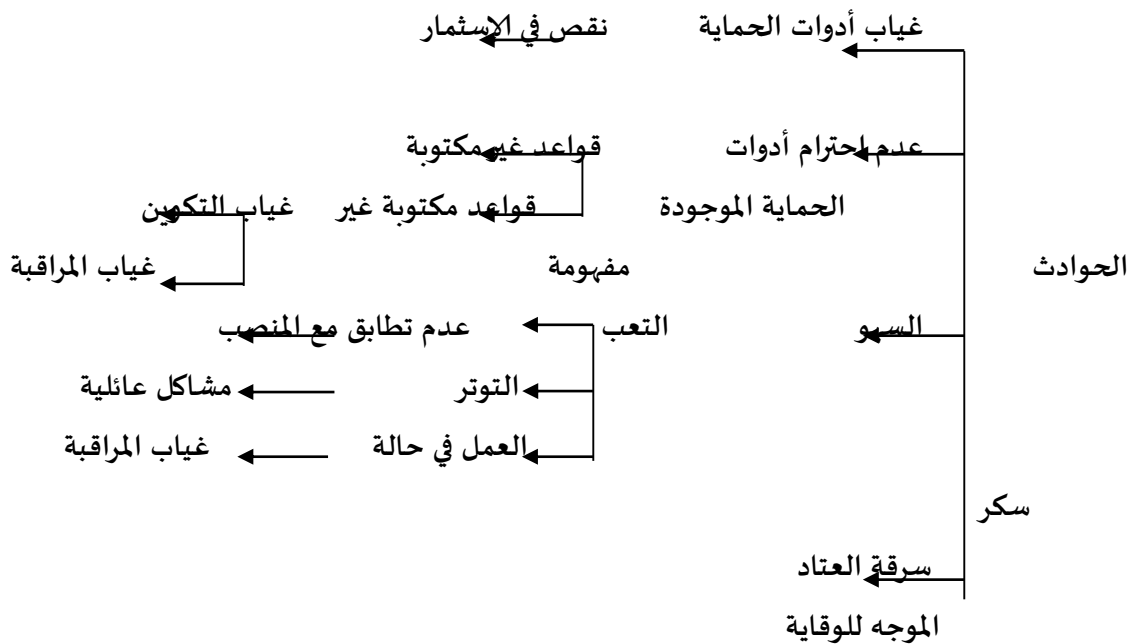
4.2.3.2.2 مخطط "Pareto" وشجرة الاسباب

يسمى كذلك "منحنى A.B.C" و هو يستعمل في حالات تشعب علاقات الأسباب بالآثار ، ويسمح بتمييز ثلاث مجموعات من الأسباب ، الأسباب المهمة مصنفة في الخانة A، والأسباب المتوسطة مصنفة في الخانة B ، والأسباب الأقل تأثيرا في الخانة C ، حيث عادة مايرافق هذا التصنيف احتساب عدد مرات تردد كل مشكلة والخسارة المترتبة عنها، ويمكن

من معرفة الأسباب التي تؤثر أكثر في الظاهرة الشيء الذي يسهل من معالجتها بفعالية ، إذ أنه لا ينبغي أن ينظر إلى كل المشاكل بنفس النظرة والاهتمام

والملاحظ عموما حول هذه الطريقة أنها لا تعطي نظرة واضحة عن تسلسل الأحداث، وهذا ما يمكن الحصول عليه من خلال تقنية التحليل " شجرة الأسباب التي يتم إنشاؤها من الحوادث النهائية لتستخرج سلسلة الأسباب وكمثال عن ذلك الشكل أدناه الذي يبين شجرة الأسباب لحوادث العمل.

الشكل رقم 3-8 شجرة الأسباب لحوادث العمل



المصدر: (candou, 1985, p. 104).

فنقص الاستثمار في هذا المجال ساهم في غياب الحماية وأدى إلى حوادث العمل ، كما أن غياب التكوين والمراقبة ينتج عن عدم فهم قواعد العمل والذي نتج عن عدم احترام معايير الحماية الموجودة .

- تحليل امكانية تنفيذ التوصيات

3.3.2.2 وسائل عرض النتائج وتقديم التوصيات

تكتسي مرحلة عرض النتائج هي الأخرى أهمية كبرى باعتبارها ثمرة الأعمال التي قام بها المدقق الاجتماعي، ومن خلالها يتم عرض مراحل العمل وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف والتهديدات والفرص بمعنى آخر الاختلالات التي لاحظها وشخص أسبابها من خلال مختلف تدخلاته و عرض أسباب هذه الاختلالات التوصيات والتوجيهات التي قد يدلي بها

لعلاج هذه النقائص (Hamini,

(1993, p123). يتم عرض النتائج ضمن ملف يطلق عليه تقرير التدقيق الاجتماعي والذي يخضع لنفس مبادئ المضمون والشكل الخاصة بالتدقيق ويكون الهدف من ورائه إعلام المسؤولين ولفت انتباههم إلى ضرورة اتخاذ الإجراءات التصحيحية الضرورية في الوقت المناسب.

1.3.3.2.2 التقرير النهائي للتدقيق الاجتماعي

تكون النهاية الطبيعية لأية مهمة للتدقيق الاجتماعي هي تحرير التقرير الشامل للعملية، ويتم تسليمه للإدارة أو الطالب عملية التدقيق كأن يكون جهاز الإدارة العامة، الجمعية العامة للمساهمين والبنوك، لذا لابد من الالتزام بمبادئ الموضوعية والشفافية، الدقة والوضوح في عملية تحريره:

- الموضوعية والشفافية أي الصدق والأمانة وعدم إدخال الجوانب الذاتية في إعداد التقرير.
- الدقة لا تعني فقط المصادقية لكن لابد أن يكون التقرير مرتبط بالنقاط الحساسة والهامة المعينة من طرف المدقق.

- الوضوح يتمثل في إتباع منهج دراسة معين ومنطقي بحيث أن القارئ منذ قراءته للتقرير يمكنه من خلال المقدمة معرفة الهدف والمنهج المتبع في المعالجة

كما أن التقرير يجب أن يكون بناء وموضوعيا بحيث يتم تحديد مختلف التطورات الممكنة للظواهر، ويكون أي، أي أهميته تظهر من خلال استعماله أي يتم تقديم النتائج للإدارة من أجل اتخاذ التدابير المناسبة في الوقت المناسب لتصحيح الأوضاع. أما هيكل التقرير فهو يتكون من ما يلي:

- مقدمة: تتضمن نبذة عن المؤسسة وتحديد المضمون الإداري، القانوني والاقتصادي الذي تتم فيه؛

- ذكر وبكل صراحة الجهة الطالبة للقيام بالعملية؛

- وصف الهدف من التدقيق الاجتماعي؛

- تحديد مجال التدقيق الاجتماعي؛

- معاناة الظروف المساعدة والمعركة للقيام بالمهمة؛

- تقييم وتشخيص الوضعية الاجتماعية؛

- تقديم التوصيات؛

- ملاحق تدعم النتائج.

2.3.3.2.2 التوصيات

تعكس التوصيات بشكل كبير المقدرة المنهجية العلمية والعملية للمدققة الاجتماعي كما في التدقيق بصفة عامة، في إعطاء الحلول للمعضلات المعينة ويمكن أن يتوصل إليها المحقق من خلال تتابع المراحل التالية (سكاك مراد، 2001 ص 38):

معاينة - معايير أحداث - نتائج - الأسباب - التوصيات ما هو كائن ما يجب أن يكون ما تم ملاحظته التكلفة لماذا حدث الحلول

أي أن التوصيات لا تكون من تصور ذاتي للمدقق ولكن تكون مبنية على الأسباب الواقعية المشخصة، يمكن أن تطبق التوصيات مباشرة بعد التحقيق أو يتم تطبيقها بعد تحقيقات إضافية أو القيام بتدقيق متخصص لبعض المجالات بطلب من المدقق الاجتماعي.

3.2 تطبيقات التدقيق الاجتماعي في وظيفة الموارد البشرية

1.3.2 تدقيق العمالة والتوظيف:

قبل الخوض في مراحل تطبيق التوظيف ننوه مسبقاً لأهمية التي يكتسبها التوظيف في التوصل إلى الأهداف العامة للمؤسسة والأهداف الخاصة بتسيير الموارد البشرية، حيث يقوم لاستقطاب الأفراد بالكمية والنوعية المناسبة، فإذا تمكنت وظيفة تسيير الموارد البشرية من القيام بهذا النشاط على أحسن وجه ربما يمكنها بشكل أو بآخر في المساهمة في التوصل إلى تلك الأهداف.

ما يمكن الإشارة إليه هو أن التوظيف لابد أن يكون كآخر مرحلة الذي تلجأ إليه المؤسسة للحصول على الأفراد بعد استنفاد جميع الطرق الداخلية والتمثلة في الترقية، التنقل والتكوين الأولوية للداخل) للقيام بعملية تدقيق التوظيف لابد من تجميع المعلومات الخاصة بالأهداف العامة للمؤسسة والإلمام بإجراءات خاصة بالإعلانات، الانتقاء، التعيين، الاستقبال، الإدماج... الخ، وكذا الرجوع إلى سجلات الأفراد وملفاتهم الخاصة والاعتماد على ملاحظات خاصة بالتوظيف

والإحصائيات السابقة وتقديم استمارات تقييمه ومحادثات مع الموظفين الجدد والقدماء والمسؤولين والذين غادروا المؤسسة للوقوف على الأسباب الجوهرية، كما يقوم المدقق الاجتماعي بحساب بعض المؤشرات الاجتماعية في هذا النشاط من خلال كل ذلك يمكن للمدقق القيام بمعاينة وتشخيص الأسباب الخاصة بالانحرافات والمشاكل وحتى يتمكن من تقديم التوصيات المناسبة.

1.1.3.2 تدقيق العمالة

يعتمد تدقيق العمالة على تحليل اتجاهات التوظيف والمخاطر التي تنجم عن ذلك، من خلال مؤشرات تساعد في وضع التشخيص الأولي للتوظيف في المؤسسة.

1.1.1.3.2 تحليل العمالة:

تعتمد الخطوة الأولى في تحليل العمالة على الدراسة الكمية للعمالة من خلال استعمال مجموعة من المعايير (الجنس، العمر، الاقدمية، نوعية عقد العمل، الصنف المهني، التأهيل)، حيث يركز تحليل العمالة على المعلومات السابقة من أجل توجيه الدراسة نحو المستقبل، في هذا الإطار يصل التحليل إلى تقييم نقاط القوة والضعف الناتجة عن مختلف الأسباب والتي تؤدي إلى عدة أخطار محتملة.

لضمان السير الحسن للتحليل يجب علي المدقق جمع المعلومات بعد التحقق من مصداقيتها، ومطابقتها القانونية عن طريق اللجوء إلى مصادر التالية (candou, 1985, p. 120)

- سجلات الأفراد: الذي يوفر المعلومات حول الدخول، الخروج، العمالة الأجنبية، والعمالة الشابة.
- الوثائق القانونية: مصالح الضمان الاجتماعي، متفشية العمل، الميزانية الاجتماعية؛
- ملاحق ميزانية العمالة؛
- الهياكل التنظيمية؛
- سياسات وإجراءات العمل الخاصة بالعمالة؛
- مخططات الإنتاجية؛
- وثيقة الحضور؛
- وثائق من مختلف المصالح: المحاسبة الإعلام الآلي، مراقبة التسيير.....

يتم التأكد من طرق حساب المؤشرات المستعملة، والمطابقة القانونية للمعلومات نبداً الآن في التحليل الكمي والنوعي للعمالة. والعمالة هي كل الأجراء الذين يربطهم بصاحب العمل عقد عمل مهما كان نوعه أو مدته أو صفته (دائمة، مؤقتة) وحتى لو انتهى عقد العمل (Peretti, 2005, p. 44).

ومن خلال التعريف نجد أن العمالة تتأثر بحركة الأفراد (توظيف، خروج) وكذلك تغير في نوعية عقد العمل وبالتالي تحديد بدقة تاريخ وفترة حساب العمالة المتعلقة بها ويمكن أن يندرج تحت مصطلح العمالة موارد لا تربطها بالمؤسسة أي عقد، وتضم الميزانية الاجتماعية في بندها العمالة على الأنواع التالية :

— العمالة القانونية: وهي تخص العمالة تدرج ضمن تطبيق القانون مثلاً: العدد القانوني لتأسيس مؤسسة (الحد الأدنى والحد الأعلى)؛

— العمالة المسجلة: وهي المسجلة في سجلات الأفراد (وهي سجلات إلزامية تضم مجموعة من المعلومات منها: دخول وخروج، التسريح، الاستقالة، انتهاء عقود العمل محددة المدة، الاسم، اللقب، الجنس، المنصب؛

— العمالة الدائمة: وتتكون من العمالة المثبت ذات عقد غير محدد المدة والمسجلة، وتحسب بالعلاقة التالية: العمالة الدائمة = العمالة الأساسية الأولية - الخروج - عقود العمل محدودة المدة - عقود العمل المؤقتة

— العمالة المؤقتة: وهي العمالة المستدعاة من قبل صاحب العمل بتنفيذ جزء من عمل يسمى "مهمة" وهذه المهمة يجب أن تكون محددة النتائج في وقت إبرام العقد، ويمكن أن تكون العمالة المؤقتة بوقت عمل كلي أو جزئي. والجدول التالي يوضح تعريف واستعمالات بعض مؤشرات العمالة:

جدول رقم (2-2) استعمالات بعض مؤشرات العمالة

نوع العمالة	التعريف	المصدر	الاستخدام
— العمالة الدائمة القانونية	كل العمالة ذات عقد غير محدد المدة ذات عمل كلي والمسجلة في السنة	الميزانية الاجتماعية	مؤشرات الاستقرار • العمالة الدائمة • توظيف بعقد عمل غير محدد المدة

الانحرافات و متابعة العمالة	الميزانية الاجتماعية	العمالة المسجلة في سجل الافراد العمالة المسجلة في السنة /2 العمالة المسجلة في نهاية كل شهر/12	- العمالة المسجلة - الفورية - المتوسط السنوي - المتوسط الشهري
إجراء المقارنة بين عمالة المسجلة ذات عقد عمل محدد المدة و غير محدد المدة	الميزانية الاجتماعية سجل الأفراد	العمالة المسجلة ذات عقد محدد المدة في 12/31	- العمالة المسجلة ذات عقد محدد المدة - الفورية - المتوسط الشهري
المطابقة القانونية		كل العمالة التي تربطها بالمؤسسة عقد عمل	العمالة الحالية
التحقق من فعالية التسيير التنبؤي للموارد البشرية	الميزانية الاجتماعية سجل الأفراد	العمالة المسجلة +الأفراد التي لها حق إعادة الإدماج	إجمالي العمالة النظرية

المصدر: (candau, 1985, p. 165).

يعتبر عدد العمالة النظري كل العمالة المسجلة في الجدول السابق بما فيها العقود المفصولة و التي تتضمن ة إدماجها إجباريا ، مع العلم انه يجب ان نحذف منه العقود المفصول مؤقتا لغياب طويل الأجل.

2.1.3.2 التحليل الكمي للعمالة

ينجز هذا التحليل بدراسة عدد العمالة حسب الفئات ثم استخدام معايير أخرى كالسن، الاقدمية، كما يمكن أن ينجز في مدة زمنية معينة بطريقة ساكنة أو ديناميكية، وذلك لإظهار مختلف تطور وضعيات عدد العمالة وتأثيرها علي النتائج.

1.2.1.3.2 التحليل العام للعمالة

يعتمد هذا التحليل على أساس عدد العمالة الكلية أو حسب الفئات، وتستعمل هذه الدراسة كمايلي:

- تطور عدد العمالة مع تطور عدد العمالة في الوظيفة الإنتاجية؛
 - عدد العمالة مع القيمة المضافة او تكلفة رأس المال؛
 - مقارنة عدد العمالة مع الهامش الإجمالي؛
 - تطور عدد العمالة خلال السنوات الثلاثة الأخيرة.
- كل هذه المقارنات تعطي صورة عامة عن وضعية العمالة داخل المؤسسة بالنسبة لمردوديتها و قدرتها التنافسية (candau, 1985, p. 167).

بالإضافة إلى التحليل العام للعمالة يجب القيام بتحليل هيكلها تبعا لمعايير مختلفة.

2.2.1.3.2 تحليل هيكل العمالة:

يتم تحليل الهيكل العمالة حسب المعايير التالية:

- **هيكل العمالة حسب السن (هرم الأعمار):** انطلاقا من سجلات الموارد البشرية والتي تحمل معلومات مفصلة يمكن تكوين هرم الأعمار في تاريخ معين وقد يكون مفصلا أو حسب تنوع الأصناف العمرية في المؤسسة، كما يمكن استخدامه على العمالة الإجمالية أو حسب الجنس أو الصنف المهني.
- كل نوع من هرم الأعمار له جوانب ايجابية وأخرى سلبية للنشاط المؤسسة و آفاقها المستقبلية ومميزات فردية أخرى.

كما يتم تحليل السن من خلال المؤشرين التاليين:

- العمالة من 45 سنة فما فوق أو العمالة من 50 سنة فما فوق

إجمالي العمالة إجمالي العمالة

- العمالة اقل من 25 سنة أو العمالة اقل من 35 سنة

إجمالي العمالة إجمالي العمالة

- **هيكل العمالة حسب الجنس:** إن الهدف من معرفة توزيع العمالة حسب الجنس هو معرفة التنظيمات الخاصة بعمل المرأة من جهة والمساواة المهنية بينها وبين الرجل من جهة أخرى.
- **هيكل العمالة حسب الأقدمية:** يؤثر معرفة هرم الأقدمية في كشف تأثيرات على السلوك المهني للموارد البشرية، وتكمن فائدة تحليل هيكل الأقدمية أنه يعطي نظرة عن السلوكيات الممكنة للموارد البشرية، كما يعبر عن وضعهم في المؤسسة ، علما وأن كثيرا من المزايا الخاصة يمكن الحصول عليها حسب الأقدمية كالعطل المدفوعة الأجر وغيرها من العلاوات ، إضافة لذلك كله فهرم الأقدمية يعطي صورة عن حجم الانتظارات والتوقعات التي توجهها العمالة لمديرية الموارد البشرية، ويتم ذلك من خلال: (Peretti , 2005, p. 32)

— العمالة ذات أقدميه أقل من 1 سنة
إجمالي العمالة

— العمالة ذات أقدميه أقل من 3 سنة
إجمالي العمالة

و يعني ذلك موارد بشرية جديدة يمكن توقع بعض السلوكيات كالاستقالة .

— العمالة ذات أقدميه أكبر من 20 سنة
إجمالي العمالة

ويمكن حساب هذا المؤشر بالنسبة للعمالة ذات 10 سنوات، وتقيس أيضا مدى وفاء الموارد البشرية في المؤسسة، والاستفادة من منح الأقدمية.

— **هيكل العمالة حسب موقع السكن:**

يفيد هذا التحليل في الدراسات الخاصة بالغياب، ودوران العمل.

— **هيكل العمالة حسب التأهيل:**

تتم حسب مستويات تأهيل العمال: إطار سامي، إطار، التقنيين، عون التحكم، عون التنفيذ، ويفيد هذا التحليل في إعداد مقارنات لمستويات التأهيل المطلوبة من طرف المؤسسة من أجل إعطاء صورة واضحة عن تناسب هيكل التأهيل، كما يفيد في استخراج وضعيات كفاءة أكثر من اللازم أو كفاءة أقل من اللازم (candau, 1985, p. 169)، كما يمكننا من حساب معدل التاخير كمايلي:

- معدل التأطير = عدد الإطارات / إجمالي العمالة

و يعني هذا تجميع المؤهلات الأكثر ارتفاعا

- العمالة غير المؤهلة / إجمالي العمالة

هذه النسبة تدرس العمالة غير المؤهلة، و التي تنتمي عادة للأصناف المهنية الدنيا. تمكن هذه الدراسة من تحديد المناصب الأكثر خطرا لتحديد فرص التعويض مستقبلا، كما يمكن إدماجها بمعايير أخرى كالسن، الجنس، حسب المصالح.

- هيكل العمالة حسب الوضعية:

يختص هذا التدقيق بالفئات العمالة المحددة مثلا: العمالة الدائمة، العمالة بتوقيت جزئي.....

3.2.1.3.2 تحليل حركية العمالة:

و يضم تحليل حركية العمالة ماييلي:

• تحليل حركية العمالة الخارجية:

يعتمد هذا التحليل على مؤشرات دوران العمل والمرتبطة بالأسباب التالية:

- الخروج الإرادي (الاستقالة)؛

- الخروج على التقاعد او التقاعد المسبق؛

- التسريح.

في هذا الإطار تختص الدراسة بدوران العمل الإرادي حسب الفئات ، السن، المصلحة، الاقدمية، و الجنس.....

ويتم حساب دوران العمل كالتالي:

المؤشر الكلاسيكي لدوران العمل = عددالخروج / متوسط العمالة

و يمكن حساب المؤشر السابق لكل الأصناف المهنية، كما يمكن تحديد سبب الخروج (التقاعد الإجباري، التقاعد

المسبق، التسريح، التحويل الى المناصب، خروج العمالة المؤقتة.....، لذلك من أحسن تحديد نوعية الخروج كما في

المؤشر التالي:

دوران العمل الاختياري = عدد الاستقالات / متوسط العمالة

تقارن هذه المؤشرات مع المعايير القطاعية، أو حسب أهداف المؤسسة، وتدرس خلال 3 سنوات .

كما يمكن أيضا استعمال المؤشرات التالية:

معدل المتابعة = عدد العمالة الباقية في المؤسسة في N شهر / عدد العمالة الموظفة

معدل دوران الموظفين الجدد = عدد الخروج خلال N شهر / عدد العمالة الموظفة

التسريحات لأسباب أخرى / متوسط العمالة

خروج العمالة خلال فترة التجريب / توظيف بعقد محدد المدة

و فيما يخص المؤشر فيكشف عن الصعوبة المتوقعة منذ فترة التجريب فيما يخص عقود العمل محددة المدة و التعيين بدون تثبيت، فمثلا إذا ارتفع معدل دوران العمل بالنسبة للجدد في سنوات محل الدراسة، فعلي المدقق البحث عن الأسباب (السن، الشهادة، إجراءات الاستقبال) عن طريق الاستمارات والاستقصاءات .

• تحليل حركية العمالة الداخلية:

تتمثل حركة العمالة الداخلية في الترقية و التي هي إعادة تخصيص العمالة في وظائف ذات مراتب أعلى، وعادة ما تنطوي تلك الوظائف على مسؤوليات وسلطات أكبر، مع زيادة في الامتيازات الوظيفية كالأجر (الطائي، العبادي، 2000، ص 496) و تعتبر الترقية عملية حيوية من موارد البشرية للمؤسسة و هي نوعان:

— الترقية مع تغير الصنف المهني: ويقصد بها رفع العامل لوظيفة أعلى ذات مسؤولية و سلطة يفوق مستوى وظيفته الحالية مع تغير في الأجر وعادة ما يطلق عليها بالنقل العمودي (Peretti., 2005, p.63).

— الترقية دون تغير الصنف المهني: والمقصود بها حركة العامل من وظيفة إلى وظيفة أخرى بنفس المستوى المهني، و بنفس الأجر، و يطلق على حركة الموارد البشرية في هذه الحالة "بالنقل الأفقي" أي النقل بين الوظائف في نفس المستوى الإداري، حيث لا يصاحب هذا النقل أي تغيرات في الأعباء والمسؤوليات.

4.2.1.3.2 التحليل النوعي للعمالة

يتضمن هذا تحليل الكفاءات و تحليل القدرات الكامنة، وكذلك تحليل دوافع و محفزات العمالة في العمل.

• تحليل الكفاءة:

وتشمل تطور هيكل التأهيل على مدى ثلاث سنوات، وقياس مجهود التكوين، و مجهود الترقية، هذه المؤشرات تقيس مجهود المؤسسة في تنمية الموارد البشرية.

✓ هيكل التأهيل: ويقاس بالمؤشرين التاليين: (Naro, 2005, p. 47)

$$\text{معدل التأطير} = \frac{\text{الإطارات}}{\text{اجمالي العمالة}}$$

$$\text{معدل التأهيل} = \frac{\text{العمالة المؤهلة}}{\text{اجمالي العمالة}}$$

يقيس هذين المؤشرين ثقل العمالة المؤهلة في المؤسسة، وتساهم في ربط المراكز بالمسؤوليات

✓ مجهود التكوين: من خلال المؤشر التالي:

$$- \frac{\text{عدد ساعات التكوين}}{\text{متوسط العمالة}}$$

ويتم متابعة تطور جهد التكوين حسب الأصناف المهنية، وفي الزمن.

$$- \frac{\text{ميزانية التكوين}}{\text{متوسط العمالة}}$$

✓ مجهود الترقية: يوجد مؤشرات تسهل تقييم سياسة الترقية تبعا لكل صنف مهني أو وظيفة نذكر منها:

$$- \frac{\text{الفنيون ورجال الإشراف الذين تمت ترقيتهم}}{\text{توظيف بعقود غير محددة المدة للإطارات + الفنيون ورجال الإشراف الذين تمت ترقيتهم}}$$

توظيف بعقود غير محددة المدة للإطارات + الفنيون ورجال الإشراف الذين تمت ترقيتهم

$$- \frac{\text{رجال الإشراف الذين تمت ترقيتهم}}{\text{توظيف بعقود غير محددة المدة للإطارات + رجال الإشراف الذين تمت ترقيتهم}}$$

توظيف بعقود غير محددة المدة للإطارات + رجال الإشراف الذين تمت ترقيتهم

$$- \frac{\text{العمال التنفيذيون المؤهلون الذين تمت ترقيتهم}}{\text{توظيف بعقود غير محددة المدة للإطارات + العمال التنفيذيون المؤهلون الذين تمت ترقيتهم}}$$

توظيف بعقود غير محددة المدة للإطارات + العمال التنفيذيون المؤهلون الذين تمت ترقيتهم

تعرض المؤشرات السابقة توزيع بين مراكز العمل التي تمت ترقيتها بالاستخدام الخارجي، و المراكز التي تمت ترقيتها بالاستخدام الداخلي. وتقارن هذه المؤشرات بتلك الخاصة بالقطاع، أو إنتاجية العمل، أو أداء عام للمؤسسة .

• تحليل القدرات

يوجه هذا التحليل مباشرة للتفسير التنبؤي للعمالة إذ يحدد على المدى المتوسط و القصير العمالة الكامنة من اجل القيام بتعويضات أو تحويلات أو الترقيات.

وبالاعتماد على الهياكل التنظيمية الحالية و التقديرية، و بمساهمة المسؤولين يجب تحديد احتمالات التعويض بالنسبة لكل منصب في الهيكل.

ويمكن حساب المؤشر التالي انطلاقا من الجداول الخاصة بالتعويضات

$$\text{معدل الحركة الكامن} = \frac{\text{عدد المعوضين المحتملين}}{\text{عدد المناصب}} * 100$$

إذا كان معدل اكبر من 1 او 1,5 فيدل على ندرة الموارد البشرية اللازمة للقيام بتعويضات ، أما إذا كانت قيمة المعدل 2 او 3 فيصبح يدل على مؤشر خطر (candau, 1985, p. 176). ويتم حساب هذا المعدل لكل مستوى في الهيكل، او في الصنف المهني ، و الجدول التالي يوضح بعض المؤشرات المستعملة في تحليل العمالة

جدول رقم (2-3) مؤشرات تحليل العمالة

المجال	المؤشرات
نظام المعلومات	- غياب الاحصاءات و المعلومات: التوظيف، الخروج، حركية العمالة. - عدم التطابق في اجمالي عدد العمالة من مختلف المصادر. - العمالة الاجرية غير المسجلة. - عدم تحيين ملف الافراد الدخول/الخروج. - غياب المقابلات قبل الخروج للتقاعد.
الهيكل حسب السن	- نسبة العمالة الاكثر من 50 سنة. - نسبة العمالة الاقل من 25 سنة. - الانحراف بين الفئات العمرية . - اختيار طول الفئة العمرية واسعة في حساب هرم الاعداد.
الهيكل حسب التاهيل	- نسبة العمالة حسب الصنف المهني. - معدل التاثير اكبر من المعايير المرجعية. - نسبة العمالة النسوية الاطارات /العمالة النسوية.

الهيكل حسب الوضعية ونوع عقد العمل - العمالة عقد محدد المدة/عمالة عقد غير محدد المدة. - العمالة المعاينة و المعايير القانونية. - العمالة الاجنبية /المتوسط الشهري للعمالة. - العمالة بوقت جزئي/ المتوسط الشهري للعمالة.	الحركية الخارجية - عدد الاستقالات/ المتوسط الشهري للعمالة. - عدد التسريحات/ المتوسط الشهري للعمالة. - معدل التوظيف/ المتوسط الشهري للعمالة.
الحركية الداخلية - عدد التحويلات/ المتوسط الشهري للعمالة. - عدد الترقية بين الاصناف/ العمالة الاصلية في الصنف المهني. - عدد الحركات/ المتوسط الشهري للعمالة.	

المصدر: (candau, 1985)

3.1.3.2 تدقيق التسيير التنبؤي للعمالة

يعتبر احد الاهتمامات الأساسية لتسيير الموارد البشرية تخص إمكانيتها في تزويد المؤسسة بالموارد البشرية اللازمة من الكمية و النوعية في الوقت المحدد، من خلال التوقع باحتياجاتها في المستقبل، حيث ان غياب او عدم ملائمة التسيير التنبؤي للعمالة قد يكون احد أسباب النتائج الملاحظة فيما سبق. ويتضمن تدقيق التسيير التنبؤي تدقيق السياسات والإجراءات التي تهدف إلى ضمان العدد المناسب من العمالة ذوي التأهيل اللازم والخصوصيات التي تحتاجها المؤسسة لتحقيق أهدافها في المدى القصير و الطويل، يكون متاحا في الوقت المناسب، و في المناصب المناسبة.

قد يسمى أيضا بتدقيق تخطيط اليد العاملة لاعتمادها على مخططات تحدد عدد ونوعية العمالة المناسبة لاحتياجات المؤسسة. يهتم التسيير التنبؤي للعمالة بالمشاكل الجماعية إذ يرتبط بالإنتاجية على المدى الطويل، واستمرارية المؤسسة لذلك هو يتكامل مع وظائف تسيير الموارد البشرية الأخرى. لأعداد التسيير التنبؤي للعمالة يمكن ان نحدد البرامج حسب المدة كمايلي:

- أهداف قصيرة الأجل : وتحدد من 6 أشهر الى سنة تنبثق من البرامج الإنتاجية و التكاليف أي حساب الإنتاجية حسب الآلات ، أو قياس الإنتاجية و القيمة المضافة، في هذه الحالة يتم اعتماد البرمجة الخطية في تعيين اليد العاملة؛

— أهداف متوسطة الأجل : مرتبطة بأهداف المؤسسة الخاصة بمدة حياة المنتج، حصة السوق، المردودية، مخططات الاستثمار. (candau, 1985, p. 176)

1.3.1.3.2 إجراءات تدقيق التسيير التنبؤي للعمالة

وتحدد بالمراحل التالية:

— التعريف بالاحتياجات؛

— تقييم الموارد؛

— تحديد التعويضات او تحويلات .

يمكن المدققين إعداد جدول يلخص فيه أهم نقاط القوة والمشاكل المحتملة والإخطار، يتم تقييمها عن طريق القيود الداخلية و الخارجية المؤثرة على تسيير العمالة داخل المؤسسة. و الجدول التالي يوضح بعض مؤشرات مشاكل الخاصة بالتسيير التنبؤي للعمالة

جدول رقم (2-4) مؤشرات تشخيص مشاكل التدقيق التنبؤي للعمالة

المؤشر	المجال
— غياب الأهداف الرسمية؛ — فائض في العمالة؛ — مناصب عمل شاغرة لفترات طويلة؛ — عدم تناسق التسيير التنبؤي للعمالة مع فلسفة التسيير؛ — عدم تناسق التسيير التنبؤي للعمالة مع المخططات الأخرى؛ — عدم تناسق أهداف التسيير التنبؤي للعمالة مع أهداف الوظائف الأخرى.	المجال العام
— غياب المعلومات حول العمالة العدد، التأهيل، نوع عقد عمل..... — غياب المرونة في هيكل العمالة التنظيمي و التقديري؛ — غياب المعلومات معيار الإنتاج و الإنتاجية، — غياب مخطط معالجة العجز أو الفائض في العمالة؛ — عدم تحيين الخرائط التنظيمية للعمالة؛	تحديد الاحتياجات

تحديد الموارد	— غياب معلومات حول العمالة الفعلية؛ — عدم استعمال جدول التعويضات؛ — غياب المعلومات حول الكفاءات و القدرات؛ — غياب المعلومات الجديدة و المتعلقة بسوق العمل؛ — تهميش أداء الموارد البشرية.
توزيع المسؤوليات	— عدم استعمال مناهج التخطيط من قبل المسؤولين؛ — الانقاص من اهمية التخطيط؛ — غياب مراقبة تنفيذ المخططات؛

المصدر: (candau, 1985, p. 179)

4.1.3.2 تشخيص الأسباب

بعد المرور بالمراحل السابقة يتم تشخيص الأسباب التي تترجم إلى تكاليف تتحملها المؤسسة ويمكن أن تكون مباشرة أو غير مباشرة، مع العلم أن المؤسسة بإمكانها التحكم فيها من خلال احترام الطرق الموضوعة في التوظيف حتى تتمكن من الوصول إلى أفضل الأفراد والذين تتمكن من الحفاظ عليهم.

يتم ذلك بواسطة إجراء تحليل الفعالية وكفاءة التوظيف عن طريق حساب المؤشرات الكمية والنوعية ومقارنتهما بالأهداف المسطرة ومدى بلوغها، فمثلا لو قارنا لجوء المؤسسة إلى الترقية الداخلية مع مجموع الأفراد الجدد الذين تم توظيفهم، مقارنة أيضا تكاليف التوظيف للمؤسسة مع مؤسسات من نفس القطاع، كما يتم دراسة نوعية الأفراد الجدد الذين تم توظيفهم (سنهم، جنسهم، مستواهم ...) لأن لذلك أثر كبير على تحفيزهم وترقيتهم، كما أن المؤشر الخاص بالتغيب ودوران العمل يعطينا صورة أكثر وضوح للأفراد الموظفين الجدد من ناحية الاستقرار والتحفيز. (صالح، 2015، ص 149).

5.1.3.2 تقديم التوصيات

ترتبط عملية تقديم النصائح والتوصيات المعالجة نقاط الضعف وكذا الانحرافات والاختلالات بشكل كبير، بتشخيص الأسباب الخاصة بهذا النشاط وكذا الإستراتيجية الخاصة بالمؤسسة في ما يتعلق بالموارد البشرية والإستراتيجية لها. و من خلال بعض عمليات التشخيص التي أقيمت في مؤسسات بالخارج (صالح، 2015، ص 150) كانت مجمل التوصيات تمس ما يلي:

- إعداد نظام معلومات صادق وكامل حول التوظيف (سجلات، إدخال الإعلام الآلي)
- وضع إطار مرجعي لعملية الاستقبال والدمج ضمن الوحدة
- إبرام عقود خاصة مع المدارس المتخصصة والجامعات للحصول على الكفاءات المتخصصة أي عملية الاستقطاب من المنبع
- احترام الإجراءات الخاصة بالتوظيف - تحكم أكثر في تكاليف التوظيف من خلال الحفاظ على الأفراد الجدد

2.3.2 تدقيق التكوين

قبل التطرق لتدقيق التكوين يجب ان نعرف اولا التكوين و مراحله ليسهل علينا تحديد مراحل تدقيق التكوين.

1.2.3.2 تعريف التكوين

ولفهم التكوين فهماً أفضل، من المفيد تقديم بعض التعاريف له:

تعريف (LOUART Pierre)، الذي يعرف التكوين المهني على النحو التالي: "يشير التكوين عادة إلى الوسائل التعليمية المقدمة للموظفين لتطوير كفاءتهم في العمل. والإجراءات المقترحة لتعزيز المهارات التقنية والتشغيلية، والشخصية من خلال مساعدتهم على التطور والوصول إلى أدوار جديدة" (P.LOUART, 1994, p. 130)

اما (Bertrand SCHWARTZ) الذي يقترح تعريفاً عملياً وعملياً، مع التأكيد على عملية التكوين نفسها. فقال ان "التكوين ينبغي أن يتيح للفرد إيجاد حلول للأسئلة التي يطرحها في حالات العمل، وإحداث تغيير علي معارفه " (WEISS, 2000, p. 437).

تعريف (Bterf, get al) التكوين عبارة عن عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية هدفه هو اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الفرد ... لرفع مستوى كفاءته في الأداء بحيث تتحقق فيه الشروط المطلوبة لإتقان العمل أي أن التكوين وسيلة لإعداد الكفاءات تتزاج فيها المعارف والكفاءات والسلوكيات بحيث تكون مؤهلة للعمل وقابلة للتوظيف الفوري في الإطار المهني.

و التعريف الأخير هو الذي قدمه SEKIOU وآخرون، الذين يوافقون على تعريف التكوين بأنه : "مجموعة من الإجراءات والوسائل والتقنيات والدعم المخطط الذي يتم من خلاله تشجيع الموظفين على تحسين معارفهم وسلوكهم ومواقفهم

ومهاراتهم وقدراتهم العقلية، اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وأهدافها الشخصية أو الاجتماعية، والتكيف مع بيئتهم، وأداء مهامهم الحالية والمستقبلية على نحو ملائم". (SEKIOU et al, 2001, p. 336)

أما J. M Peretti فيؤكد أن "التكوين يجب أن يستجيب لتطلعات المستخدمين واحتياجات المنظمة، بمساهمة في الوصول إلى أهدافهم والرضا المهني والأداء الاقتصادي أخذاً في الحسبان تطور المهنة وكذلك يساعد على الحفاظ على استخدامية المستخدمين والتلاؤم الدائم للكفاءات الموجودة والمطلوبة. نجد هنا J. M Peretti عند تعريفه للتكوين يضيف إلى ما سبقوه مسألة الحفاظ على الإستخدامية (Peretti, 1990, p. 395) وهذا جدا مهم لأن العلاقة التي تربط بين العامل والمنظمة هي علاقة مبنية على مدى احتياج أحدهما للآخر ولا يمكن المحافظة عليها إلا عن طريق عملية التكوين وخصوصا عند تطور المهنة، وكذلك نجده يضيف التلاؤم الدائم للكفاءات أو ما يسميه البعض بتنمية الكفاءات ولا يكون ذلك إلا عن طريق عملية التكوين التي هي وسيلة للوصول للأداء الكفء.

بصفة عامة يمكن القول بأن عملية التكوين هي نشاط يهدف إلى تحسين أو تكميل المعارف الأولية أو الإمكانيات الفردية للفرد وتختلف عن التعليم الأولي الذي يكون الهدف من ورائه هو اكتساب المعارف العلمية والمناهج التنظيمية لذلك فالهدف من التكوين هو تسهيل التكيف مع التقنيات أو المناصب الجديدة حتى تتمكن المؤسسة من رفع كفاءته في وقت قياسي

2.2.3.2 مراحل التكوين

كون التكوين يربط بين الفرد والمؤسسة تقييماً مرتبطاً بحدود أفعال الفرد وبأهداف المؤسسة

- تكاليف التكوين واختلاف إجراءاته تخضع لمجموعة من القوانين التي تحد أحيانا من حرية الإدارة في هذا المجال
- وأخيرا التكوين هو تكلفة عادة تتحملها المؤسسة (وأحيانا يتحملها الفرد)
- نميز بين مختلف عملية التكوين حسب المحتوى والأفاق الزمنية التي تتضمنها لذلك عادة نميز بين:
 - الحصول على معارف إضافية
 - اكتساب قدرات او معارف ادائية savoir faire
 - اكتساب سلوكيات وتصرفات savoir être altitudes

كما قد تضم تكوينات تهدف للوقاية من حوادث العمل او تحضير لترقيات مستقبلية او ان تكون مطلوبة من الفرد لحاجته في التطور الفردي .

وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

1.2.2.3.2 تعريف وجمع الاحتياجات التكوين

إذن يقصد بالاحتياج إلى التكوين عملية جرد للمشاكل التي يجدها العامل أو الموظف في منصب عمله أثناء تأدية عمله أو وظيفته سواء في الحاضر أو في المستقبل وهذه المشاكل نجد حلها بمساعدة عملية التكوين وذلك حسب نوع المشكل أو الأهداف المطالب الوصول إليها (Soyer, 2000, p. 126)

وعليه يمكن أن نعرف الاحتياج إلى التكوين على أنه نتيجة علاقة تربط مختلف المتدخلين في وضعية عمل معينة بالمنظمة بترجمة اتفاق بينهم عن طريق تبين النقص الموجود على مستوى كل واحد منهم وتغطيته عن طريق وسيلة التكوين. إن هذا التعريف له بعد اجتماعي (اتفاق المتدخلين) وبعد عملياتي (تغطية النقص الحاصل مع أنه يمكن أن يغطي النقص الحاصل بوسائل أخرى مثل التوظيف – الحركية) (Meignant, 1997, p. 152) .

ويتم جمع الاحتياجات للتكوين بالاعتماد على أهداف المؤسسة واحتياجات مختلف المصالح. يمكن أن تجمع هذه الأخيرة عن طريق إجراءات كتابية (بطاقات واستقصاء أو وثائق معينة)، أو شفوية (من المقابلات مع المسؤولين أو الأفراد المعنيين)

2.2.2.3.2 التعريف بأهداف التكوين

لكل برنامج تكويني مجموعة من الأهداف أي النقاط التي يجب تحسينها، و يجب أن تتميز الأهداف بالوضوح، الدقة، كمية (قابلة للقياس كلما أمكن ذلك)، ومقبولة من طرف الإدارة والأفراد المعنيين، وان تكون متلائمة مع الإستراتيجية العامة للمؤسسة.

— الأهداف ناتجة عن تغير وضعيات الهيكلية (إعادة توزيع للمسؤوليات)، التوجه نحو نشاط جديد، استعمال تكنولوجيا جديدة

- يوجد مجموعة أخرى من الأهداف التي تضمن تسهيل اندماج الأفراد داخل المؤسسة والتكيف مع مناصبهم بهدف الحصول على نتيجة زيادة رضاه في العمل ونقص في الصراعات والغيابات ، زيادة الإنتاجية، انخفاض معدلات الإنتاج المشوه
- يوجد أهداف ناتجة عن الرغبة في الوقاية من تقادم عمر العمال، وكذا الوقاية من حوادث العمل، أحيانا تصاحب الترقيات
- أحيانا تفاديا للصراعات او المتطلبات تمنح الإدارة تكوينات لا علاقة لها بالعمل،
- كما يوجد أحيانا بعض ارباب العمل لا يقومون بعملية التكوين (تدفع ضريبة للخرينة العمومية)
- مخططات التكوين تضم اذن مختلف الأهداف التكوينية عامة كما تحدد البرامج التي يجب اتباعها

3.2.2.3.2 انتقاء المكونون

وتتم انطلاقا من نتيجة الجرد المتعلقة بمختلف الاحتياجات التكوين فيمكن ان يكون التكوين من مبادرة العامل أو من مبادرة المؤسسة، و يجب التفرقة بين النوعين وبعبارة أخرى بين تلك الناتجة عن مخطط المؤسسة والثانية المتعلقة بالرغبات العمل (دولي، 2007، ص 56) ، وعليه عندما نتكلم عن جميع الاحتياجات المتعلقة بالتكوين من الضروري أن نسأل من أين تأتي الرغبة في التكوين طلب التكوين قد يأتي من طرف العامل لأجل الوصول إلى هدف خاص به وهذا الهدف يجب أن يكون ذو علاقة مباشرة مع نشاط المنظمة أو مع ما يتطلبه منصب عمله : ومن بين تلك الأهداف نذكر منها :

- تحسين التكيف مع منصب الذي يشغله.
 - الرغبة في الانتقال إلى منصب مجاور.
 - الرغبة في استبدال المهنة.
 - الرغبة في اكتساب كفاءة مهنية في مجال معين.
 - الرغبة في اكتساب معرفة ذات هدف ثقافي.
- أعمال التكوين التي تكون من مبادرة المؤسسة ، بالإضافة لتلك المسجلة في مخطط التكوين بقرار من المدير أو المدير نجد الأعمال التكوينية المتعلقة بالعامل والمقبول من طرف المدير أو مدير المؤسسة
- (دولي، 2007، ص 56).

4.2.2.3.2 التعريف ببرامج التكوين

ويقصد بتصميم البرامج التكوينية أنها العملية التي يتم بموجبها تحويل الاحتياجات التكوينية إلى خطوات عملية من خلال تصميم برنامج يلبي ما حددته الاحتياجات من نقص في المعلومات و الكفاءات و المهارات، فهي إذن حلقة الوصل بين مرحلة تحديد الاحتياجات التكوينية ومرحلة تنفيذ البرنامج التكويني، حيث يتم من خلالها تحديد الموضوعات التكوينية ودرجة عمق وشمول هذه الموضوعات بالإضافة إلى الأساليب التكوينية.

إن التعريف بالبرامج يضمن تحديد المحتوى وكذا الوسائل البيداغوجية وموقع التبرص، يجب الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات الأفراد الذين سيتكونون (عمال ورشات، محضرات، جالسين مدة ساعات) (candau, 1985, p. 232).

5.2.2.3.2 اختيار المكونين

لاشك أن اختيار المكونين يعتبر من العناصر الهامة الواجب أخذها بعين الاعتبار عند تنفيذ البرامج التكوينية ويجب أن يحظى بالعناية اللازمة من المخطط التكويني، إذ أن توفير المكون الكفاء يمثل عاملا من العوامل الرئيسية التي تعطي مؤشرا مسبقا على زيادة احتمالات نجاح البرامج التكوينية التي يتم إعدادها وتوجيهها للقوى العاملة على اختلاف مستوياتها وتخصصاتها . ولكن الشائع في الأنشطة التكوينية في كثير من المؤسسات هو إهمال هذا العنصر والاتجاه إلى إسناد مهمة التكوين إلى أفراد لا تتوفر فيهم الخصائص أو المهارات الأساسية للمكون، وذلك تحت الوهم بأن العملية التكوينية ليست أكثر من نقل معلومات من طرف إلى آخر، لكن الحقيقة العلمية تخالف كل ما سبق فالعملية التكوينية هي عملية اتصال بالدرجة الأولى لا يقتصر الهدف منها على نقل معلومات من طرف إلى آخر، ولكن الهدف الأساسي فيما هو إحداث تأثير معين في من يستقبل المعلومات، لذلك يجب التأكد من سلامة توصيل الرسالة التكوينية، وفهم المتكون لها و اقتناعه بها، بحيث ينتج عنها الأثر المطلوب.

وتجدر الإشارة أنه يمكن للعديد من الأشخاص توفير التكوين الملائم، ويشمل اختيار المكونين:

— مكونين من داخل الشركة؛

— مستشارين تكوينيين من خارج الشركة ؛

— الكليات الجامعية المحلية؛

— الهيئات المتخصصة للتكوين؛

— المدراء في العمل المطلوب .

و أحد الخيارات الرئيسية المطروحة في أغلب الأحيان هو عما إذا كان يجب اختيار مكونين من داخل الشركة أو الاعتماد على موارد تكوينية خارجية، فالكثير من الشركات اليوم تعتمد على مصدرين خارجي و داخلي للتكوين.

6.2.2.3.2 نشاط التكوين

إن مرحلة التنفيذ هي مرحلة إدارة البرنامج التكويني. وهذه المرحلة مهمة إذ يتم فيها تدوين حسن وسلامة تخطيط البرامج التكوينية، وينعكس نجاحها وفشلها إيجاباً أو سلباً على المرحلة الموالية لها و المتعلقة بتقييم البرامج التكوينية و التي سنتكلم عنها في جزء لاحق، عندما يعتمد مشروع مخطط التكوين من طرف أصحاب القرار في المؤسسة ومختلف الفاعلين الذين لهم جانب من المسؤولية في تنفيذه (مسؤول المصلحة، مدير الموارد البشرية، مسؤول التكوين)، يصبح في وضعته النهائية وقابل للتنفيذ، ولكي ينفذ يجب أن ترسل نسخة منه إلى جميع الأشخاص المعنيين بما في ذلك مسؤولي أفعال خط من خطوط التكوين، وعند القيام بإنجازه قد يلجأ إلى مكون داخلي أو خارجي وهنا يمكن أن نتساءل عن كيفية تنظيم التكوين وما هو تقسيم العمل المتبع في مجال الأنشطة التكوينية، وما هي محددات اختيار المؤسسة للتكوين داخلها أو التكوين خارجها (شراء الخدمة التكوينية) (دولي، 2007، ص 96). بعدها يتم متابعة عملية إنجاز التكوين

و التي تعرف بأنها مجموعة عمليات هدفها هو تحويل التكوين إلى وضعيات العمل والبحث عن حالة توازن جديدة في نظام المتكون، وعليه فإن المسؤول المكلف بالمتابعة فهو في أغلب الأحيان المسؤول المباشر للمتكون، وفي بعض الحالات فإنه يكلف بذلك مدير الموارد البشرية عندما يكون الأمر متعلق بتطور المؤسسة.

7.2.2.3.2 تقييم النتائج

يمثل تقييم برامج التكوين أحد المجالات الهامة لبحوث التكوين، والتي على أساسها يمكن تقرير مدى النفع المتحقق من نشاط التكوين، ورغم أهمية هذا التقييم إلا أن القلة النادرة من المؤسسات، بما في ذلك تلك المؤسسات المتخصصة في تقديم خدمات التكوين، من يمارس عملية التقييم على أساس علمي ومنهجي

• التقييم المتعلق بالعامل الزمني

التقييم على مدى القصير مرتبط بالأهداف التكوينية التي تركز على الوصول إلى التكيف مع المنصب الذي يشغله العامل وهذا يركز على التأكد من التحصيل الحقيقي للمعرفة أو السلوك لتحقيق أهدافه المحددة وهذا بدوره يركز على تقييم البرامج التكوينية من خلال مجالات التالية:

رد الفعل ← التعلم ← تغيير السلوك ← تغيير في الأداء

• نتائج التكوين

— ردود الأفعال: وهذا يقيس مدى رضا الفرد وتفضيله للبرنامج التكويني ويمكن طرح أسئلة شفوية أو كتابية على المتكون سواء أثناء التكوين لغرض القيام بالتصحيجات الضرورية أو عند نهاية التكوين، وكذلك عن طريق أسلوب الملاحظة التي تنصب على السلوك المتكون والنتائج المحققة في ميدان العمل أي رد فعل المتكونين (أثناء و بعد التكوين، آراء المتكون، التكوين) عادة التقييم يكون انطلاقا من آراء المساهمين فيه المتكونين قياس آراء المتكونين. (candau, 1985, p. 233)

— التعليم: وهنا يجب معرفة ما هي المبادئ والمفاهيم والحقائق والمهارات التي تم تعلمها من التكوين وبالتالي مدى إستيعاب وفهم المتكون لها، وعلى المتكون أن يقوم بطريقة موضوعية لتحديد درجة التعليم الفرد بالاستعانة بالاختبارات الشفوية أو الكتابية، ويمكن أن تكون على شكل نمطي أو أن يصممها المتكون بمعرفته، للوصول إلى قياس ما تعلمه الفرد فمن الأحسن قياس معارفه ومهارته قبل و بعد عملية التكوين.

— السلوك: يهتم تقييم السلوك بطبيعة التغيير الذي حدث في السلوك الفرد في العمل، وكذلك لكي يتم تقييم السلوك الجديد فيجب تقييم السلوك بعد وقبل عملية التكوين والمقارنة بين الوضيعتين و يركز هذا النوع من التقييم على أسلوب الملاحظة، عادة عند العودة من التكوين يلاحظ المسؤولين تغيرات في سلوكيات الأفراد التي يجب أن تقدر من طرفهم (candau, 1985, p. 234).

— النتائج: ماهي النتائج التكويني فيما يتعلق لبعض العوامل مثل تخفيض التكلفة -نقص حوادث العمل -زيادة النوعية -زيادة في الكمية، وذلك عن طريق الاعتماد على أسلوب المقارنة بين الوضعية قبل التكوين وبعده التكوين هذا من الناحية وكذلك القيام بالمقارنة بالأهداف المسطرة، آخر نتيجة ممكنة لعملية التكوين هي التغيير في الأداء (مؤشرات الكمية، ارتفاع الإنتاجية، انخفاض حوادث العمل، انخفاض معدل تشوه المنتجات....)

• التقييم المتعلق بالنتائج

هذا النوع من التقييم يتميز بأنه يركز على النتائج التي تحصلنا عليها من جراء عملية التكوين، الملاحظ أن هذا النوع من التقييم يتشابه في الأساليب والطرق التقييمية مع التقييم الذي تكلمنا عنه سابقاً والمتعلق بالعامل الزمني ولكن يختلف في المنهجية وهذا شيء مهم جداً لغرض الوصول إلى تقييم دقيق وأكثر شمولية، وهذا النوع من التقييم يركز على منهجية طرح الأسئلة وإيجاد أجوبتها وهو يشمل على أربعة مستويات للتقييم كما هو مبين في الشكل كما يلي

الشكل رقم 3-9- مستويات تقييم التكوين

المستوى الأول	المستوى الثاني	المستوى الثالث	المستوى الرابع
تقييم الرضا	تقييم البيداغوجي	تقييم ما حول إلى وضعيات العمل	تقييم نتائج التكوينية
ما هو رأي المتربص مباشرة عند نهاية خدمة التكوين	هل المتربصين تحصلوا على المعارف والمهارات الميدانية المنتظرة هل احتفوا بها في ذاكرتهم (تقييم بيداغوجي بعد مدة من الزمن)	هل المتربصين يطبقون ما تحصلوا عليه؟	هل التكوين ساعد في الوصول إلى الأهداف الفردية والجماعية المحددة.

المصدر: (Meignant, 1997, p. 366)

من خلال الشكل نلاحظ ان التقييم المتعلق بالرضا يركز على أسلوب طرح الأسئلة على المتكويين وفي أغلب الأحيان عند انتهاء من التبرص مباشرة عن مستوى الرضا المتعلق بالخدمات التكوينية ، هذا النوع من التقييم يعتبر الأكثر تطبيقاً في المنظمات لسهولة إجراءاته.

في التقييم البيداغوجي يتم التركيز على الجانب التحصيلي للمعارف النظرية والميدانية وكذلك جانب السلوكي للمكون، إذن هو عملية قياس ما تحصل عليه المتربص عند انتهاءه من عملية التبرص بعد مدة زمنية معينة وليس مباشرة مثل التقييم المتعلق بالرضا . أما التقييم المتعلق بالتحويلات إلى وضعية العمل فينصب على كميات المعلومات والمهارات المكتسبة أثناء عملية التكوين والتي لها ميزة التحويل إلى وضعية العمل لغرض تطبيق تلك المكتسبات التكوينية إلى منصب العمل، وذلك إما للتكيف معه أو لإتقان مهارات جديدة في منصب عمل جديد، ونوع التقييم هنا يكون على شكل سؤال: في أي مستوى بأي كيفية من ناحية النوعية يمكن المتربص تطبيق ما تحصل عليه أثناء التكوين؟

و أخيراً فالتقييم المتعلق بنتائج التكوين يركز على طرح سؤال أساسي وهو، هل التكوين أدى إلى الوصول إلى الأهداف الفردية والجماعية المحددة؟ قد تكون الأهداف متعلقة بزيادة الإنتاج أو المبيعات أو تحسين الخدمة العمومية أو تخفيض الكلفة.

3.2.3.2 تعريف تدقيق التكوين

إن تدقيق التكوين هو جزء من التدقيق الاجتماعي : فمن ناحية يمكن نقل منهجية التدقيق الاجتماعي إلى تدقيق التكوين : بالمستويات الثلاثة (الامتثال والكفاءة والملاءمة) و تطبيقها على مراحل اجراءات التكوين، و من ناحية أخرى، إذا كان التكوين يعتبر أحد عناصر وظيفة الموارد البشرية ، فيمكن تطبيق تدقيق التكوين علي مدى تناسق التكوين مع مختلف العناصر الأخرى لهذه الإدارة R. VATIER, A. MEIGNANT. BOTERF

تدقيق التكوين هو تدقيق منهجي ، تستند إلى معايير واضحة، لنظام التكوين (خطة أو مراحل التنفيذ)، ونتائجه وآثاره، من أجل تحديد المشاكل التي تنشأ واتخاذ القرارات المناسبة لقراراته
كما يمكن تعريف تدقيق التكوين بأنه: "قياس الانحراف بين المعيار قابل للتفاوض مع الجهة المعنية وملاحظة منهجية لاجراءات التكوين"(Ardouin & Lacaille, 2005, p. 185) .
إن تدقيق التكوين هو جزء من منهجية تركز على التكوين في المؤسسة ، ولكن التكوين لا يمكن فهمه إلا من خلال السياق ثقافة المؤسسة ومشاركة مختلف مستويات الجهات الفاعلة.

4.2.3.2 أسباب القيام بتدقيق التكوين

يمكن للمؤسسة أن تقوم بتدقيق التكوين في الحالات الآتية:

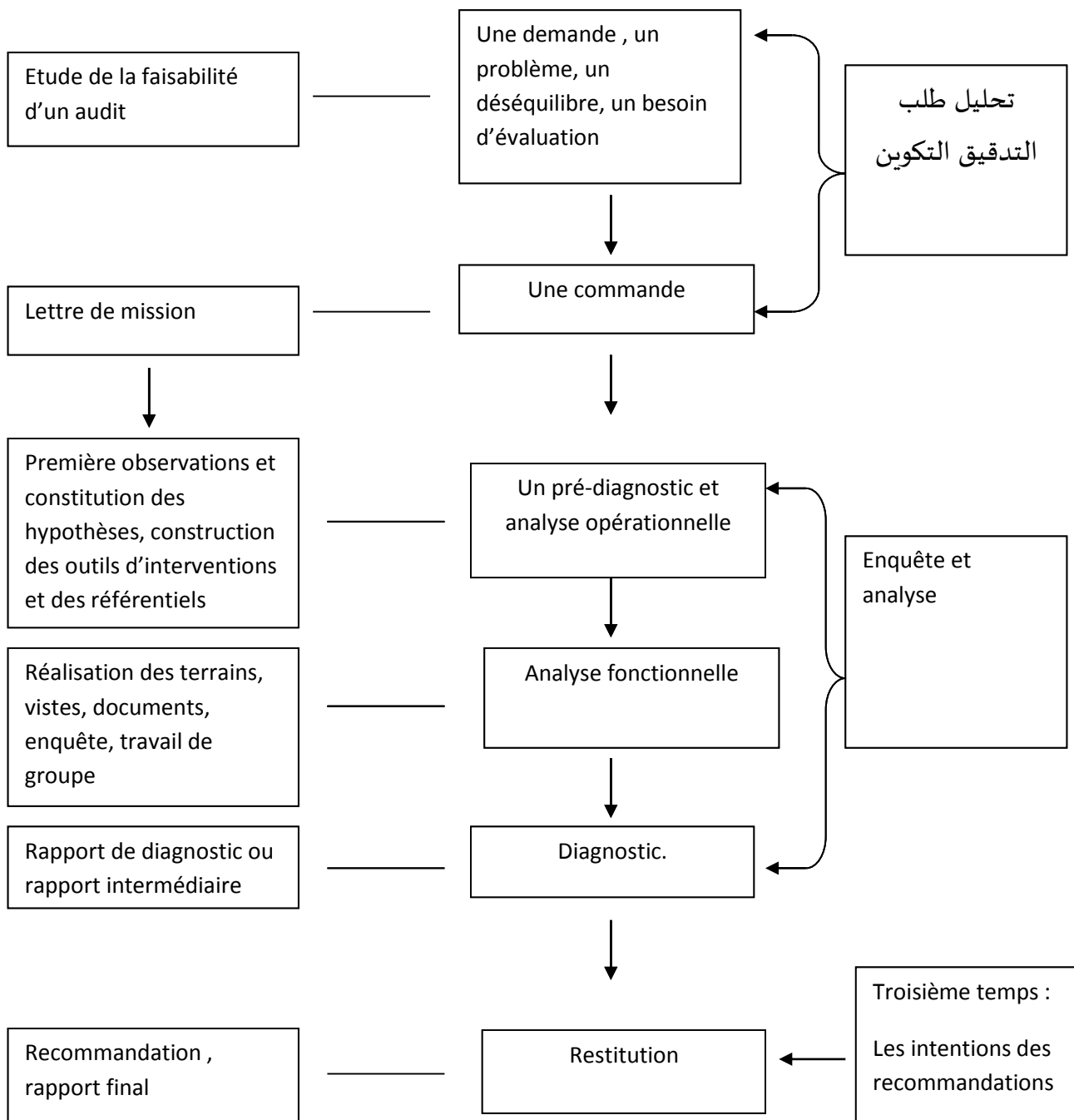
- تطور مفهوم التكوين من اعتباره تكلفة إلى استثمار منتج على المدى المتوسط ، حيث أصبح من الضروري ليس فقط تحليل مفهوم التكوين ، بل يتعدى إلى دراسة فعالية/ التكلفة التكوين؛
 - أن يكون هذا الأخير توصية من التوصيات المقدمة في إطار التشخيص الأولي؛
 - كطلب مباشر من الإدارة لتقييم فعالية التكوين داخل المؤسسة؛
 - ارتفاع تكاليف التكوين.
- أحيانا تلجأ المؤسسة طلب تحليل عن عنصر معين فقط في التكوين (تقييم جانب واحد تدقيق بإجراء التكوين، أو تقييم برنامج معين الخ)، غير انه في هذه الحالة هناك خطر إهمال بعض العوامل التي تكون أساسية بالنسبة لحل المشاكل الملاحظة (candau, 1985, p. 228).
- يرى العديد من المؤلفين انه من الصعب تقييم وظيفة التكوين عادة هناك غياب لأهداف واضحة ودقيقة، غياب نظام معلومات خاص بالتقييم، التكوين موجه نحو الفرد ، من الصعب تقييم ما قدمه له التكوين، غير

انه باللجوء إلى منهجية معينة (باستعمال معايير معينة) يمكن تقييم فعالية التكوين ولو بطريقة تقريبية).

5.2.3.2 منهجية تدقيق التكوين

للقيام بمهمة تدقيق التكوين، يستخدم المدقق منهجاً، وأدوات، وتقنيات يستطيع التكيف مع تفاصيل المؤسسة .
ووفقاً Thierry ARDOUIN et Sylvain LACAILLE، فإن عملية تدقيق التكوين تشمل المراحل التي يمكن تمثيلها على النحو التالي:

الشكل رقم 3-10 مراحل تدقيق التكوين



المصدر: (Ardouin & Lacaille, 2005, p. 73)

1.5.2.3.2 المرحلة الأولى : تحليل طلب القيام بالتدقيق التكويني

ويرتبط الطلب إلى الحاجة إلى التقييم التكويني ، مثل وجود خلل وظيفي، أو عدم التوازن.. تعريف المهمة معرفة انتظارات مختلف الأطراف تجاه التدقيق وشرح منهجية العمل لهم، والالتزامات التي يمكن أن يسفر عنها، كما يضمن قبول مختلف الأطراف بنتائج التدقيق لمشاركتهم الفعالة فيه ، والحصول على دعم الإدارة ويتم من خلال هذه المرحلة تعريف أهداف التدقيق ، والمنهجية المستعملة ، وتحديد مدته وتكاليفه.

رسالة القيام بالمهمة: هي رسالة مصادق عليها من الإدارة لتسهيل إمكانية الوصول إلى المعلومات ، والتي يتم إرسالها لمصلحة الموارد البشرية قبل الموعد لأجل ربح الوقت والجهد وتحتوي على الغرض من التدقيق ، والسياق، ومن سيقوم بهذا العمل؟ الوصول إلى المعلومات، وسرية المعلومات التي تم جمعها وإخفاء هوية الأفراد وشكل الرد والتوقيت.

2.5.2.3.2 المرحلة الثانية جمع المعلومات وتحليل النتائج

و تتضمن مايلي:

- التشخيص الأولي: الاستقصاء التمهيدي من الضروري أن يكون للمدقق نظرة أولية عن الأنشطة التكوينية المراد مراقبتها، كي يوجه مجهوداته أحسن توجيه، ويصمم برامج عمل جيدة، تمكنه من توزيع وقته ومجهوده بصورة صحيحة، وهذا بالضبط ما يستلزم بالضرورة تشخيصاً أولياً ، حيث يشكل تحليل الميزانية أساساً بالنسبة له ، من خلال حساب وتفسير مختلف النسب التي تخص سياسة التكوين للمؤسسة.
 - التحليل الوظيفي هو مرحلة التحقيق الفعلي الذي يهدف إلى جمع المعلومات مصادرها أساسية، المعلومات المكتوبة ، زيارة المؤسسة والمقابلة مع المسؤولين ، الشيء الذي يمكن المدقق من تسجيل الاختلالات الأساسية و تعريف المصادر الممكنة للمشاكل والأخطار بالاستعانة بالمؤشرات.
- يعتمد تحليل النتائج في مراحله الأولى على جمع المعلومات الأساسية والموضوعية (مخطط التكوين، الميزانية الاجتماعية ، تكاليف من المحاسبة التحليلية و العامة، ملفات العمال، الملفات البيداغوجية، نشاط تكويني

للمساهمين، مخطط التبرص، مدته، موقعه، ورقة الحضور، وثائق التقييم، الوسائل البيداغوجية المستعملة، مختلف الفواتير، العقود الموقعة من الجهة المكونة)

انطلاقاً من المعطيات السابقة تمكن للمدقق ان يقوم بعملية التحليل لحساب الانحرافات مقارنة بالالتزامات القانونية والتعاقدية، للأهداف، للإجراءات ثم تحليل لفعالية العمليات التكوينية).

- عرض النتائج: يمكن ان ترتب النتائج حسب عدة معايير الفئات المستفيدة، نوع التكوين، نوع المكونين، مدة وتكلفة التكوينات، أثرها على المدى القصير.... و الجدول التالي يوضح ذلك :

جدول رقم (2-5) تقييم نشاط التكوين حسب الأهداف، المستفيدين، ونوعية المكونين

اهداف النشاط التكويني			المستفيدين ونوعية التكوين	
السلوكيات	قدرات	المعارف	داخلي خارجي	الإدارة الإطارات التحكم التقنيين
ق / ط أ	ق / ط أ	ق / ط أ	داخلي خارجي	داخلي خارجي

المصدر: (candau, 1985, p. 236)

من خلال الجدول السابق يمكن تصنيف الفئات المستفيدة: حسب الفئة المهنية، حسب المصالح، حسب الجنس، الاقدمية، حسب عدد التكوينات، كما يمكن تحديد نوع التكوين اما لاكتساب المعارف، القدرات او السلوكيات مع توضيح مضمون التكوين والجهات القائمة عليه أي نوعية المكونين داخلي او خارجي، وقياس أثرها على المدى القصير والطويل.

- تحديد التكاليف التكوين : تتضمن مختلف الأصناف الموجودة بالجدول التالي:

جدول رقم (2-6) تكاليف التكوين

أصناف التكاليف	مصدر المعلومات
• التكاليف الثابتة للمؤسسة	— ميزانية مصلحة التكوين
— تكلفة مصلحة التكوين	— المحاسبة
— المباني	

— تكلفة التسلسل الهرمي لتقييم الوقت المنقضي — مديرية الموارد البشرية — ميزانية مصلحة التكوين — الفواتير — المحاسبة — المحاسبة — المحاسبة — الانتاج — المحاسبة	— الموجودات (الاهتلاكات) — تحضير برنامج التكوين — التوزيع — اعداد الاحتياجات • التكاليف القانونية — تكلفة اجتماعات لجنة التكوين — تكلفة التكوين الاجباري • التكاليف المباشرة للتكوين — التكاليف المباشرة لبرنامج التكوين (داخلي ، خارجي) ✓ المكونين ✓ الأدوات البيداغوجية ✓ كراء المباني — التكاليف غير المباشرة للتكوين — أجور المتكونين (داخل التكاليف الاجتماعية) — التنقل — الإيواء • التكاليف الغير مباشرة — انخفاض الإنتاج أثناء غياب المتكونين — استبدال: ✓ ساعات عمل إضافية ✓ التوظيف — التكاليف الإدارية ✓ معالجة الملفات

المصدر: (candau, 1985, p. 237)

تتضمن تكاليف التكوين كل التكاليف الناتجة من جراء نشاط التكوين، لا يجب التركيز المفرط على التكاليف.

• تحليل الانحرافات والتعريف بالمشاكل

نستنج المشاكل من حساب الانحرافات بين قيم المؤشرات ومختلف المعايير المعتمدة (أو القيم السابقة

للمؤشرات أو المقارنة بالأهداف).

في هذا الإطار نجد:

• تدقيق المطابقة القانونية

مقارنة النتائج المحصل عليها والإجراءات المتبعة مع ما ينص عليه القانون من جهة الزامية تخصيص مبالغ كتكلفة للتكوين، وكيفية تقسيمها علي مختلف أنواع التكوين، ففي فرنسا يحدد القانون نسبة 1.1% كحد أدنى من كتلة الاجرية توجه إلى التكوين، وإلا يذهب المبلغ للخزينة العمومية أو يحفظ كمبلغ لتأمين التكوين، كما حدد القانون هيكل لتقسيم المبلغ الى 0.8% للتكوين المتواصل و0.2% لتكوين الشباب، و 0.1% يذهب للمؤسسات الخاصة التي تساهم في تحقيق الصالح العام للمجتمع. (candau, 1985, p. 239)

• تدقيق الفعالية والكفاءة .

الكفاءة: إجراء تدقيق للكفاءة يعني "تقييم النتائج أو قياسها في ضوء الأهداف، وبالتالي ضمان الاستخدام الأقصى للوسائل المستخدمة فيما يتعلق بإمكاناتها. واستناداً إلى هذا التعريف لـ S. Lacaille و T. Ardouin ، فإن الكفاءة ستكون مؤشراً يوضح لنا أفضل السبل لاستخدام الوسائل لتحقيق أهداف التكوين وقد ارتبط مفهوم الفعالية في التكوين دائماً بمفهوم الكفاءة، لأن التكوين استثمار مكلف بالنسبة للأعمال التجارية، وأنه من الضروري التحقق من التشغيل السليم لهذا الاستثمار بأقل تكلفة. لتحليل النتائج التكوين يعتمد المدقق الاجتماعي على مجموعة من المؤشرات الموجودة في الجدول التالي:

جدول رقم (2-7) مؤشرات المشاكل الأساسية للتكوين

المجالات	المؤشرات
المصاريف الإجمالية للتكوين	تباين مصاريف التكوين /تباين كتلة الأجور التحويلات للخزينة العمومية تطور كتلة ميزانية التكوين استرجاع الفائض
تقسيم مصاريف التكوين	انحرافات في بنية المصاريف وفقاً لخصائص: الصنف المهني، الجنس، الخدمة، بالساعة، بالعمر الاقدمية، التربص حسب أصناف الاجور
العمالة المتكونة وساعات التكوين	— عدد المتكونين — عدد ساعات التكوين لكل متكون

تنظيم التكوين	— معدل وقت التكوين — عدد ساعات المأجورة/ عدد الساعات الغير مأجورة — عدد المسجلين حسب نوع التكوين — معدل المشاركين حسب نوع التكوين — معدل التأطير: عدد الماظرين/عدد المكونين — عدد المنسحبين من التكوين — عدد سنوات وجود التكوين — عدد المتكونين حسب نوع التكوين
— نتائج التكوين	— تعدد المنتوجات بعد التكوين — تغيير في نوعية المنتوجات بعد التكوين — معدل الترقية بالنسبة للعمالة المتكونة — مؤشر الرضي بالنسبة للعمالة المتكونة — معدل الراضين للتكوين
— مصالحة التكوين	— تكلفة مصالحة التكوين/ تكلفة الخدمات — تكلفة مصالحة التكوين/ مجموع تكاليف التكوين — تأهيل مصالحة التكوين

المصدر: (candau, 1985, p. 241)

كما يوجد مؤشرات تقيس الفاعلية بمختلف انواعها :

— الفاعلية التقنية: تقاس بعدة معايير خاصة بالإنتاج و النوعية و تحسين الإنتاجية ، مظانخفاض شكاوي

الزبائن، انخفاض اجال التسليم ، مؤشر سرعة تلبية حاجة معينة عن طريق التكوين ، مؤشر الفاعلية

التقنية للمصالحة ، الانحراف بين المدة الحقيقية و المدة المقدرة لكل برنامج .

— الفاعلية الاقتصادية: مقارنة التكاليف والمزايا الناتجة عن التكوين.

— الفاعلية الاجتماعية: مدى رضا الأفراد على التكوين الذي حصلوا عليه، خاصة النتائج فيما يخص مناخ

العمل (انخفاض الغيابات، دوران العمل، حوادث العمل)، نجاح عملية الترقية بعد تكوين الأفراد).

ومنه فان فاعلية التكوين تقاس من خلال مدى تحقيق الأهداف الموكلة للعمليات التكوينية (ارتفاع الإنتاج، تطوير

السيرة الذاتية ، ارتفاع الرضا ، تحسين الاندماج) ، لا يجب الاكتفاء بالخطابات الرسمية يجب تحليل الممارسات

(الحوار مع المسؤولين...) و عملية تقييم الفعالية لا تكون إلا بمدى تحقق الأهداف و كذا اختلاف الفعاليات السابقة.

3.5.2.3.2 تشخيص الأسباب وتقديم التوصيات

بعد ترتيب المشاكل و الأخطار في شكل قائمة تتضح الصورة العامة عن الاختلالات الأساسية المسجلة في مصلحة التكوين، ولكن قد يحدث و تختلط الأسباب بالنتائج، مما يضطر المدقق لمعرفة مصادر تلك المشاكل قبل إصدار التوصيات، ولتشخيص هو الخطوة الوسيطة بين التحليل الوظيفي والإبلاغ النهائي. وله ثلاثة أغراض أساسية هي: "عرض النتائج الرئيسية للدراسة الاستقصائية: أي إعطاء العناصر المنهجية، وتسليط الضوء على مواطن القوة، وتحديد نقاط الضعف أو النقاط الحرجة، وتحديد الأسباب وآثارها، وتحديد المخاطر المحتملة؛

بعد تحليل او حساب مختلف الانحرافات يجب أن تكمل الدراسة وتحديد مختلف السباب والآثار الناجمة عن هذه الأخيرة، يتم هذا التشخيص باللجوء لشجرة الأسباب أو تحليل التناسق

• تحليل التناسق

جدول رقم (2-8) تحليل التناسق الداخلي لإجراءات تدقيق التكوين

G	F	E	D	C	B	A	Pratiques et les procédures
							A-التعريف بالاحتياجات
							B-التعريف بالأهداف
							C-التعريف بالبرامج
							D-الانتقاء
							E-طرق بيداغوجية
							F-تقييم النتائج

• تحليل التناسق الخارجي: وتتم عن طريق تقييم نتائج التكوين مع مختلف السياسات والإجراءات في الوظائف الأخرى واستراتيجية الموارد البشرية في مجملها ومختلف استراتيجيات الوظائف الأخرى للمؤسسة وكذا الاستراتيجية الكلية للمؤسسة

• تقديم تقرير التدقيق :

يخضع تقديم تقرير التدقيق بدوره لعدة أحكام مثل العمليات السابقة، كمثال ضرورة عرض النتائج بصورة تلفت انتباه المسؤولين للأثر الحقيقي الذي يمكن أن يخلفه تطبيق التوصيات، وعموما كثيرا ما يسبق عرض النتائج الأولية تقديم التقرير النهائي شرط أن يكون هذا العرض متضمنا وثائق العمل الأساسية منظمه، وواضحة، خاضعة

للمعايير اللازمة، و متناسبة مع طبيعة مستلزمات العمل ، أما تقديم التقرير النهائي فيكون مكتوبا بوضوح و موجهها للإدارة أو المصلحة التي طلبت التدقيق ، بحيث يضم أهداف التقرير و التوصيات في قالب واضح و مفهوم و دقيق ، موضوعي وبناء ،

التوصيات: وتكون التوصيات كنتيجة حتمية للمراحل السابقة (يمكن للتوضيح استعمال شجرة القرار لتوضيح تسلسل مختلف النتائج وأسبابها)

- أسباب عدم المطابقة الرسمية: و تتمثل في عدم الاهتمام بالإجراءات ، و غياب المعلومات ، الأشخاص المشرفون عليها غير المكونين، و عدم اهتمام من طرف الإدارة
- غياب التكوين لفئات معينة : غياب إجراءات لتحديد احتياجات مختلف المصالح ناتجة عن تناسق في سياسة الترقية وكذا غياب لأهداف.
- ان تحديد التوصيات او بالأحرى اختياراتها يكون حسب تكلفة تنفيذها والقدرة على تنفيذها أيضا وكذا درجة الاستعجال في ذلك (المطابقة القانونية) إضافة الى الأهداف المرجوة من طرف المؤسسة . تنفيذ التوصيات يجب ان يكون مرتبط أيضا ببرنامج زمني للتنفيذ المخطط الزمني و قد ينتهي تدقيق التكوين بالتوصيات الآتية:
- حذف برامج التكوين الخاص بالتحكيم (عدم استعمال المكتسبة في موقع العمل)
- اعداد ملف مشترك بين مصلحة التكوين ومصلحة العمال
- احترام الأجال الرسمية لبرامج التكوين
- اعداد وتنفيذ (اجراء خاص بجمع الاحتياجات)
- التنسيق بين مختلف الحسابات (المحاسبة)
- التفكير وأعداد إجراءات لتقييم فعالية التكوين (قبل الذهاب وبعد العودة ا)

3.3.2 تدقيق الأجور

1.3.3.2 تدقيق السياسات الأجرية

يسمح هذا النوع من التدقيق الاجتماعي "بتقييم مزايا و عيوب الأخذ بالاعتبار لعنصر الأجور ضمن استراتيجية المؤسسة، و يحاول عن طريق التوصيات تحسين فعاليته (Igalens, Peretti.,1986 ,P.173)

و تتمحور مهام المدقق في هذه المجال حول النقاط التالية:

– تعريف السياسات والبرامج و التطبيقات الخاصة بالأجور:

– تدقيق الصورة الداخلية وتضمن انتظارات العمال في السياسات الأجرية

1.1.3.3.2 تعريف سياسة الأجور

بغرض القيام بتدقيق الفعالية أو التدقيق الاستراتيجي يفترض بالمدقق أن يعرف الاختيارات الكبرى للمؤسسة في هذا المجال، وتبدو المهمة سهلة في بعض الحالات مع توفر الوثائق المناسبة، ومع ذلك يهتم المدقق بمراجعة هذه وتقدير مدى تناسقها مع مختلف تطبيقات تسيير الموارد البشرية، ومعرفة أيها ساري المفعول حاليا، بالإضافة لإجراء لقاءات ومقابلات منظمة مع المسؤولين في الإدارة العامة، كما يجمع المدقق كل ما يتعلق بصياغة السياسات الأجرية ونشرها وتنفيذها.

يحاول المدقق عبر مهامه مراجعة مدى تناسق الاختيارات الاستراتيجية في مجال الأجور على مستويين :

(Igalens, Peretti 1986, pp. 140-143)

- تناسق مكونات السياسة الأجرية: يقوم المدقق في هذه الحالة باختبار ما إذا أن اخذ بعض الأهداف بعين الاعتبار لا يؤثر على تحقيق الأهداف الأخرى، لأن تقاطع الأهداف قد يسبب صعوبات أو عدم التناسب الجزئي أو الكلي في مكونات السياسة الأجرية فمثلا: أهداف فردية الأجور والحفاظ على القدرة الشرائية ليست متناسقة مع بعضها البعض إذا كان نمو أعباء الأجرية محدودا بارتفاع الأسعار.
- التناسق مع سياسة الموارد البشرية: يراقب المدقق كذلك مدى توافق السياسة الأجرية مع الأهداف الأساسية لتسيير الموارد البشرية من خلال :

– تناسق سياسة العمالة مع السياسة الأجرية بمعرفة هل أن تجديد العمالة يتفق مع تقييم الأقدمية

من خلال الأجر؟ وهل أن تقليل الفوارق الأجرية يساهم فعلا في جذب وتوظيف إطارات كفوة ؟

– تناسق تهيئة وقت العمل والأجور: بمعرفة هل أن تخفيض وقت العمل متوافق مع الحفاظ على

مستوى الأجور ؟

– تنظيم العمل والسياسة الأجرية : هل أن اللجوء إلى فرق العمل الإضافي يتفق مع هدف التحكم في الكتلة

الأجرية؟

– تناسق سياسة الأمن و السلامة المهنية مع السياسة الأجرية : هل أن هدف التقليل من حوادث العمل يتوافق مع أجر الأداء ؟

– تناسق سياسة التكوين مع السياسة الأجرية : هل أن إدماج عمال بتأهيل جديد تم أخذه بالاعتبار ضمن السياسة الأجرية؟ وهل أن ارتفاع ميزانية التكوين يؤثر على مستوى الأجور؟

هذه بعض أهم القضايا والأسئلة التي يحاول المدقق الإجابة عنها من خلال تعريفه بالسياسة الأجرية، والتي تعتبر فيما بعد أساسا عمليا للتحليلات و المهام القادمة سيركز المدقق في تشخيصه للسياسات الأجرية على ضرورة تناسق الأهداف الرسمية المعلنة و التطبيقات الملاحظة فعلا، كما يقدر الأخطاء المرتقبة من عدم تناسب الأهداف المتبعة مع القيود الداخلية والخارجية، و مدى تناسق أهداف تسيير الأجور مع أهداف مختلف وظائف تسيير الموارد البشرية، بالإضافة لاندماج الأهداف الأجرية في الإستراتيجية العامة للمؤسسة، و إن ملاحظة عدم التناسق بين مختلف المحاور السابقة يمكن أن يفضي إلى أخطار عدم التحفيز(تثبيط العزائم)، الإضرابات، الصراع، وانحرافات الكتلة الأجرية ، وانخفاض القدرة التنافسية ، و الإنتاجية مع العلم أنه يمكن قياس الأخطار الممكنة في هذا المجال عبر المؤشرات الموضحة بالجدول الموالي:

جدول رقم (2-9) مؤشرات المشاكل المحتملة في السياسات الأجرية

المجال	أمثلة عن المؤشرات
عامة	– غياب الأهداف الواضحة – فروق وانحرافات النتائج والأهداف – عدم تناسق الأهداف – عدم التوافق بين الأهداف الرسمية و الأهداف المطبقة – عدم التناسق بين الأهداف الأجرية و أهداف الوظائف الأخرى – عدم التناسق بين الأهداف الأجرية و قدرة المؤسسة على الدفع – غياب مراقبة الفروقات و الانحرافات
السوق	– غياب المعلومات عن الأجور في السوق – عدم استغلال نتائج استقصاءات الأجور

— عدم استقصاء الأجور بصفة دورية — التحيز في تحليل استقصاءات الأجور	
— غياب المعلومات عن انتظارات العمال — إضرابات/مطالبات/دوران العمل/الغيابات/انخفاض الإنتاج — غياب العلاقة المتوقعة بين الأداء والأجر — غياب مراقبة توزيعات الزيادة حسب الاستحقاق — عدم تطابق الزيادات حسب الاستحقاق مع نتائج التقييم للأداء الوظيفي — مساعدة وجود معايير للزيادة حسب الاستحقاق	انتظارات العمال تجاه الأجور
— نسبة مرتفعة للعمال بالحد الأدنى للأجر — ثقافة المؤسسة — مركزية القرارات	القيود الداخلية

المصدر candau, 1985, p. 205

2.1.3.2 تضمين انتظارات العمال وتدقيق الصورة الداخلية

مما لا شك فيه أن فعالية السياسة الأجرية ترتبط بطريقة أو بأخرى بتناسق أهداف المؤسسة مع انتظارات العمال , وبتحقيق هذه الأهداف, كما يفترض ذلك أيضا توفر نظام مراقبة ثابت يسمح بمقارنة النتائج المحققة مع التنبؤات المصاغة في شكل أهداف, هذا ويعتبر طبيعيا كذلك أن تشبع السياسة الأجرية عبر مكوناتها جزءا هاما من حاجات العمال وتحسينهم بالعدالة تجاههم, وبالتالي فإن تعدد أهداف السياسة الأجرية يجعل من الضروري أن يتأكد المدقق من مدى تناسقها, ويقدر العوامل المؤثرة على تسييرها وبالتالي يتمكن من تحليل فعاليتها.

تشكل الصورة الداخلية إلى جانب انتظارات العمال دعما قويا للسياسة الأجرية وبخاصة إذا علمنا بتأثيرها القوي على تحفيز العمال وسلوكياتهم , لذا لا يعد من غير المناسب التطرق لانتظارات العمال وتأثيرها على السياسة الأجرية. يضم التدقيق الاستراتيجي في هذه الحالة اختبارات معلومات المستعملة في تعريف السياسة الأجرية , وتحليل لطريقة إدماج هذه المعلومات, والأخذ بعين الاعتبار إنتظارات العمال, كما يتضمن تقييما لإجراءات متابعة تطبيق السياسات الأجرية , و التي يتم شرحها تباعا كمايلي : (lgalens, Peretti 1986, pp. 140-143)

- معرفة انتظارات العمال : يمكن لعدم معرفة انتظارات العمال أن تكون سببا في فشل السياسات الأجرية , لذا يهتم المدقق بمدى كفاية المعلومات المتوفرة لأجل تصميم السياسات الأجرية والقيام بالاختيارات المناسبة فيها,

للإشارة فإنه يتم توفير هذه المعلومات بعدة طرق منها: الأبحاث المتخصصة، سجل الاحتياجات الفردية، تحليل معطيات مقابلات الانصراف، استقصاء الآراء... وغيرها ويهتم المدقق في هذه الحالة أيضا بمراجعة جودة الأسئلة و نوعيتها، و سيرورة الاستقصاء، وتحليل النتائج و ذلك لكشف تنوع الإنتظارات العمالية حسب المميزات الأساسية للطبقات الاجتماعية و المهنية.

● استعمال المعلومات : و يراجع المدقق عملية التخطيط الاستراتيجي و مدى اعتبار انتظارات العمال ، هذه المراجعة تركز على مستويين :

— تصميم الاستراتيجية الاجتماعية؛

— التخطيط الاستراتيجي الشامل .

● المتابعة : يقوم المدقق في هذه الحالة بمراجعة مدى تأثر المحاور الأساسية للاستراتيجية الأجرية بضغوط الرأي الداخلي فقط ، و يضمن أن وسائل المتابعة (الاستقصاءات، المقابلات السنوية الاجتماعات مع الشركاء الاجتماعيين...) سمحت بفهم وإدراك مدى تغير السلوكيات، وتطور الإنتظارات، وطرح إمكانية تهيئة جديدة للأجور ، فمثلا : لم يصبح الحفاظ على القدرة الشرائية مطلبا قويا للنقابات.

2.3.3.2 تدقيق الكتلة الأجرية

إن أهمية الكتلة الأجرية بالنسبة للقيمة المضافة في المؤسسات كبيرة على الرغم من انخفاضها العام مقارنة بالسنوات الماضية ، وباعتبارها عنصر من الأعباء المباشرة ، التي تقابل العمل الذي يشكل أساسا رئيسيا في عوامل الإنتاج ، فهي لا تزال تحمل أخطار عدة ، وعليه فمهمة ضبط ومراقبة الكتلة الأجرية تهدف إلى ترشيد استغلال هذا المورد الهام وتفعيل مساهمته في المردودية والإنتاجية ، لذلك فالمؤسسات تحرص على أن تكون نسبة الكتلة الأجرية إلى القيمة المضافة أو إلى رقم الأعمال أقل ما يمكن بالنسبة للمنافسين الأساسيين، إذا يعد ضروريا فهم آلية تطورها وتفسير تغيراتها ، ويشكل التدقيق في هذا الصدد المدخل الأساسي لتقديم تنبؤات مستقبلية عن تطور الكتلة الأجرية بواسطة محاكاة أثار القرارات الممكنة و مختلف التغيرات باستعمال وسائل و برمجيات الإعلام الآلي .

1.2.3.3.2 تعريف الكتلة الأجرية

2.2.3.3.2 مراحل مراقبة الكتلة الأجرية

إن تحليل الكتلة الأجرية في المؤسسة على مدى فترات زمنية سابقة يمكن القيام به من خلال المراحل التالية:
(Sillero, 2002, pp. 123-124)

- معرفة المصلحة أو الأشخاص المسؤولين في المؤسسة عن تحديد مستويات الأجور وأشكالها ؛
- معرفة مدى اعتماد المؤسسة على تطبيقات فردية في مجال الأجور، ومدى استنادها لسلم اجري موحد أو مخصص لكل فئة اجرية على حدة ، إضافة للتأكد من مدى استناد الزيادات الأجرية للمفاوضات السنوية مع ممثلي العمال ؛
- تعريف العناصر المتغيرة في الأجور لمختلف المصالح الإدارية والفئات العمالية، وقياس مدى ارتباطها باليات محددة ، والتحكم فيها مما يسمح بالفهم الصحيح لتطورات الكتلة الأجرية مقارنة بتطور نشاط المؤسسة ونتائجها الاستغلالية ، وإذا لم يحدث أن وجدت عناصر اجرية متغيرة لبعض الفئات العمالية والتي يستفيد منها عادة العمال في المؤسسات الأخرى ، يمكن التساؤل عن آثار تلك الأجهزة والممارسات على إنتاجية العمال وعلى نتائج الاستغلال، وخاصة مع حالة أجور التجاريين؛
- تحديد مكافآت وعلاوات المشاركة التي يتقاضاها العمال دوريا، وقياس الأهمية النسبية لهذه الأعباء على نتائج الاستغلال وتدفقات الخزينة في المؤسسة ؛
- تحليل التطور الإجمالي للكتلة الأجرية خلال الدورات الأخيرة، وتقسيمها حسب الأنشطة أو المصالح ومقارنة تطورها بتطور عدد العمال، وتطور الأجور السنوية المتوسطة لكل عامل، بالإضافة لتفسير الاتجاهات المسجلة وتقدير آثارها على مرد ودية الاستغلال؛
- مقارنة وتحليل تطور الكتلة الأجرية على مدى الدورات السابقة إلى جانب تطورات النشاط العام: رقم الأعمال، الكميات المباعة أو المنتجة كمؤشرات مرجعية لتفسير الاتجاهات الحالية للنمو؛
- تحديد العناصر الأجرية الغير مباشرة كالعقود الجماعية للمشاركة، مخططات الادخار، تملك الأسهم، وقياس اثر كل واحد منها وانعكاسه المالي على المؤسسة ومجال تطبيقه ؛

— تحديد المزايا العينية الأساسية التي يستفيد منها بعض العمال في المؤسسة، ومحاولة قياس الأهمية النسبية لتكاليفها.

ووفقا للمنطلق السابق فإن تعظيم الاستفادة من الكتلة الأجرية والتحكم فيها يستدعي النظر في تطبيقات المنافسين في هذا المجال لأنها قد تعطي تفسيراً لاتجاهات نمو الكتلة الأجرية ، كما يتطلب تركيزاً جيداً بين الأجور الثابتة والأجور المتغيرة ، حيث أن قدرة جزء معين من الكتلة الأجرية على التغير يسمح في الواقع بتخفيض النقطة الميتة ، وكنتيجة لذلك يسمح بالإدارة الجيدة لمردودية المؤسسة ، ففي فترات النمو وتطور النشاط تمكن ميزة الثبات والاستقرار في الأجور بتعظيم هامش الربح ، هذا وتجدر الإشارة لأن زيادة معتبرة في الأجور لاتعني بالضرورة انحرافاً أو تسبباً في تسيير الكتلة الأجرية ، إذ لم ترافق تلك الزيادة نمو في مردودية الاستغلال ، فقد تعكس قرار الإدارة في الاستفادة من نمو المؤسسة .

هذا وتجدر الإشارة لأن تخطيط استخدام الموارد البشرية يعد عاملاً أساسياً في مهمة ضبط ورقابة الأجور ويتم وفق الإجراءات التالية :

- تحديد معايير نمطية زمنية للقيام بالمهام؛
- تخطيط الموارد البشرية وإعداد موازنة الأجور
- استخدام بطاقات وسجلات متابعة الأشغال الخاص بالورشات، العمليات، العامل؛
- إعداد تقارير عن الكفاية الإنتاجية للعمال؛
- إعداد تقارير الوقت الضائع والزمن الإضافي.

3.2.3.2 تقنيات تحليل تطور الكتلة الأجرية:

هناك عدة تقنيات لتحليل تطور الكتلة الأجرية ومعرفة اتجاهات نموها نتطرق لها بالتفصيل فيما يلي:

- النمو في المستوى: وهو يقصد "نسبة النمو الفورية في الأجور لفرد أو لمجموعة من الأفراد بين تاريخين محددين" وعادة ما تحسب ما بين شهر ديسمبر من السنة 1-N وN دون الأخذ بعين الاعتبار ما يجري بين هذين

التاريخين . (Baranger, Chen, Helfer, & bruslerie, 1998, p. 452)

- التطور في الكتلة : وهو "يقصد نمو الكتلة الأجرية السنوية لفرد أو لمجموعة من الأفراد من فترة زمنية لأخرى", وهو يحسب عادة من سنة لأخرى ويمكن أن يختلف عن تطور المستوى (453):
(Baranger et al , 1998) وبطريقة أخرى هو "يعبر عن نمو الكتلة الأجرية في شكل نسبة"
- أثر عدد العمالة: وهو "يترجم أثر تغيرات عدد العمال بالزيادة أو بالنقصان في أثناء فترة زمنية معينة (Citeau, 2002, p. 104), كما أنه يبين أن توزيع عدد العمال بين فئات يؤثر على الكتلة الأجرية"
- أثر نوريا : " الناعورة " "Effet Generation , Effet Noria"
أثر نوريا " يقيس الأثر الخاص للداخلين والخارجين حسب الفئة, فهو إذا يتعلق بالتغيرات في الأجر المتوسط في فئة معينة والتي تكون ناتجة عن تغيرات دخول وخروج العمال" ((Martory, 1999, p. 124) أي بحركات التوظيف والانصراف.
- أثر " G.V.T :«Glissement ; Vieillesse ; Technicité» يمكن ترجمتها بأثر " الانسياب, الشيخوخة, التقنية" ويلي شرحها كما يلي: (Martory et Crozet, 2001:138)
- الانسياب : (الانزلاق) " وهو مجموعة من الزيادات الفردية التي يستفيد منها العامل, دون أن يتغير تأهيل وطبيعة العمل ويمكن أن تكون في شكل زيادات أجرية أو علاوات أو تسبيقات مقدمة أو ترقيات مرتبطة بالاستحقاقات الفردية."
- الشيخوخة : وهي "زيادة أجرية مرتبطة بالأقدمية الخاصة بالعمال مهما كانت طريقة احتسابها " وعليه فإن أثر نوريا لا يظهر إلا في حالة تعويض المنصرفين من العمال بموظفين جدد, وإذا لم يتم التعويض بنفس العدد في الفئة يضاف أثر العمالة الإيجابية في حالة إذا كان الموظفين الجدد أكبر, والعكس يضاف لها أثر العمالة السلبية بعد تعريف مختلف الآثار وطرق احتسابها يمكن للمدقق مراجعة المعلومات التالية: (igalens, et Peretti 1986, pp. 144-146)
- تاريخ تقرير الزيادات العامة ؟ والفرق بين الزيادات العامة الممنوحة والمسجلة بالميزانية التقديرية ؟ وهل أن أثر المستوى تم احتسابه بصفة تراكمية (تضاعفية)؟ لأن زيادتين ب4٪ توافق زيادة عامة 8.16٪ وليس 8٪ .

- تواريخ الزيادة الفردية المقررة وتوزيعها على المصالح؟ ومدى احترامها للمعايير المعلنة؟
 - هل تم تقييم أثر "G.V.T" بطريقة صحيحة؟ وما هي أسباب الفروق؟
 - هل تم الأخذ بعين الاعتبار أثر التأجيل، والزيادة المقررة فعلا هي متناسقة؟
- كما يراجع المدقق مدى دقة التنبؤات الخاصة بالميزانية و مدى استغلالها لنتائج حساب مختلف الآثار السابقة؟ ، أما فيما يخص التحكم في الكتلة الأجرية فيختبره المدقق من خلال معرفة مدى اعتماد الإدارة على نماذج المحاكاة الموجودة من خلال برمجيات خاصة و استعمالها الصحيح لهذه الوسيلة، بالإضافة لمقارنة الفروقات المسجلة بين نماذج التنبؤ و الواقع، أما من حيث الممارسة فيفضل المختصون فردية الأجور لأنها وسيلة مهمة لتيسر المؤسسات بما أنها تسمح بتوقع تطورات الكتلة الأجرية الإجمالية و التحكم في نمو التكاليف الأجرية (Aubert et Monpeyssen :16; 2005)

4.2.3.3.2 التوصيات

تساهم ملاحظة تطور الكتلة الأجرية و مختلف العناصر المكونة لها في معرفة الوظائف الأكثر أهمية من حيث الكتلة و تلك التي شهدت تطورا سريعا أو تغيرات كبيرة ، بحيث يحتمل أن يتم تصحيحها عبر إجراءات محددة، ولهذا فإن تنظيم مختلف الآثار الملاحظة على الكتلة الأجرية يمدنا بنظرة عن الاتجاهات المختلفة و عن درجة المرونة التي تتمتع بها المؤسسة، كما يوضح لنا الأسباب الأكثر تأثيرا على نمو الكتلة الأجرية أي تشخيص الأسباب و تقديم التوصيات المناسبة، علما أنه يمكن اكتشاف التطور الغير عادي في الكتلة الأجرية من خلال مؤشرات متعددة وفق ما هو معروض في الجدول التالي:

جدول رقم (2-10) مؤشرات تدقيق الكتلة الأجرية

المؤشرات	المجال
- قاعدة الحساب مختلفة حسب فئة العمال (الدائمين، المعوضين....) - عدم الاتفاق بين مختلف الأرقام الموجودة من مختلف المصالح - تواريخ تغير الأجور غير المسجلة، بالإضافة لساعات العمل - غياب التكاليف الشاملة للتكاليف الأجرية - حسابات علي أساس ساعي للعمال شهريا - علاوات غير محسوبة علي المعدل الأساسي	المعلومات

— الإنتاج/ الساعات المعمولة — الكتلة الأجرية/ القيمة المضافة أو رقم الأعمال — الكتلة الأجرية+ أجور المعوضين/ رقم الأعمال — الكتلة الأجرية+ أجور المعوضين/ الهامش الإجمالي — الكلفة المتوسطة للساعة المعمولة — الكلفة المتوسطة للساعة عمل المعوض — الكلفة المتوسطة الكلية لوقت العمل(حسب الفئة) — الأعباء الاجتماعية/ التكلفة المباشرة للعمل — الأعباء الاجتماعية المتغيرة/ مجموع الأعباء الاجتماعية — التكلفة السنوية الإجمالية للعمال/ التكلفة السنوية الإجمالية للتقنيين. — اشتراكات لحوادث العمل/ الكتلة الأجرية. — التطور المتوازي بين علاوات الوظيفة والأجر.	تطور الكتلة الأجرية ومكوناتها
— غياب إجراءات مراقبة النتائج. — غياب إجراءات الزيادة حسب الاستحقاق. — غياب تعريف واضح للمسؤوليات. — عدم تطبيق الإجراءات السارية المفعول.	الإجراءات

المصدر (Candau ,1985 ,p 217)

مع الإشارة إلى أن العمليات السابقة تبدو صعبة خاصة في ظل غياب نظام معلومات موحد، مما قد يحدث تنضاربا في المعطيات و المعلومات بين المصالح، و اختلافا في طرق حساب مختلف المعايير ما يعني استحالة مقارنتها، وقد يزداد الوضع خطورة مع غياب إجراءات المراقبة للنتائج المحققة، و تداخل المسؤوليات ، الشيء الذي يتسبب في ارتفاع التكاليف .

3.3.3.2 تدقيق هيكل الأجور

إن التحكم في الكتلة الأجرية لا يعتبر كافيا لضمان المراقبة اللازمة للكتلة الأجرية، فقد يرافق ذلك عدة اختلافات مع سوق العمل أو مع متطلبات العدالة الداخلية أو مع تطورات المسارات المهنية للعمل، وعليه يعد تدقيق الهيكل الأجرى ضرورة إدارية لكونه يسمح بإصدار حكم على قدرة الهيكل الأجرى الخاص بالمؤسسة على تحقيق الأهداف المتعلقة بجذب الكفاءات و الحفاظ عليها و تحفيزها ،كما يعرض الهيكل الأجرى ترتيب تطور الأجور في المؤسسة، و يعكس أبعاد السياسة الأجرية، فهو لا يعتبر غاية في حد ذاته بل وسيلة.

1.3.3.3.2 تعريف هيكل الأجور

هيكل الأجور " هو مجموعة المجالات التي تتطور ضمنها الأجور، أخذا بالاعتبار الفروق الأجرية بين الوظائف في مستويات مختلفة" (candau, 1985, p. 219)، و منه فإن الامتداد أو التشتت بين الدرجات يسمح بأخذ نظرة عن الفروق الفردية في الأداء بواسطة زيادة الاستحقاق.

ولقد أثبتت التجربة أن الهيكل الأجرى المتوازن يضم :

(Deguy , 1989 ,P. 76)

- جزء ثابت يعوض عن الوظيفة المشغولة والكفاءة الفردية المستعملة ، شرط أن يكون مستواه منصفاً وتنافسياً بالمقارنة مع مستوى السوق الخارجية ؛
- جزء من الأجور المباشرة متغير و مرتبط بتحقيق الأهداف الفردية و الجماعية و الذي يمكن أن يحفز العمال و يوجه اهتمامهم للجوانب الأكثر أهمية في الوظيفة ؛
- تغطية اجتماعية كاملة تسمح بتحرير العمال من انشغالاتهم العائلية المرتبطة مثلاً: بالأخطار الشخصية كالوفاة، المرض...أو تلك التي تتعلق بتقاعدهم، و التي تمكنهم من التركيز على الأهداف المتوسطة و الطويلة الأجل و الخاصة بالمؤسسة، و عليه وفقاً لهذا التصور يجب أن تتناسب الأجور في نفس الوقت مع أهمية المسؤوليات ، و الأداء و مع مجهودات العمال.

إذا فمهمة المدقق في هذا المجال تضم ثلاثة أجزاء هي:

- تدقيق الهيكل الأجرى بالمقارنة بسوق العمل؛
- تدقيق الهيكل الأجرى بالمقارنة مع متطلبات العدالة الداخلية؛
- تدقيق الهيكل الأجرى بالمقارنة مع تطورات المسار الوظيفي.

2.3.3.3.2 تدقيق الهيكل الأجرى مقارنة بسوق العمل

تتميز بيئة الأعمال المعاصرة بالتغير والاضطراب، وهي بذلك و دون أدنى شك تؤثر على المؤسسة و كل تطبيقات التسيير بها، و التي منها تحديد هيكل الأجور الذي يتم عبر عدة مراحل منها تقييم الوظائف وتقدير الوزن النسبي لمختلف الوظائف بمقارنة مدى مساهمتها في الأداء التنظيمي، ومنه ينحصر الدور الأول للمدقق في التعبير ببيانها عن

الأجور الحقيقية بالمؤسسة ومقارنتها بمعطيات السوق الأكثر تناسبا من حيث: نوع القطاع، النشاط، حجم المؤسسة، والتي يمكن عرضها بطريقتين هما : (IGALENS Jacques, 1986, p. 149)

— حسب الدرجات الوظيفية وبعض الوظائف المرجعية؛

— على المؤسسة ككل.

يحاول المدقق الإجابة عن السؤال: ما مدى توافق وضعية منحي الأجور الخاص بالمؤسسة مع أهدافها و بالمقارنة بمنحي القطاع أي السوق؟ بالإضافة للإجابة عن الأسئلة الجزئية التي تخص سبب دفع الأجور المنخفضة لفئة العمال من الدرجة 1,2,5 و سبب دفع أجور مرتفعة لعمال الدرجة 3,4، كما يعرف مدى قرب منحي أجور المؤسسة من متوسط أو وسيط الأجور التي تدفعها المؤسسات الأخرى، ولأجل قياس مدى اتساع الهيكل الأجرى و امتداده يمكن للمدقق حساب المؤشر ، سواء حسب هذا المؤشر لكل العاملين في المؤسسة أو على أساس فئة معينة فقط، وتسمح مقارنة هذه النسبة مع الأهداف الأخرى بطرح عدة أسئلة تخص معدلات الأجور الدنيا و العليا و العوامل المؤثرة فيها (المفاوضات الجماعية، التطبيقات الماضية أو قدرة المؤسسة على الدفع، أو المقارنة مع مؤسسات أخرى أو الرغبة في جذب الكفاءات و الحفاظ عليها).

3.3.3.2 تدقيق الهيكل الأجرى مع متطلبات العدالة الداخلية

يعد هذا النوع من التدقيق مهما جدا بما أن الإحساس بالعدالة يعتبر عنصرا مهما لتحقيق الرضا الوظيفي، وقد ينصب التدقيق في هذه الحالة على دراسة عدد الدرجات و على مميزاتها بغية إصدار حكم بخصوصها ، و تضم الدرجات عموما وظائف متجانسة ذات مسؤوليات متشابهة أو قريبة من بعضها البعض، ويرتبط عدد الدرجات بعدد الوظائف و مدى اختلافها من حيث المضمون ، علما و أن محدودية الدرجات تحد من إمكانيات الترقية ، و تخلق صعوبات في تصور الفروق الأجرية بسبب التقارب الكبير، و بالتالي فإن المدقق في هذه الحالة يركز على الإجابة عن

الأسئلة التالية: (Igalens et Preretti;1986:153)

- هل يوافق عدد الدرجات مختلف مستويات المسؤولية؟
- هل هذا العدد ليس منخفضا جدا و هل هو متلائم مع إمكانيات الترقية؟
- هل هذا العدد لي مبالغا فيه بحيث يسمح بظهور فروق كبيرة ومعتبرة؟

هناك العديد من المؤشرات يمكن أن يعتمد عليها المدقق لأجل معرفة مميزات الدرجات الأجرية نذكر منها: الوسيط الذي يعتبر طريقة مناسبة: بما أنه يمثل القيمة المركزية للعينة، التي تتأثر بالعدد أكثر من تأثرها بأهمية القيم المتطرفة و يمكن أن نستعمل لجانبها الربيعيات أو المتوسطات أو المئينات، بالإضافة لما سبق هناك معيار الانحراف المعياري الذي يقارن بين تشتت القيم في عينتين والذي نشق منه معامل التغير من خلال قسمته على المتوسط و ضربيه بالعدد مائة.

4.3.3.3.2 تدقيق الهيكل الأجرى بالمقارنة مع تطور المسار المهني

يفترض في الأنظمة الأجرية الناجحة أن تتغير عبر مكوناتها و هيكلها بصورة مستمرة استجابة لعدة عوامل منها تطور المسار المهني ، لذلك يركز المدقق عند مراجعته الهيكل الأجرى مدى استجابته لتطورات المسار الوظيفي للعمال. لعل أشهر الوسائل المستعملة في هذا المجال نجد "منحنيات البلوغ" "Les Courbes d'accès" التي صممها "Daniel Perin"، وهي تسمح بتمثيل المسارات المهنية النموذجية من الأعلى إلى الأدنى، بحيث المستوى الأعلى يرافقه العشير التاسع (9) D) والأدنى يرافقه العشير الأول (D1)، والتي تشير إلى سن ومستوى أجر سيبلغه العامل من درجة لأخرى.

5.3.3.3.2 التشخيص و التوصيات

تسفر مهام تدقيق الهيكل الأجرى من معرفة استجابته للتوازنات الكبرى التي تتعلق بالعدالة الخارجية، العدالة الداخلية وتطورات المسار الوظيفي، كما توضح أسباب اختلال التوازن، غير ان تصحيح تلك الوضعية لا يتأتى إلا بالأخذ بالتوصيات و التدابير الاحترازية التالية :

- القيام باستقصاء شامل للأجور الخاصة بكل مؤسسات القطاع، و جمع هذه المعلومات و تبويبها بصورة منظمة.
- تحديد وضعية الهيكل الأجرى الخاص بالمؤسسة في ظل توجهاتها العامة و أهدافها و العمل على أبرازها.
- إجراء استقصاء دوري لمميزات الهيكل الأجرى الخاص بالمؤسسة، و تقدير مدى تجاوبه مع متطلبات العدالة، و العمل على ضمان عدم تداخل الفئات الأجرية كثيرا لأنه يقلل من التحفيز ويحد إمكانات الترقية.
- تشديد المراقبة على تركيز الفئات الأجرية من عدد العمال، فكلما كبر العدد تزداد الاختلافات الأجرية و يقل التحفيز.
- تقييم مدى استجابة الهيكل الأجرى مع تطورات المسارات المهنية للعمال عبر اختبار مختلف مميزات و مكونات الهيكل الأجرى.

العمل على ضمان تناسق مظاهر الاعتراف العامة مع السياسة الأجرية لأنها تزيد من إمكانيات نجاحها من خلال تحديد هذه المظاهر ورصدها وإعادة توجيهها الوجهة الصحيحة.

4.3.2 تدقيق الغياب

يمكن الشروع في تدقيق الغياب انطلاقاً من التوصيات المقدمة في التشخيص الأولي، كما يمكن أن ينجز بطلب مباشر من الإدارة التي تكون قد أدركت بعض النقائص والتي تريد تفاديها.

1.4.3.2 مصطلح الغياب وطرق قياسه:

يعرف الغياب بعدم حضور الفرد إلى منصب عمله، عادة ما يترجم سلوك نفور من العمل. للغياب إذن عدة أسباب متعلقة بعدة ظواهر ذات طبيعة مختلفة، مستقلة عن بعضها البعض، ولها أسباب متعددة. عادة نفرق بين:

– الغياب الذي لا يمكن للإدارة الإنقاص منه (سلوك طبيعي)

– الغياب الذي يمكن ضغطه:

يضم الغياب من الصنف (1): العطل مدفوعة الأجر، وتلك الخاصة بالمناسبات العائلية (السولادة، الزواج، الأمومة الوفاة...الخ)، العطل الخاصة بالتكوين (مدفوعة الأجر أم لا)، الغياب من أجل الاستراحة أو التعويض ، الساعات المخصصة مثلاً لممثلي العمال، الغيابات المأذون بها من طرف الإدارة (ذهاب إلى طبيب، استدعاء من طرفي القضاء...الخ)، البعض يدخل العطل غير مدفوعة الأجر، غير أنهم يستثنون العطل غير مدفوعة الأجر طويلة الأجل ، كما ان الإضراب له طابع مختلف عن الغياب (سلوك فردي) بينما الآخر ظاهرة جماعية.

أما الصنف الثاني من الغيابات فهو يضم: غياب بسبب المرض بتقديم شهادة، حوادث العمل (التنقل إلى مكان العمل)، ومختلف الغيابات غير المبررة، غير المسموح بها، العطل غير مدفوعة الأجر قصيرة الأجل (*). عطلة مثلاً المعالجة ابن مريض والتكفل به، العطل لأسباب شخصية.

يجب إذن على المدقق أن يأخذ بعين الاعتبار الفئة (2) من أسباب الغيابات لتحليلها ودراستها، وخاصة تلك الخاصة بالمرض وحوادث العمل، لأنها عادة تمثل حوالي 90% من إجمالي الغيابات التي يمكن ضغطها (من حيث المدة).

2.4.3.2 قياس الغيابات

هذه الظاهرة قد قيست ابتداء من 1963 في أعمال Gaudet (أمريكا) عادة تعتمد ثلاثة قواعد للقياس في هذا المجال: المدة، تواتر الغيابات، تواتر الغائبين. انطلاقا من هذه القواعد يمكن حساب عدة نسب:

1.2.4.3.2 معدل الخطورة Taux de gravite

المدة المتوسطة للغيابات، معدل تواتر الغيابات والغائبين. ونشير إلى أنه يمكن ترجمة معدل الخطورة إلى تكلفة لتقييم آثار الغياب على المردودية .

• معدل الخطورة:

$$(1) \quad \frac{\text{عدد ساعات (أيام) الغياب} \times 100}{\text{عدد النظرية العمل أيام ساعات}}$$

التقييم عن طريق الأيام عادة ما يستعمل في الميزانية الاجتماعية . ونشير بالذكر إلى أن هذا المعدل يعتبر كمؤشر فقط وليس كقياس حقيقي لظاهرة الغياب فهو يظهر نسبة ساعات العمل الضائعة بسبب الغياب.

عادة نستثني هنا الغيابات طويلة الأجل لأنها عادة تعتبر غيابات لا يمكن ضغطها (التكاليف ضئيلة). لذلك نجد:

$$\text{الخطورة معدّل} = \frac{\text{عدد ساعات (أيام) الغياب - الغياب طويل الأجل}}{\text{عدد ساعات (أيام) العمل النظري}} \text{ bis1)}$$

يستحسن حساب المعدل بالساعات عوض من الايام، لأن ساعات العمل ليست نفسها بالنسبة لكل الفئات.

الخطورة المتوسطة Gravite moyenne أو عدد ساعات (أيام) الغياب بالنسبة للعامل تمكن حسابها من مؤشر الخطورة (له خانة في الميزان الاجتماعية):

$$\bullet \quad \text{عدد ساعات الغياب بالنسبة للعامل} = \frac{\text{المدة الكلية للغياب}}{\text{متوسط عدد العمال السنوي}} \text{ (2)}$$

يجب أن نفرق بين النسب (1) و (2):

بالنسبة للعلاقتين الأوليتين (1) و (1): المقام محسوب بالنسبة للعمال المسجلين بضم حتى المتوقفين عن العمل الانتهاء العقود

المقام: عدد العمال المسجلين x عدد الأيام المفتوحة

$$\text{اما: متوسط عدد السنوي} = \frac{\text{عدد العمال المسجلين في 1 جانفي} + \dots + 31 ديسمبر}{2}$$

$$(3) \text{ — المدة المتوسطة للغياب} = \frac{\text{عدد الساعات (أيام) الغياب الكلي}}{\text{عدد الغيابات}}$$

تواتر الغياب:

$$(4) \text{ — التواتر المتوسط} = \frac{\text{عدد الغيابات}}{\text{متوسط عدد العمال السنوي}}$$

$$(5) \text{ — معدل تواتر الغائبين} = \frac{\text{عدد الغائبين}}{\text{متوسط عدد العمال السنوي}}$$

هناك عدة نسب يمكن حسابها في هذا الإطار: حسب أسباب الغياب مثلا أو حسب الفئات المهنية مثلا أو بإدماج العنصرين معا. لذا فإن اختيار مثل هذه المؤشرات مرتبط بالأهداف المرجوة من الدراسة والتقدير بالذكر، فإنه أثبت إحصائيا أن استعمال النسب الخاصة بالتواتر كانت لها جدوى أكبر من استعمال النسب الخاصة بالمدة كقاعدة للقياس، خاصة وأن ظاهرة الغياب: سلوك نفور فردي: التواتر مرتبط بالتصرفات أكثر من المدة).

مثلا: هدف = تقييم دفع أجور الغائبين = الاهتمام بالمدة والأسباب بالنسبة لكل فرد.

هدف = تخطيط اليد العاملة = تخطيط عدد العمال اللازم لتعويض الغائبين، مدة الغياب... الخ.

هدف = حل المشاكل = البحث في أسباب الغياب = الاهتمام بتواتر ومدة الغياب في كل مصلحة، بالنسبة لكل فئة مهنية، بالنسبة لكل فرد.

- عادة الغيابات قصيرة الأجل تعني سلوك نفور من العمل وهي تخص عادة نفس الأشخاص في فترات مختلفة من السنة أو في نفس الفترات.

- المعايير المستعملة في هذا الإطار: (القيم السابقة في المؤسسة، أو في الوحدات الأخرى، أو متوسطات وطنية أو جهوية... الخ)، هذه المعايير يجب أن تستعمل بحذر، إضافة إلى الاهتمام . منهجية الحصول عليها (كما قد شرح مسبقا).

2.2.4.3.2 تكلفة الغيابات

لا تتوقف تكلفة الغيابات على دفع الغائبين، وإنما تتضمن عدة تكاليف أخرى:

- الساعات الإضافية المعمولة لتعويض الغائب، توظيف عمال إضافيين، انخفاض الإنتاج، انخفاض في النوعية، زيادة تدخلات الصيانة...

والملاحظ أن هذه التكاليف تخضع لعدة عوامل: طريق تنظيم وظيفة الإنتاج، هيكل المؤسسة، سياسة الاهتلاك، إضافة إلى قيود إنتاجية أخرى. يقسم De . Peyron "مجلة Revue francaise de comptabilite" إلى تكاليف مباشرة وتكاليف غير مباشرة.

• تضم التكاليف المباشرة:

- * الأجور والنفقات الاجتماعية التي تحملها المؤسسة فعليا من جراء دفع الأجور الكلي أو الجزئي للغائبين.
- * تكلفة عدم الإنتاج التي توافق نفقات هيكلية (إدارية) غير مغطاة من جراء الغياب.
- * التكلفة الناجمة عن الساعات الإضافية أو توظيف عمال مؤقتين، أو اللجوء إلى المقاول من الباطن.
- * التكاليف المباشرة "غير المتناسبة Non proportionnels" الخاصة بتكاليف التنظيم الناجمة عن حل مشكلة الغياب: تغيير برمجة الإنتاج، الوقت اللازم لإيجاد الفرد الذي سيعوض الغائب (إجراء خاص به).
- * التكاليف التسيير الخاصة بإعداد ومراجعة الملفات (عمليات إدارية).

• تضم التكاليف غير المباشرة

تلك التكاليف الناجمة: عن انخفاض الإنتاج، أو في حالة التعويض: الانحراف بسين مردودية الغائب ومردودية المعوض، ارتفاع تواتر القيام بأعمال الصيانة، انخفاض نوعية المنتوجات، ارتفاع معدل الانتاج المشوه Taux de rebuts، ارتفاع آجال التسليم (التأخر) مما قد يؤدي إلى فقدان طلبيات، وتدهور صورة المؤسسة.

ويمكن أن نوضح أهمية تكاليف الغياب بحساب النسبة:

$$\frac{\text{التكلفة الكلية للغياب}}{\text{الكتلة الاجرية}} \times 100 \dots\dots\dots (*)$$

كما يمكن حساب تكلفة 1%، من الغياب وذلك كمايلي:

$$\frac{\text{تكلفة الغياب/الكتلة الاجرية}}{\text{معدل الغياب}} = \frac{(*)}{\text{معدل الغياب}}$$

وهنا:

$$\text{معدل الغياب} = \frac{\text{عدد ساعات الغيابات}}{\text{عدد ساعات العمل (النظرية) (محسوب انطلاقا من عدد العمال المسجلين)}}$$

إن استعمال المؤشرات السابقة يعتمد على وجود معلومات ذات مصداقية أو موثوق بها (فيما يخص استعمال طرق حسابية متجانسة، ما هي وحدة القياس المعمول بها: ساعات، نصف يوم، يوم ...)، هل تستخدم نفس الطرق فيما يخص الإطارات أو عمال التحكم... ، في هذا الصدد: كيفية مراقبة الحضور: أحيانا هناك تفاهم بين العمال (انخفاض الغياب الظاهر)، ثم معرفة هل المعلومات الخاصة بذلك تصل إلى مستعملها بكل مصداقية. fi

التأكيد من وجود إجراءات مكتوبة خاصة بجمع المعلومات عن الغياب (مذكرة م..... ، إرشادات...) (مقارنة مختلف الوثائق الصادرة من مختلف الجهات (الانحرافات): وثائق الحضور، ملف الغياب المرضي، محاسبة الأجور... الخ.

3.2.4.3.2 طرق تحليل الغياب:

إن اللجوء إلى مؤشرات الغياب السابقة يعطي صورة عامة عن هذه الظاهرة، وبغرض تدقيق عملية تحليل الغياب تتوفر طريقتين متكاملتين:

• تحليل الغياب المتوسط :

تعتبر هذه الطريقة أكثر الطرق شيوعا من حيث الاستعمال، تسمح بإظهار الخصائص المشتركة بين مختلف الغائبين. تقسم إذن هذه الخصائص إما حسب الورشات أو المصالح، أو السن، الجنس، التكوين المبدئي، التأهيل، الأقدمية، الوضعية العائلية، الديانة، حجم العائلة، سن الأولاد، البعد عن المسكن... الخ.

تسمح هذه الطريقة بتكوين أفواج إحصائية فقط (لا تحدد من هم الغائبين أو ما هي أسباب الغياب). تسمح إذن طريقة تقسيم الغائبين إلى خصائص مشتركة بتوجيه المدقق نحو الفئات التي توصف "بكثيرة الغياب". يجب أن تكمل هذه الطريقة بطريقة أخرى هي الطريقة الشخصية أو الاسمية لتحليل الغياب فعادة ما تكون خصائص هذه الفئات هي أسباب الغياب: بينت عدة تحقيقات أن عدم الرضى في العمل يرتفع عند النساء أكبر من الرجال (فيما يخص العمل، العلاقات مع الزملاء، الترقية).

تأهيل العمالة السنوية، ظروف عملها، (ليس الجنس في حد ذاته) العوامل الاجتماعية والثقافية (دورها في البيت) ...

• بالتحليل الاسمي للغياب:

إن التحليل السابق إذن يعني وجود سلوكات متماثلة (متجانسة) في هذه الفئات أو تماثل متوسطات.

يسمح هذا التحليل إذن عوض دراسة كل الفئات المحددة في الطريقة 1) بدراسة جزء صغير من الفئات (20%) المتسببة الرئيسية في غالبية الغيابات. و تقتضي هذه الطريقة إذن وجود معلومات كاملة حول الغياب: الفئة المهنية، المصلحة، السن، الأقدمية، الجنس، إضافة إلى مدة الغياب، يوم بدايته، يوم هأيته، العذر المقدم، > تسمح بإعداد إحصائيات حول الغياب ومدته.

إن تقسيم الفئات إلى نسب متراكمة بدلالة عدد ومدة الغياب تسمح بمعرفة الربع الأخير أو العشر الكثير الغياب:

الجدير بالذكر أن دراسة المنحني السابق في فترة قصيرة (السنة) لا تمكن من القول من هم الغائبين (أو أن نفس الفئة هي التي تغيب)، وبالتالي يجب تحليل الظاهرة في مدة أطول: (انظر الشكل الموالي).

إن ثبات السلوك قد يبنى بالأخطار المحتملة بالنسبة لكل شخص، غير أن في حالة وجود اختلاف كبير في السلوك يجب دراسة السلوك الفردي لكل عامل بغية تحليله.

و إذا حاولنا مثلا معدل الارتباط بين غيابات الفترة 1 وغيابات الفترة 2 ووجدناه مثلا: 0.87 هذا يعني أنه بالنسبة للفترة المقبلة في المتوسط"، فإن الأفراد الذين يتمون لهذه الفئة لهم 76% (0.87 × 0.8) من الفرص لأن يسلكوا نفس السلوكات (معدل التغير هو (معدل الارتباط) : يمثل قوة الارتباط وهو معامل التحديد R^2).

يمكن أن تكمل هذه التحاليل حسب مختلف شهور السنة أو المقارنة من سنة لأخرى، وهذا لشرح سلوك الأفراد بعد تحديد إذن عدد العمال الذين ينتمون إلى العشر الأخير أو الربع الأخير، يجب الانطلاق في تشخيص أسباب سلوك الغياب.

4.2.4.3.2 تشخيص أسباب الغياب

يعتبر الغياب ظاهرة معقدة، تتأثر بعدد كبير من العوامل التي تعتبر كأسباب محتملة لها، يجب إذن تحديد مختلف العلاقات المتواجدة بين هذه العوامل في نموذج محدد يسمح بإعداد تشخيص دقيق لأسباب هذه الظاهرة.

- نموذج الغياب:

يقدم النموذج الكلاسيكي ل Steers و Rhodes مختلف العوامل التي تؤثر على الحضور أو الغياب في العمل:

• تشخيص الأسباب (طرق التشخيص)

إن تحديد الفئة (10 / 1 أو 4 / 1) الأكثر غياب تعتبر أول خطوة نحو تشخيص الأسباب، إذ يجب أن تكمل بجمع معلومات دقيقة ومن نوعية أخرى (نفسية اجتماعية)، من خلال مختلف المسؤولين والغائبين في حد ذاتهم. بعد ذلك يجب ترتيب الأسباب المحتملة محاولة لتحديد ما هي أهم الأسباب التي تشرح فعليا ظاهرة الغياب (اللجوء شجرة الأسباب مثلا).. بعد ذلك تأتي آخر مرحلة وهي تقديم التوصيات. لذلك ومحاولة لحصر هذه الأسباب يجب القيام بإحصائيات (عامة ودقيقة) لمساعدة الإدارة لفهم محفزات الأفراد على الغياب (الأسباب الشخصية)، وذلك عن طريق اللجوء إلى تقنية المقابلة أو تحقيقات لصبر الآراء، تحليل الغيابات المتكررة وأسبابها، دون إهمال باقي الفئة الغائبة.

5.2.4.3.2 التوصيات

إن إعداد مجموعة من التوصيات من طرف المدقق يجب أن يأخذ عدة اعتبارات في الحسبان:

إذا التوصيات مست العلاقات بين التنفيذ والتحكم قد يخلق مشاكل.

=> اتجاه سلبي للنقابة (حق المرض).

أظهرت الدراسات أن معدل غياب كبير ==> النقابة والإدارة ==> إجراءات التصحيح.

عادة تهتم التوصيات بتعديل أو تحسين نظام المعلومات الخاص بالغياب) واتخاذ إجراءات تصحيحية أو تشجيعية على الحضور إلى العمل) كما شرح في الجدول.

نظام المعلومات { يحسن، إجراءات توضع أو عكس تخفف ==> مراقبة فعالة
سجل الغائبين يمكن أن يستعمل أليا (للحصول على وثائق شهرية، أو ثلاثية أو 6 أو 12)

أو إجراءات أخرى مثلا:

* إعلان معدلات (معطيات حول الغياب في كل ورشة (للتحسيس).

* القيام باجتماعات الأفواج يحاول فيها التأطير للتحسيس بالظاهرة.

* بعث تحذيرات فردية للأشخاص الذين يتكرر غيابهم.

* المراقبة الطبية، المراقبات الأخرى (في: العمل غير الرسمي) .

*مراقبة العائد من المرض من طب العمل.

* التكلم مع المسؤول عند العودة.

*أخيرا: اللجوء إلى إجراءات عقابية للأشخاص الذين يتعدون الحدود في هذا المجال.

لا يجب أن نكتفي بهذه الإجراءات، بل يجب أن تتم بالإجراءات التشجيعية للتصدي للغياب :

* تعديل ساعات العمل.

*تحسين شروط العمل.

*علاوات.

*علاقة الغياب بالترقية أو ارتفاع الأجور.

* علاقات (+) بين الرئيس والمرؤوس ..الخ.

كما يجب الاهتمام بالعلاقات بين الرئيس والمرؤوس لما لها من أهمية في هذا المجال..

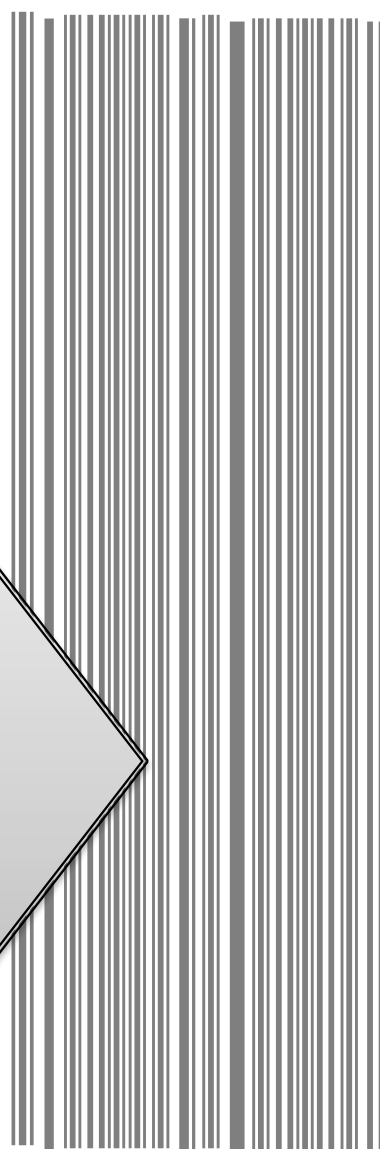
* التكوين التحكم فيما يخص طرق القيادة).

* المساهمة في جمع معلومات الحساب تكاليف الغياب للإدارة.

عادة فإن تنفيذ التوصيات يقتضي دراسة معمقة من طرف الإدارة ومختلف مستويات اتخاذ القرار لا يشترك فيها المدقق في أغلبيتها. إن الطرق المستخدمة في هذا الفصل يمكن اعتمادها في تدقيق حوادث العمل وذلك بالقيام بمجموعة من التعديلات خاصة بالمؤشرات ومصادر المعلومات . أحيانا فإن هذا التدقيق يقود المدقق ومسؤولي R - H إلى التطرق إلى مشاكل الرضى والتحفيز في العمل، مما يؤدي أحيانا إلى تدقيقات مكملة خاصة بنقطة معينة أو وظيفة جزئية.

الخلاصة

يعتبر التدقيق الاجتماعي شكلاً محدداً من أشكال التحليل ومراجعة ظروف البيئة الاجتماعية للمؤسسة بهدف تحديد عوامل المخاطر الاجتماعية وتقديم المقترحات للحد من تأثيرها. لقد ثبت أن التدقيق الاجتماعي لديه القدرة على أن يصبح أداة فعالة للمشاركة الاجتماعية، مما يسمح بالحوار بين الأطراف المعنية بناءً على النتائج الموثوقة لمسح التدقيق الطوعي والمستقل والموضوعي، والذي يهدف إلى تحقيق توافق في الآراء في تنظيم الشؤون الاجتماعية والاقتصادية. العلاقات.



المواصفات الدولية



3. المواصفات الدولية

تمهيد

إن إختراق مفهوم التنمية المستدامة لعالم المؤسسات الاقتصادية، يفرض على هذه الأخيرة التكيف والاستجابة للمتطلبات والمقتضيات والمستجدات المعاصرة التي أفرزها هذا المفهوم في محيطها، وخاصة منها ما يتعلق بالجوانب الاجتماعية والبيئية، والتي أصبحت تمثل مصدراً لتحقيق التميز وزيادة القدرة التنافسية في الأسواق الدولية والمحلية، وذلك من أجل ضمان بقاء المؤسسة واستمراريتها.

وكما تطرقنا سابقاً، فإنه لتحقيق متطلبات التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية تلجأ هذه الأخيرة إلى اعتماد أدوات وتقنيات تسييرية حديثة مستمدة من تبنيها واستخدامها بصورة مستمرة لأهم ما هو موجود ومستحدث من المعايير والمواصفات القياسية العالمية الصادرة عن منظمة الإيزو، والتي يمكن أن نقول عنها أنها تخدم وتجسد أبعاد التنمية المستدامة كل على حدى. وعليه يمكن الإحاطة بهذا الموضوع من خلال تسليط الضوء على التقييس والمواصفات القياسية وكذا المنظمة الدولية للتقييس، وفي هذا الفصل تناولنا العناصر التالية:

☞ التقييس والمواصفات؛

☞ المواصفات الدولية المتعلقة بحوكمة المسؤولية الاجتماعية؛

☞ المواصفات الدولية المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي .

1.3 التقييس والمواصفات

يرتبط التقييس ارتباطاً تاماً بكل أشكال حياتنا اليومية في جميع القطاعات سواء كانت صناعية زراعية أو خدمية، فهو يلعب دوراً هاماً فيما يخص مميزات السلع والخدمات باعتباره الأسلوب أو النظام الذي يعمل على تحديد الخصائص والأبعاد ومعايير الجودة والسلامة للمنتجات وتوحيد أنواعها وأجزائها على قدر الإمكان، في حين تلعب المواصفات القياسية دوراً محورياً في تمكين المؤسسة من تحديد الخصائص والصفات النوعية الملائمة للمواد الداخلة في العمليات الإنتاجية، فضلاً عن تحديد طرق الفحص ومحددات النقل والتخزين والاستعمال، بما يتفق مع المعايير المطلوب تأسيسها وتوفيرها في المنتجات والخدمات.

1.1.3 مفهوم التقييس

إن للتقييس أهمية واسعة، حيث أصبح اليوم تطور الدولة وقوتها تقاس على أساس تطورها وتقدمها في هذا المجال. فقد ظهر عبر مراحل، ليصبح بعدها أداة ضرورية لتنظيم وتطوير الاقتصاد الوطني وركيزة هامة في تسيير ال تبادل التجاري على أساس سليم، وعلى وجه الخصوص الارتفاع بمستوى جودة المنتجات ودعم ثقة المستهلك فيها. لذا تسعى الدول جاهداً إلى تبني نظام التقييس في سياساتها وتحديد معاملته وأهدافه والعمل على تطويره والرقى به مواكبة بذلك كل التطورات الحاصلة في هذا المجال على المستوى الدولي.

1.1.1.3 تعريف التقييس

يرجع مفهوم التقييس في بعض أصوله إلى معنى القياس في اللغة والمنطق، (analogy) فالمصطلحان من مادة (قيس)، نقول قاس الشيء بقيسه قياساً إذا قدره على مثاله، والقياس: تقدير الشيء بالشيء أو رد الشيء إلى نظيره، والمقياس: المقدار، وما قيس به.

أشتق المصدر (standardization تقييس) والفعل (to standardize قَيِّس) من لفظة (standard) التي تعني: المعيار، أو المقياس، أو القاعدة، أو النمط: ومن هذه الأخيرة اشتقت لفظة (تنميط) المرادفة للتقييس، مقابلاً للمصطلح الفرنسي (normalisation)، في حالة كونها صفة (معياري، قاعدي، قياسي) تعني اللفظة: الشيء أو الموضوع... الخ المتصف بصفات وخصائص نوعية، تتسم بالدقة والمقبولة. (عبد اللطيف و طالبي، 2012، صفحة 415)

التقييس هو ذلك النشاط الخاص بوضع أحكام ذات استعمال موحد ومتكرر في مواجهة مشاكل حقيقية أو محتملة يكون الغرض منها تحقيق الدرجة المثلى من التنظيم في إطار معين.

وينظر له باعتباره إتباع أسلوب موحد وتطبيق قواعد ثابتة ومراجع واحدة عند مزاولة نشاط ما، وذلك بهدف تحقيق منفعة الأطراف ذات العلاقة. ومن منظور آخر فالتقييس هو عبارة عن نظام لوضع المواصفات القياسية التي تحدد الخصائص والأبعاد ومعايير الجودة وطرق التشغيل والأداء بالنسبة للسلع والخدمات، مع تبسيط وتوحيد أنواعها وأجزائها قدر الإمكان لتقليل التعدد وتسهيل التبادلية، وخفض التكاليف، إلى جانب توحيد أساليب الفحص والاختبار للتأكد من مطابقة المنتجات للمواصفات المعتمدة.

فالتقييس هو النشاط الخاص المتعلق بوضع أحكام ذات استعمال موحد ومتكرر في مواجهة مشاكل حقيقية أو محتملة يكون الغرض منها تحقيق الدرجة المثلى من التنظيم في إطار معين ويقدم وثائق مرجعية تحتوي على حلول لمشاكل تقنية وتجارية تخص المنتجات والسلع والخدمات التي تطرح بصفة متكررة في العلاقات بين الشركاء الاقتصاديين والعلميين والتقنيين والاجتماعيين.

وورد في قاموس التسيير "Lexique de gestion" مفهوم التقييس على أنه:

- جعل السيرورات، أو الأنظمة الاجتماعية، أو الأنظمة الإنتاجية مطابقة لمقاييس علمية، فلسفية، أو تقنية؛
- عمل يتم من خلاله تعريف جماعي على ضوء حاجة محددة لمجموعة من المنتجات أو الطرق التي تعتبر مؤهلة لتلبية تلك الحاجات في أحسن الظروف.

يتم تعريف التقييس على أنه نشاط خاص بوضع أحكام مخصصة للاستخدام المشترك والمتكرر، في مواجهة مشاكل حقيقية أو محتملة، تهدف إلى الحصول على درجة من المثالية في سياق معين (Leclercq, 2007)، الغرض من التقييس هو توفير قواعد مرجعية تشتمل على حلول فنية وتجارية أنشأها خبراء ومتخصصون في المهن المتعلقة بالمنتجات أو السلع الرأسمالية أو الخدمات. يتم نشر هذه القواعد بهدف إنشاء لغة مشتركة، وبالتالي تعزيز الحوار بين الشركات المصنعة وعملائها والشركاء الآخرين. تحدد هذه الوثائق المفردات والأبعاد والخصائص وطرق الاختبار والقواعد المختلفة التي تسهل التبادلات يمثل التقييس إطارًا مرجعيًا مشتركًا لموضوعية الممارسات وتوحيدها، إنه يجعل من

الممكن ضمان كفاءة معينة من خلال اقتراح حل جماعي للمشاكل الفنية أو التنظيمية.

ومما ذكر سابقا، يمكن إعطاء تعريف شامل للتقييس بأنه وظيفة تقوم بوضع المواصفات القياسية التي تحدد خصائص ومعايير جودة وأداء المنتجات مع مراعاة التبسيط والتنميط، بهدف تحسين جودتها، وزيادة الكفاءة الإنتاجية وتخفيض التكاليف وحماية البيئة والمستهلك معا. وتعني أيضا وظيفة التقييس توحيد طرق الفحص والإختبار للتأكد من مطابقة السلع والخدمات للمواصفات المعتمدة. (بوحرو، 2021، صفحة 412)

2.1.1.3 التطور التاريخي للتقييس

إن التقييس قديم قدم الإنسان على وجه الأرض، فمنذ آلاف السنين تعلم الإنسان استعمال لغة موحدة، حيث استطاع أن يضع قواعد الكتابة كي ينقل معارف للأجيال القادمة، كما اكتشف طرق قياس المسافة والزمن والملاحظة ووضع قواعد للبناء والصنع، وهذا ما يبرر الاختلاف وتميز الحضارات المتعاقبة الواحدة عن الأخرى بقواعدها المعمارية ومنتجاتها المختلفة.

الحرب العالمية الثانية حين حان الوقت لظهور المواصفات الوطنية، وبدأ جميع الدول الصناعية تقريبا بصياغة مواصفاتها الخاصة.

فقد بدأت ومنذ أواخر القرن التاسع عشر ميلادي دراسات هامة حول الأسس العلمية لإنتاج الجملة المتكررة، وقد أسفرت عن ضرورة الاهتمام بوضع مواصفات ومعايير محددة لمواد وخصائص وأبعاد للقطع والأجزاء المختلفة التي تتكون منها السلع والآلات حتى يمكن إخضاع الإنتاج الكبير لسلعة ما إلى نظام موحد يكفل تجانس وتطابق كل مجموعة من الأجزاء المتماثلة التي تتكون السلعة من تزاوجها وتراكبها مهما اختلفت مصادر صنعها، وبذلك يتيسر إنتاج كميات كبيرة من هذه القطع والأجزاء في مصنع واحد أو مصانع متعددة ثم تجميعها بسهولة ودقة لتكوين عدد كبير من السلعة أو الآلة في صورتها النهائية، ليتم الإنتاج الكبير بمستوى عال من الجودة مع انخفاض التكاليف.

هكذا إذا بدأ الاهتمام بتطبيق أسلوب التقييس بما يشمله من مقاييس ومواصفات أو توحيد لأساليب الإنتاج وغيرها بما يتلاءم مع احتياجات الاستخدام، واستهدفت المصانع التي تنتج صنفا معينا يجري تداوله بمقاسات وأحجام مختلفة أن تختصر وتحدد عدد هذه المقاسات والأحجام وأن تستخدم عند إنتاجها مواد أولية وأصناف نصف مصنعة من

أنواع ومقاسات موحدة متفق عليها، تتوافر في الأسواق بسهولة وبأسعار معقولة. كما لجأت أيضا إلى تحديد طرق التشغيل باستخدام آلات ومعدات ذات مقاسات موحدة وأداء موحد حتى يمكن الوصول إلى المستوى المحدد للجودة في المواصفات المعتمدة بتكاليف مناسبة.

هذا وأثناء المراحل الأولى للتقييس اتجهت جهود الهيئات الوطنية نحو إعداد مواصفات السلع وهي المواصفات التي تعرف وتحدد سلسلة من السلع من مصدر صناعي أو زراعي أو طبيعي، بدءا من المادة الخام فالسلع نصف المصنعة فالسلع النهائية.

هذا وقد تزامن ظهور وتطور التقييس على المستوى الدولي مع خلق وإنشاء هيئات وطنية للتقييس خاصة في الدول الصناعية، فقط أعطت الحرب العالمية الأولى قوة دفع لعملية التقييس نظرا لما عرفته من إنتاج سريع وما ترتب عنه من منتجات مختلفة، وتلبية للاحتياجات المماثلة ظهرت هيئات التقييس في نفس السنوات في الدول المتقدمة، حيث أنشأت هولندا سنة 1916 Hoofd Commissi voor de Normalisatie متبوعة بألمانيا سنة 1917 وكذلك سويسرا والولايات المتحدة الأمريكية (بن لحرش، 2020، الصفحات 11-14).

2.1.3 مستويات التقييس

يتمثل المستوى في الحيز الذي تطبق في نطاقه المواصفة (نطاق استخدام المواصفة والالتزام بها)، وتتمثل مستويات التقييس في: (بن العربي، 2015، صفحة 63)

- المستوى الدولي: يتم إعداد المواصفات الدولية باتفاق مجموعة من الدول ذات المصالح الاقتصادية المشتركة، حيث تسهل هذه المواصفات عمليات التبادل السلي والخدمي الدولي، وعلى هذا المستوى فان المنظمة العالمية للمواصفات هي المسؤولة عن التقييس وإصدار المواصفات.
- المستوى الإقليمي: يؤدي ارتباط المصالح الاقتصادية المتبادلة والمشاركة لمجموعة من البلدان إلى ظهور المواصفات الإقليمية كما هو الحال بين دول الاتحاد الأوروبي، وتتولى مهمة التقييس وإعداد المواصفات على هذا المستوى هيئات ومنظمات إقليمية مثل اللجنة الأوروبية للمواصفات والمنظمة الإفريقية للتقييس، ... الخ.

- المستوى الوطني: حيث يقوم الجهاز المعني بالتقييس والمواصفات على المستوى الوطني بإصدار المواصفات الوطنية بعد أن يعرضها على الأطراف المستفيدة، وعلى هذا المستوى تقوم هيآت ومعاهد وطنية بإصدار المواصفات على غرار كل من المعهد الجزائري للتقييس، المعهد الفرنسي للتقييس والمعهد الأمريكي للتقييس إلى غير ذلك من المعاهد والهيآت الوطنية.
- على مستوى المؤسسة: يعتبر التقييس المؤسسي نقطة البداية لوضع المواصفات المؤسسية والتي تعتبر بدورها قاعدة لإعداد المواصفات الوطنية، وتهدف المؤسسة من وراء ذلك إلى بلورة المعايير التي تستخدم في ضبط الجودة والسيطرة عليها.

3.1.3 المواصفات (المعايير) القياسية

تلعب المواصفات أو المعايير القياسية دورا محوريا في تمكين المؤسسة من تحديد الخصائص والصفات النوعية الملائمة للمواد الداخلة في العمليات الإنتاجية، فضلا عن تحديد طرق الفحص ومحددات النقل والتخزين والإستعمال، بما يتفق مع المعايير المطلوب تأسيسها وتوفيرها في المنتجات والخدمات.

1.3.1.3 تعريف المواصفة القياسية

يمكن تعريف المواصفة بأنها عبارة عن وثيقة المجموعة من الاشتراطات يجب أن يستوفها منتج أو مادة أو عملية، توضح عند الضرورة الطرق التي يمكن بها التحقق من توفر هذه الخصائص. وببساطة فإن المواصفة، محاولة لبلورة تصور متفق عليه بين الطرف الذي يشتري أو يستخدم السلعة وهو عادة التاجر أو المستهلك وبين الطرف الذي يورد أو ينتج هذه السلعة وهو المورد أو الصانع.

وقد عرفت المنظمة الدولية للتقييس (ISO) المواصفة القياسية بأنها وثيقة يتم وضعها باتفاق عام هي واعتمادها من قبل جهة معترف بها، تقدم للاستخدام العام والمتكرر، القواعد أو الإرشادات العامة أو الخصائص المتعلقة بالأنشطة أو نتائجها بهدف تحقيق الدرجة المثلّي من النظام والترتيب داخل سياق معين. (عبد الرحمن عبد الواحد محمد،

(2019، صفحة 26)

أما إصطلاحاً فتعرف المواصفة (المعايير) القياسية بأنها وثيقة مدونة تحتوي على وصف دقيق للمادة أو السلعة سواء كانت أولية أو وسطية أو منتج نهائي لتكون صالحة للاستعمال أو الاستخدام، لتبلي الأغراض التي وضعت من أجلها. (بن لحرش، 2020، صفحة 66)

وتعرفها الجمعية الفرنسية للتقييس AFNOR بأنها: "وثيقة مكتوبة تكون في متناول الجمهور، تقوم بإنشاء قاعدة أعمال تطويرية تتضمن إرشادات أو محددات تقنية، أين تكون الملاحظة غير إجبارية، معدة من طرف منظومة معروفة، وهذا ضمن إطار يؤدي إلى اتفاق كل الأطراف المعنية بهدف تحقيق تطبيق دائم ومتكرر، وهذا من أجل تعظيم الفائدة بالنسبة للجميع". (مختار، 2007، صفحة 55).

يمكن تعريف المعايير بأنها مجموعة من القواعد أو المبادئ التوجيهية أو الخصائص للأنشطة أو نتائجها، والهدف منها هو تحسين جودة العمليات والمنتجات، ويتم تطوير المعايير والمقاييس بإجماع الخبراء الفنيين و/أو الاقتصاديين ، يتم تعريف المعيار على أنه مواصفة فنية معتمدة من قبل منظمة معترف بها للنشاط المعياري للتطبيق المتكرر أو المستمر، والتي ليست ملاحظتها إلزامية (LAIB , 2018)

2.3.1.3 أهمية المواصفات القياسية ISO

تتمثل أهمية المواصفة القياسية في:

- يساهم وضع المواصفات الدولية (ISO) في تطوير الصناعة، مما يحسن في المنتجات وكذلك بالنسبة للخدمات، كما تساعد في نقل التكنولوجيا بصورة أسهل من خلال تأسيس إتفاق جماعي على المصطلحات والمقاييس الفنية، وهذا يساهم في تقدم التكنولوجيا، فإذا لم يكن هناك مواصفات دولية تتفق على الكميات والوحدات والأساليب والمبادئ والصفات، فإن هذا سيعوق عملية تطوير التكنولوجيا؛

- كما تكمن أهمية مواصفات (ISO) بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية في أنها تنظم وتوجه العمل الإداري ورفع الكفاءة في العمل وفعالية في الأداء وخفض التكاليف، وإستمرار التطوير للحصول على منتج أو خدمة عالية الجودة من حيث التصميم والمراجعة والتنفيذ والتسويق والتخزين، وهو ما يكسب المؤسسة رضا العميل بتلبية متطلباته وتوقعاته؛

- كما أن الاستخدام الواسع للمواصفات القياسية الدولية يمكن المؤسسات بعد تحقيق التطوير والتحسين المستمر منتجاتهم وخدماتهم القدرة على زيادة المنافسة في العديد من الأسواق العالمية، علاوة عن ان هذه المواصفات هي بمثابة جواز سفر لمرور وولوج المنتجات الصناعية والخدمات عبر الحدود إلى الأسواق العالمية التي تديرها المنظمة العالمية للتجارة والتكتلات الاقتصادية المعاصرة (مثل دخول المنتجات لسوق الاتحاد الأوروبي)، وكنتيجة حتمية، يعود ذلك على المستهلك من خلال أن تطابق المنتج والخدمات مع المعايير الدولية يعطي ضمان بالأمان من ناحية الجودة والسلامة البيئية. (راشي، 2011، صفحة 52)

4.1.3 التعريف بالمنظمة العالمية للمواصفات القياسية (ISO) وطبيعة عملها

أن وجود التقييس والمعايير في القطاعات الصناعية أو الخدماتية يعتبر شرطاً أساسياً في حالة تطابق معظم المنتجات أو الخدمات مع المواصفات المقررة، حيث يشمل المجلس الأوروبي لإصدار المقاييس والمواصفات أغلب الجمعيات والهيئات الوطنية التي تتعامل مع التقييس، لهذا فأن شهادة أصبحت بمثابة جواز السفر الذي يسمح للمنتجات بالانتقال من المجال المحلي إلى المجال العالمي وفي هذا المطلب ستعرف على المنظمة العالمية للمواصفات القياسية من خلال تعريفها ومعرفة طبيعة عملها

1.4.1.3 تعريف المنظمة الدولية للمواصفات القياسية:

مصطلح (ISO) هو عبارة عن اختصار لاسم المنظمة الدولية للتقييس (International Organisation for Standardisation) وكلمة ISO هي مستنبطة من الكلمة اليونانية ISOS والتي تعني التساوي ولقد اشتقت منها الحروف الثلاثة الأولى لإسم المنظمة العالمية للتقييس وهي الهيئة المعنية بإصدار مواصفات عالمية تكون المرجح الأصلي والحكم عند أي تبادل تجاري سلمي كان أم خدمي. (بشيني و ملاحي، 2020، صفحة 51)

وهي اتحاد عالمي يشمل هيئات التقييس الوطنية (الدول الأعضاء بالمنظمة)، وهي منظمة دولية غير حكومية لا تهدف للربح، تأسست عام 1946، ويقع مقر الأمانة المركزية للمنظمة في جنيف بسويسرا، حيث يشارك في عضويتها 1163 هيئة مواصفات وطنية من مختلف دول العالم، وتعمل على رفع المستويات القياسية، و وضع المعايير والأسس

والاختبارات ومنح الشهادات المتعلقة بها من أجل تشجيع تجارة السلع والخدمات على مستوى عالمي في شتى المجالات.

(مرزق ، 2019 ، صفحة 34)

وحسب المنظمة ذاتها، فإن ISO هي عبارة عن:

- شبكة عالمية تحدد المواصفات الدولية اللازمة للمؤسسات، الحكومات والمجتمع، تعدها بالشراكة مع القطاعات التي ستقوم بتطبيقها، حيث تتبنى المنظمة هذه المواصفات عن طريق إجراءات شفافة مبنية على مساهمات وطنية ومتعددة المصالح، لتقوم بتسليمها لوضعها حيز التطبيق في العالم.

- فدرالية للمنظمات الوطنية للتقييس لكل جهات العالم التي تمثل الاقتصاد المتطور، في طريق النمو، أو يكون اقتصادها في مرحلة انتقالية. كما تشجع هذه المنظمة على الموائمة الدولية لنشاطات تقييم المطابقة والقبول الدولي لنتائجها. (بن لحرش، 2020، صفحة 55)

لمواصفة ISO عدة خصائص يمكن إيجازها على النحو التالي: (قواسمي، 2021، صفحة 33)

- هي شبكة من المعاهد الوطنية للتقييس تضم 148 دولة، لديها أمانة مركزية في جنيف؛
- هي منظمة غير حكومية منتشرة بين القطاعين العام والخاص، تقدم الحلول المتعلقة بالعالم الإقتصادي والمؤسسات؛
- هي توحيد دولي يهدف إلى تحقيق الإتفاقات بين الموردين والمستخدمين والمسؤولين الحكوميين ومجموعات المصالح؛
- يعمل ال ISO على توفير إطار مرجعي بين الموردين والمستهلكين، لتسهيل التبادلات المختلفة؛
- تكمن أهمية معايير ال ISO في كونها عالمية فهي تنشئ على المستوى الدولي نظاماً مرجعياً مشتركاً لرصد وتقييم الجودة، كما أن النظام الحالي للتوحيد الدولي مبني على ثلاثة عناصر وهي:
- تتم تغطية نشاط التقييس الذي يتوافق مع إنتاج المعايير؛
- تقييم المطابقة لإثبات أن المنتج، أو الخدمة، أو النظام، يفي بمتطلبات المعيار؛

- الاعتماد، أي التعيين الرسمي للجهات الفاعلة المؤهلة للمشاركة في أنشطة تقييم المطابقة التي اختارتها، وبالتالي فإن أنشطة التقييس وتقويم المطابقة والاعتماد تشكل "شبكة اجتماعية اقتصادية" متماسكة نسبياً، تتمتع حالياً بمدى عالمي ودور تنسيقي حيوي في التجارة الدولية، حيث يعد تطوير المعايير وتحديثها نقطة الإنطلاق للسلطة هذا النظام.

2.4.1.3 طبيعة عمل المنظمة الدولية للمواصفات القياسية (ISO)

يمكن وصف طبيعة عمل المنظمة في النقاط التالية:

- تختص المنظمة بوضع وتطوير المواصفات، وتغطي جميع الآلات بإستثناء تلك المتعلقة بالهندسة الكهربائية والإلكترونية لأنها من اختصاص منظمة الكهرو تقنية.
 - يتم تمويل المنظمة بإعتبارها جهة غير حكومية من إشتراكات هيئات المواصفات العالمية التي تمثل الدول المختلفة بنسبة (70%) بينما يتم تغطية (30 %) من إيرادات المطبوعات والمنشورات الصادرة عن المنظمة.
 - المنظمة لا تتدخل نهائياً في منح شهادات ال ISO فهناك شركات التسجيل مختصة في منح شهادات التوافق.
 - ترشيد المنظمة المشتركين ومراسليها عن أساليب التسجيل وتوفير النشرات والدورات والتعديلات التي تصدر عنها.
 - تقوم المنظمة بإعادة النظر في المواصفات كل أربع أو خمس سنوات طبقاً لاتجاهات مستخدمي المواصفة وإنعكاساتها وتطبيقاتها ومشكلاتها.
 - إن المنظمة غير مسؤولة عن التحقق بمدى مطابقة ما ينفذه المستخدم للمواصفة مع متطلباتها.
- تتكون المنظمة حالياً من 158 عضواً وطنياً، أعضائها مفوضين من قبل هيئات حكومية كما هو الحال في نظام الأمم المتحدة، لهذا فالمنظمة الدولية للتقييس تشغل موقع هام وفريد من نوعه بين القطاعات العامة والخاصة، وذلك بسبب ان أعضائها يدخلون في تركيب الحكومة الخاصة بأوطانهم، ومن ناحية أخرى هناك بعض الأعضاء ليس لهم

صلة بأي حكومة، وإنما يكون موفدين من قبل القطاع الخاص بشرط ان يكون تابع للإتحاد الصناعي الوطني الخاص ببلده. (راشي، 2011، صفحة 50)

ولتسليط الضوء على كيفية إعداد المواصفات الدولية الإيزو تقوم اللجان الفنية بالتنسيق مع مجموعات العمل الإستشارية بإتباع المراحل التالية:

- مرحلة الإقتراح: يقدم إقتراح المواصفة من خلال تحديد الإحتياج إلى إصدار مواصفة جديدة إلى الأعضاء، وعند الحصول على الموافقة يتم تعيين مدير مشروع المواصفة:
- مرحلة الإعداد: تكوين مجموعات عمل ولجان فنية، لصياغة مسودات العمل الأولى وعرضها على التصويت، ويتم تحسين وتعديل المسودات الأولى بناءً على توصيات صياغة مسودة العمل الثانية:
- مرحلة الإستطلاع: عرض المسودة النهائية وطرحها على أعضاء اللجنة لإعطاء رأيهم والتصويت عليها:
- مرحلة الإعتماد: بعد الدراسة التي تقوم بها اللجنة الفنية بالتنسيق مع المجموعة الإستشارية، تمر المسودة النهائية للمواصفة الدولية التي تتبناها اللجان التقنية على الهيئات الأعضاء للتصويت، وتتطلب النشر كمواصفة دولية عندما تكون نسبة التصويت 70% على الأقل من الهيئات الأعضاء المصوتة. وفي حالة عدم الموافقة تعاد إلى اللجنة الفنية مع ذكر الأسباب ليتم تحسينها وتعديلها في المستقبل:
- مرحلة الإصدار: النشر والإستخدام للمواصفة النهائية:
- مرحلة المراجعة: يخضع تطبيق جميع المواصفات القياسية إلى عملية تقييم دورية لمدى مناسبتها وذلك بواسطة الجهة المعنية بالتقييم، مما يتيح الفرصة في الوقت المناسب لمعرفة ما إذا كانت المواصفة القياسية تتطلب مراجعة لتلائم مع المتطلبات الجديدة. وبعد المراجعة يمكن إبقاء المواصفة القياسية دون تغييرات أو تعديلها أو إلغائها.

5.1.3 أهم المواصفات التي تصدرها منظمة (ISO) والمعنية بتحقيق التنمية المستدامة

إن المواصفة (ISO) هي مجموعة من المواصفات القياسية المتفق عليها دوليًا، والغرض منها تحقيق الجودة والأداء وتسهيل عملية التبادل الدولي للسلع والخدمات، بالإضافة إلى ذلك هناك مواصفات تصدرها المنظمة تزامن تحقيق متطلبات التنمية المستدامة وخاصة في جوانبها البيئية والإجتماعية علاوة على المجال الإقتصادي، وبالتالي مواصفات

الـ ISO لا تقتصر على مجال معين وإنما تعددت مجالاتها بتنوع النشاط. ومن أهم المجالات التي تناولتها المنظمة الـ ISO (ISO) هي: مجالات الصناعة والأغذية والخدمات والمعلوماتية والجوانب البيئية والاجتماعية، والتي يمكن توضيحها كالتالي:

1.1.5.1.3 مواصفة ISO في مجال الصناعة

سلسلة ISO9000 وهي سلسلة من المعايير التي تم وضعها من قبل المنظمة الدولية للمواصفات القياسية (ISO) لتحديد أنظمة الجودة التي ينبغي تطبيقها على القطاعات الصناعية والخدمية المختلفة. (لوراتي و معين، 2021، صفحة 414) وهي جواز السفر وحجر الأساس الذي يسمح للمنتج الانتقال من المجال المحلي أو الوطني إلى عالم الشهرة والأسواق العالمية والذي لا يمكن أن تستغني عنه أي منظمة صناعية ترغب في السير نحو طريق العالمية والإستحواذ على الأسواق، وتحدد هذه السلسلة وتصف العناصر الرئيسية المطلوبة توافرها في نظام إدارة الجودة الذي تريد أن تصممه وتتبناه إدارة المؤسسة للتأكد من أن منتجاتها (سلعا وخدمات) تتوافق مع أو تفوق حاجات أو رغبات وتوقعات الزبائن ومن أجل الحصول على شهادة المطابقة يجب أن تقوم جهة معتمدة ومستقلة لزيارة المؤسسة لتقييم المتطلبات وترجع الحاجة إلى عملية تقييم المطابقة إلى عدة أسباب أهمها أنها أداة للتحسين ومطلب أساسي للعمل. (بن أحمد، حنصال، و شمة، 2020، صفحة 36)

ولسلسلة ISO9000 فوائد عديدة منها:

- انها تغطي مجالا واسعا اساسي ومفيد من عناصر نظام الجودة.
- قابلة للتطبيق لجميع انواع المنتجات والخدمات ومختلف حجوم المنظمات.
- انها قادرة على ربط نظام ادارة الجودة بتنظيم سير العمليات.
- تركز بشدة على خدمة الزبون والتحسين المستمر.
- انها تتوافق مع نظم ادارية اخرى مثل نظام ادارة البيئة بموجب ISO. (القزاز، 2010، صفحة 21)

2.1.5.1.3 مواصفة ISO في مجال الخدمات

وضعت المنظمة لمجال الخدمات مواصفة ISO9004 باسم عناصر الجودة ونظامها، حيث تنطبق على كل عملية خدمية، وتتعدد المجالات التي شملتها المواصفة منها: الضيافة، الصحة، المرافق، الإتصالات، الصيانة، الإستشارات الإدارية والفنية، العمليات (المهنية، القانونية، الهندسية الأمنية، الإدارية والجودة)، بالإضافة لإدارة الموارد البشرية والبحث والتطوير. وتأتي مواصفات الخدمات من خلال ما يقدمه العميل من أراء بشأن الخدمة ومستوى تقديمها بما يحقق رغباته. (راشي، 2011، صفحة 56)

3.1.5.1.3 مواصفة ISO في مجال حماية البيئة (البعد البيئي للتنمية المستدامة)

مع تنامي الوعي البيئي خاصة في الدول الصناعية ومع تزايد إحساس مؤسسات الأعمال بالمسؤوليات الاجتماعية وتحقيقاً لأهداف المستدامة أصبحت هناك عدة دوافع لتحسين القدرة التنافسية للمؤسسات والعمل على الحد من الخسائر البيئية ولقد تراكب كل هذا مع ظهور المنظمة العالمية للتجارة 1994 وبداية التفاوض بين قضايا التجارة والبيئية وسعي الدول الصناعية لإدخال البعد البيئي للمنظمة في كل نشاطاتها لذا تطلب إنشاء مجموعة من النظم للإدارة البيئية التي يمكن من خلالها حماية البيئة والموارد الطبيعية. (عبد اللطيف و طالبي، 2012، صفحة 419)

تمثلت أهم فوائد ال ISO في مجال حماية البيئة في:

- زيادة القدرة التنافسية للشركة والمنشأة في تحقيق متطلبات التصدير إلى الخارج حيث تحقق الشركات ذات السلوك البيئي الصحيح ميزة تنافسية على الآخرين في السوق الواعي بدرجة كبيرة بالبيئة.
- ترشيد استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية.
- الحد من التلوث.
- التوافق مع القوانين والتشريعات البيئية.
- التحسين المستمر والفائدة الملحقه بمنتجات المؤسسة وخدماتها.
- تحسين قنوات الاتصال بين المؤسسة والجهات الحكومية المختصة.

- تحسين صورة المؤسسة وأدائها البيئي مما يزيد من سمعتها.
- اكتساب تقدير واعتراف الجهات العالمية مما يفتح أسواق التصدير.
- تحسين الأوضاع البيئية للموظفين للعمل في بيئة نظيفة وأمنة وخالية من الملوثات.
- تجنب الخسائر المادية والاقتصادية خاصة الناجمة عن الحوادث ذات الآثار البيئية أو المتعلقة بتكاليف التأمين.
- رفع وزيادة الوعي بالبيئة لدى كل العاملين بالمؤسسة.
- زيادة الأرباح الناتجة عن الفوائد السابقة حيث أن منع المشاكل البيئية عن طريق تطبيق نظام الإدارة البيئية أكثر رخصاً من إعادة الإصلاح.
- تحسن الوضع البيئي في الدولة وفي العالم ككل. (عبد اللطيف و طالبي، 2012، صفحة 422)

4.1.5.1.3 مواصفة ISO في مجال أمن المعلومات

يشكل العدوان على البيئة المعلوماتية الوجه القبيح للتقنية الحديثة، فالجرائم المتحققة عن هذا العدوان تتميز عن الجرائم العادية بسرعتها الفائقة وتأثيرها المدمر. وقدرة مرتكبها على الإفلات من الملاحقة والعقاب في ظل افتقاد كثير من الدول أنظمة قانونية قادرة على التعامل مع هذا العدوان والجرائم الناجمة عنه، وتشير الإحصائيات الدولية إلى أن هناك أكثر من ملياري شخص مستخدم لأجهزة الحاسب الآلي. فضلاً عن وجود أكثر من (13) مليار صفحة على شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ونحو (300) مليون موقع عليها هكذا اتسعت البيئة المعلوماتية لتصبح ميداناً فسيحاً للعدوان عليها ولتشكل تحدياً رهيباً لمختلف الأجهزة في مواجهة هذا العدوان وما ينجم عنه من جرائم، ومن أجل مواجهة هذا العدوان على البيئة المعلوماتية أصدرت المنظمة الدولية للمواصفات والمقاييس العالمية المواصفة القياسية ISO 27001 المختصة بإدارة أمن المعلومات. ويأتي ISO 27001 كمقابل للمعيار البريطاني المعروف ببوليفيانو BS7799. (سعيد بن حمود ، 2011، صفحة 9)

5.1.5.1.3 مواصفة ISO في مجال الغذاء

وتتمثل في مواصفة ISO 22000 وهو نظام مكون من مجموعة من العناصر التي تعمل على تأمين سلامة الغذاء في جميع المراحل التي يمر بها على امتداد السلسلة الغذائية منذ انتاجه حتى استهلاكه. هذا النظام هو معترف به دولياً في مجال سلامة الغذاء وقد تم تدعيمه سنة 2005 من طرف منظمة ISO بعد أن كان مجرد سلسلة من الإجراءات تسعى إلى إدماج أفضل الممارسات في مجال الصناعات الغذائية. سابقاً كانت هذه المواصفة تدعى بالهاسب HACCP وهذه الكلمة هي مختصر من نظام تحليل المخاطر وتحديد نقاط التحكم الحرجة POINTSHAZARD AND ANALYSIS CRITICAL CONTROL أي أنه النظام الوقائي والذي يعنى بسلامة الغذاء من خلال تحديد الأخطار التي تحدد سلامته، سواء أكانت بيولوجية أو كيميائية أو فيزيائية، ومن ثم تحديد النقاط الحرجة التي يلزم السيطرة عليها لضمان سلامة المنتج. وتشتمل المواصفة ISO 22000 على ما يلي:

- معرفة الأخطاء التي يمكن أن تحدث للغذاء في كل مرحلة من مراحل التصنيع.
- العمل على مراقبة العمليات.
- وضع الخطوات التي تؤمن سلامة الغذاء خلال مرحلة الإنتاج.
- جعل مصنعي الغذاء أكثر تفهماً لسلامة الغذاء وبالتالي ضمان فاعليتهم في إنتاج غذاء مأمون.
- توثيق كل ما يمس سلامة الغذاء بشكل مكتوب أو بأي طريقة يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.
- الحد من الأخطار الممكنة المرتبطة بالغذاء.
- تقليل فرص سحب المنتج من السوق إذا تأكدت عدم سلامته.
- فتح المجال أمام الشركات للتصدير للأسواق العالمية زيادة ثقة المستهلك في المنتج. (العايب، 2011، صفحة

2.3 المواصفات الدولية المتعلقة بالحوكمة المسؤولية الاجتماعية

1.2.3 المواصفة الدولية ISO26000

مع تطور مفهوم التنمية المستدامة وإدخاله في إدارة الأعمال لضمان ممارسات أفضل للمسؤولية الاجتماعية للشركات، ظهرت العديد من المبادرات، المحلية والدولية، التي تهدف إلى دمج المسؤولية الاجتماعية في أنشطة الأعمال. وتشكل معايير الآيزو جزءاً من هذه المبادرات إما من خلال معايير الاعتماد التي يركز كل منها على بعد من أبعاد التنمية المستدامة أو من خلال معيار الآيزو 26000 الذي ظهر في عام 2010

توصف هذه المواصفة الدولية ISO26000 بأنها مواصفة الجيل الرابع للمنظمة الدولية للتقييس حيث اختص الجيل الأول بالمنتج، مقارنة مع الجيل الثاني الذي اختص بعملية الانتاج، والجيل الثالث الذي اختص بنظم ادارة الجودة والبيئة، والجيل الرابع وهو المسؤولية المجتمعية.

1.1.2.3 مفهوم المواصفة الدولية ISO26000

تعتبر مواصفة ISO 26000 من المبادئ الطوعية الطبقة من طرف المؤسسات للوصول إلى مستوى من الفعالية في ترقية المسؤولية الاجتماعية، فهي بمثابة دليل إرشادي لتطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعي، وتهدف إلى دمج ممارسات المسؤولية الاجتماعية والممارسات العملية للمؤسسات.

تعريف المواصفة الدولية ISO26000

إن ISO26000 هي أول مواصفة عالمية في المسؤولية المجتمعية، تستخدم كدليل إرشادي اختياري حول المسؤولية المجتمعية ولا يقصد منها الإلزام والاعتماد، فليس لها شهادة معتمدة كـ بعض المواصفات القياسية ولا يقصد من المواصفة أن تكون دليلاً على نشأة قانون دولي جديد متعارف عليه، وإن كان لا يلزم امتناع ذلك مستقبلاً. لا يمكن للمواصفة الدولية ISO26000 أن تحل محل مسؤولية الدولة أو تغييرها، بل إنها تحث على إحترامها واحترام المواثيق

الدولية المتعارف عليها عالميا. وهي معدة للاستخدام من قبل جميع أنواع المنظمات، في القطاع العام والقطاع الخاص وفي البلدان المتقدمة والنامية. (الخلفاوي و التميمي، 2016، صفحة 43)

ويمكن تعريف المواصفة ISO26000 على أنها: "الأفعال التي تقوم بها المؤسسة لتحمل مسؤولية آثار أنشطتها على المجتمع والبيئة حيث تكون هذه الأفعال متماشية مع مصالح المجتمع والتنمية المستدامة وتكون قائمة على السلوك الأخلاقي والإمتثال للقانون المطبق والجهات العاملة فيما بين الحكومات وتكون مدمجة في الأنشطة المستمرة للمؤسسة." (درمان ولاسك، 2018، صفحة 7)

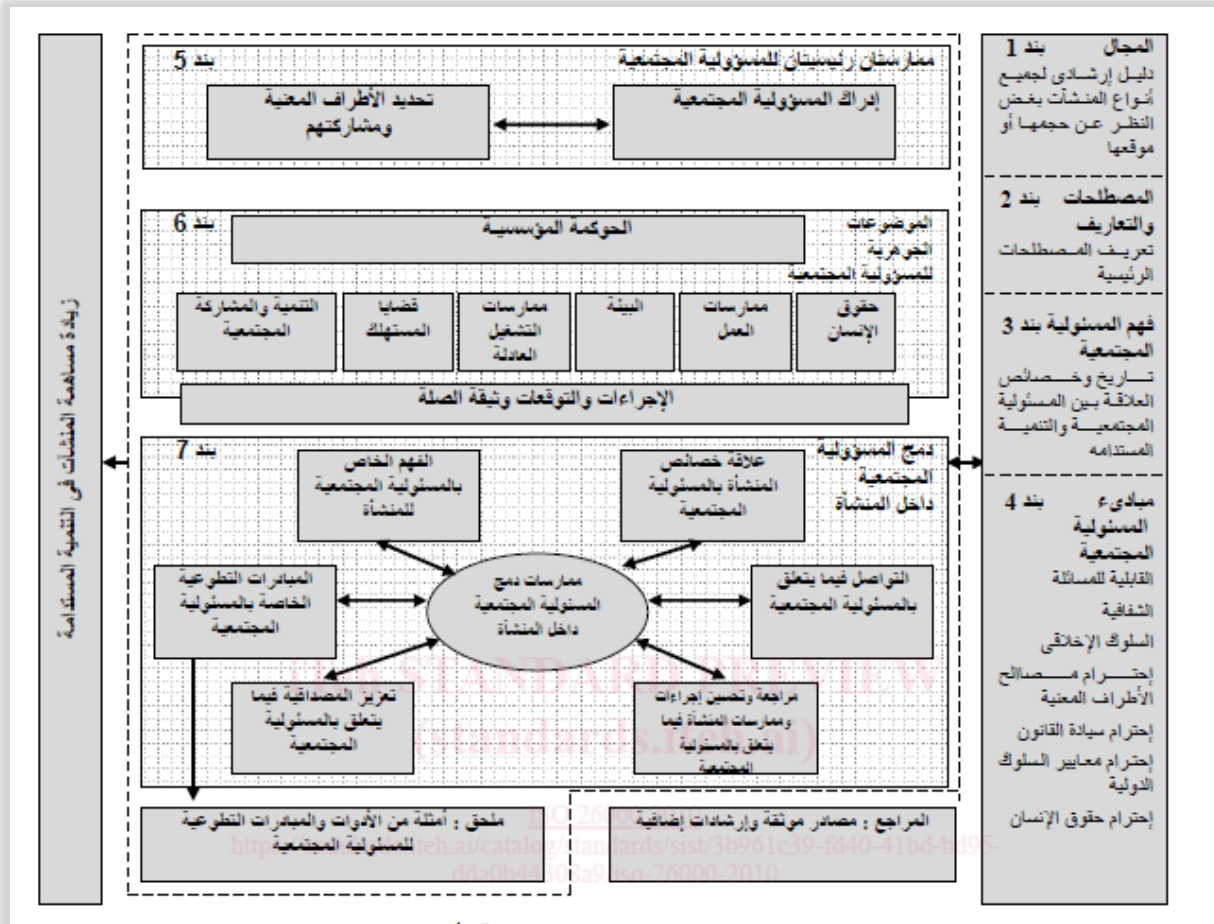
كما عرفت بأنها: " مواصفة عالمية تقدم الإرشادات العامة للمبادئ الأساسية للمسؤولية الاجتماعية والمواضيع والقضايا المرتبطة بها، كما أنها تتطرق للوسائل التي تمكن المنظمات من إدخال مفهوم المسؤولية الاجتماعية ضمن إطار الإستراتيجيات والآليات والممارسات والعمليات بها، وبما أن هذه المبادئ والتوجيهات لن تكون متساوية في الاستخدام، فإن المسؤولية تقع على المؤسسات في تحديد ما يهمها منها وتنفيذها بالتساوي والتعاون مع شركائها. وقد ترغب بعض المؤسسات الحكومية في إستخدام هذه المواصفة إلا أنها لا تستهدف أو تغير من واجبات الحكومات. وهي مواصفة إختيارية ولا يعمل بها لأغراض الترخيص والمطابقة أو التشريع أو لإبرام أي عقود لأي صفقات كما أنها لا تقصد أن تكون من العوائق غير الجمركية للتجارة أو أن تغير من الوضع القانوني للشركات، ولذلك فإنها لا تكون مستندا قانونيا لأي إجراءات قضائية دفاعا أو اتهاما على أي مستوى محلي أو عالمي أو غيرها". (بواشرية و نعرورة، 2019، صفحة 99)

تظهر المواصفة الدولية ISO26000 المزيد من الاهتمام لمسؤولية الإجتماعية للمؤسسات من خلال مساعدة المنظمات على تخطيط إستراتيجية طويلة الأجل للمسؤولية الإجتماعية وطريقة تطبيقها كما يعمل هذا المعيار على مساعدة منظمات الأعمال في التعامل مع مختلف القضايا سواء من حيث القيام بالأعمال أو من حيث السياسات البيئية والتنمية المستدامة للمجتمعات. (بلقايد، 2019، صفحة 34)

يكمن الهدف من إصدار هذه المواصفة هو لتشجيع المؤسسات باختلاف انواعها على المساهمة في التنمية المستدامة من خلال تحسين ممارستها لمسؤوليتها المجتمعية. (الخلفاوي و التميمي، 2016، صفحة 42)

و الشكل الموالي يوضح عرض تخطيطي لمواصفة ISO26000

الشكل رقم 3-1 عرض تخطيطي لمواصفة ISO26000



المصدر: المواصفة القياسية الدولية الترجمة الرسمية أيزو 26000:2010 ISO 26000

كما أن المنظمة الدولية للتقييس (ISO) وضعت خصائص معينة للمواصفة الدولية للمسؤولية الاجتماعية لكي تتمتع

بالمرونة اللازمة عند اعتمادها من بين أهمها ما يلي: (راشي، 2011، صفحة 178)

- المواصفة تستخدم كدليل إرشادي اختياري حول المسؤولية الاجتماعية ولا يقصد منها الإلزام والاعتماد، فليس لها

شهادة معتمدة كبقية المواصفات القياسية، فالمواصفة تقدم المبادئ والتوجيهات فقط:

- لا يقصد من المواصفة أن تكون دليلاً على نشأة قانون دولي جديد، وإن كان لا يلزم امتناع ذلك مستقبلاً:

- لا يمكن للمواصفة الدولية بشكل من الأشكال أن تحل محل مسؤولية الدولة أو تغييرها، بل تحت على احترامها واحترام المواثيق الدولية المتعارف عليها عالميا فيما يخص المسؤولية الاجتماعية؛
- إن ISO26000 تتضمن المتطلبات التي تعبر عن المبادئ التوجيهية، ومن ثم لا يدخل فيها طرف ثالث للتصديق على المطابقة (لا يتم إعتمادها من قبل طرف ثالث) كما هي مختلف المواصفات الأخرى.

2.1.2.3 أهداف المواصفة الدولية ISO26000

ويمكن تقسيم أهداف المواصفة الدولية ISO26000 إلى ثلاثة مستويات أساسية، كما يلي: (مرزق، 2019، صفحة 38،39)

1.2.1.2.3 على مستوى أداء المؤسسات

- تعمل المواصفة على مساعدة المؤسسات على تصميم وبناء إستراتيجية للمسؤولية الاجتماعية ومحاولة دمجها في عمل المؤسسة، بالإضافة إلى القدرة على تعديل هذه الاستراتيجية للعمل في جميع البيئات القانونية والثقافية والسياسية؛
- دفع المؤسسات على إشراك العاملين والمجتمعات وشركاء العمل في الإستراتيجية الخاصة بالمؤسسة؛
- توفير التوجيهات العملية التي تجعل من المسؤولية الاجتماعية قابلة للتطبيق؛
- تعزيز مصداقية التقارير المعدة من أجل عرض تقييم ممارسات المسؤولية الاجتماعية؛
- التوافق مع الاتفاقات والمبادرات الدولية المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات؛
- نشر الوعي بأهمية المسؤولية الاجتماعية وبيان مدى أهميتها بالنسبة للمؤسسة؛
- العمل المشترك على المستوى الدولي في حقل المسؤولية الاجتماعية وتوحيد ممارساتها ليسهل تقييمها بشكل متماثل في الدول المختلفة؛
- تحسين قدرة المؤسسة على جذب واستقطاب العاملين والزبائن وكسب رضاهم وولائهم؛
- تحسين نظرة المستهلكين والمالكين والجهات المانحة الرعاية والمجتمع المالي إلى المؤسسة.

2.2.1.2.3 على مستوى الأداء البيئي والدور التنموي

- جعل من الممارسات العملية للمسؤولية الاجتماعية أداة لتحقيق التنمية المستدامة، والحفاظ على الانسان والحيوان والبيئة، والإعتماد على القوانين المنظمة لذلك مثل: قانون حقوق الانسان وقوانين حماية البيئة؛
- إعتبار كل قضايا التنمية كمكون أصيل لمواصفة المسؤولية الاجتماعية؛
- نشر مفاهيم وممارسات المسؤولية الاجتماعية من خلال دمجها في البرامج التنموية والتعليمية والثقافية وبرامج البحث العلمي في الجامعات؛
- إدارة القضايا الاجتماعية والبيئية الخاصة بالمؤسسة.

3.2.1.2.3 على مستوى علاقة المؤسسة بأصحاب المصلحة

- تحسين علاقة مع أصحاب المصلحة خصوصاً الشركات والحكومات والإعلام والموردين والمؤسسات المنافسة والعملاء والمجتمع ككل، وذلك من خلال فتح حوار مشترك بين المؤسسة وكل الأطراف ذات المصلحة موضوعه أهمية تحقيق المنافع المتبادلة؛
- الإلتزام بحقوق كل من العاملين والمستهلكين والموردين، وتحسينها بشكل مستمر، في سبيل أن تتحسن الذهنية إتجاه المؤسسة، وتتكاثر جهود كل الأطراف لتحقيق المصلحة العامة؛
- عدم إهمال حق المجتمع في استفادته من مزايا تمنحها المؤسسات الإقتصادية والصناعية، مثل عدالة التوظيف، ومنح المساعدات لمنظمات المجتمع المدني، والمساهمة في تحقيق التنمية بكافة أشكالها؛
- تحمل تبعات النشاطات الصناعية على البيئة، فان كانت نشاطات ملوثة يجب التخفيف من حدة التلوث، مع محاولة تجنب كل ما من شأنه أن يؤثر سلباً على البيئة وتفاديه.

3.1.2.3 مراحل إعداد المواصفة الدولية ISO26000

تم إصدار هذه المواصفة بشكل رسمي في شهر ديسمبر من سنة 2008، إلا أنه تأجيل تطبيقها إلى غاية شهر سبتمبر من سنة 2010، إن أهم ما يميز مواصفة ISO26000 أنها مواصفة إرشادية في المسؤولية الاجتماعية تقوم بالتزويد بالإرشادات ولا يوجد ني لأن يكون طرف ثالث لمنح الشهادات وهي بذلك ليست مواصفة من مواصفات نظم الإدارة. بدأت فكرة مشروع ISO26000 إبتداء من سنة 2001 من قبل لجنة السياسات لحماية حقوق المستهلك، حيث كانت منظمات حقوق المستهلك قلقة إزاء توجهات بعض المؤسسات العابرة للحدود ومتخوفة من تأثير نشاط هذه المؤسسات على ظروف العمل ومستوى المعيشة والبيئة للسكان المحليين في بعض الدول، فقامت اللجنة المسؤولة عن العلاقات مع المستهلكين بالبدا في إجراء دراسة جدوى لوضع مواصفة قياسية للمسؤولية الاجتماعية، خلصت اللجنة إلى القدرة على إعداد المواصفة القياسية الدولية الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية وتم البدء بتفعيل هذا المشروع. قامت المنظمة الدولية للتقييس عام 2003 بتكوين مجموعة استشارية تختص بالمسؤولية الاجتماعية بهدف تقرير فيما إذا كان هذا المشروع المعد من قبل ISO يضيف أي قيمة أو فائدة للمبادرات والبرامج المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والقائمة بالفعل، وقد خلصت المجموعة الاستشارية إلى ضرورة المضي قدما نحو إعداد المواصفة، وتم إنشاء مجموعة عمل جديدة مجلس الإدارة الفنية لل ISO تقوم بإعداد مواصفة قياسية تقدم التوجيه فيما يخص بالمسؤولية الاجتماعية، بعد هذه الدراسة عرضت نتائج ايجابية في استكهولم في 2004، في عام 2005 صوت 37 عضوا في ال ISO على اقتراح لإعداد مواصفة قياسية جديدة حول المسؤولية الاجتماعية وكان التابع الزمني لإصدار مواصفة ال ISO 26000 كما يلي:

- تم الانتهاء من مسودة العمل الأولى في عام 2006؛
- تم إعداد المسودة النهائية للمواصفة القياسية الدولية في سبتمبر 2008؛
- إصدار المواصفة القياسية الدولية في ديسمبر 2008؛
- تم نشر المواصفة في 01 نوفمبر 2010..

لقد ساهم في إعداد مواصفة الـ ISO 26000 أكثر من 500 خبير من أكثر من 90 دولة و 40 منظمة دولية إقليمية بالإضافة إلى المنظمة الدولية للعمل ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، فلم تعد قضايا المجتمع والمسؤولية والتنمية المستدامة حكراً على الدول. (زيد المال، 2020، صفحة 538)

4.1.2.3 هيكل المواصفة الدولية ISO26000

بالإضافة للمقدمة التي تعرض معلومات عن محتوى المواصفة القياسية الإرشادية والأسباب التي دعت لإعدادها، تتضمن المواصفة العناصر الآتية: (مقدم، 2012، صفحة 9)

- البند (1) تعريف وتحديد المحتوى الذي تغطيه هذه المواصفة، ويحدد القيود أو الإستثناءات، كما أنه ينص على أن هذه المواصفة الدولية تقدم دليلاً إرشادياً لجميع أنواع المنشآت بغض النظر عن حجمها أو موقعها.
- البند (2): التعريفات يحدد هذا البند معاني المصطلحات الرئيسية المستخدمة في هذه المواصفة، وبلغ عدد التعريفات 22 مصطلحاً، أهمها مصطلحاً: المسؤولية الاجتماعية وأصحاب المصلحة.
- البند (3): فهم المسؤولية الاجتماعية يشرح هذا البند بشكل مفصل مفهوم المسؤولية الاجتماعية ويوضح أهم خصائصها.
- البند (4): مبادئ المسؤولية الاجتماعية حددت المواصفة سبعة مبادئ للمسؤولية الاجتماعية هي: القابلية للمسألة، الشفافية، السلوك الأخلاقي، إحترام مصالح الأطراف المعنية، إحترام سلطة القانون، إحترام الأعراف الدولية للسلوك، إحترام حقوق الإنسان.
- البند (5): الإعتراف بالمسؤولية الاجتماعية والتعرف على أصحاب المصلحة والتفاعل معهم يتناول هذا البند إعتراف المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية، من خلال تحديد تأثيراتها السلبية في المجتمع، وكذلك الطريقة التي ينبغي بها التصدي لهذه التأثيرات من أجل المساهمة في التنمية المستدامة، وتحديد أصحاب المصلحة وإشراكهم في ممارساتها الاجتماعية.

- البند (6): دليل الموضوعات الرئيسة للمسؤولية الاجتماعية

وهو أهم البنود في المواصفة، وفيه ذكر للمجالات الأساسية السبع للمسؤولية الاجتماعية والواجب تبنيها من قبل المنظمات وهي: الحكومة المؤسسية، حقوق الإنسان، ممارسات العمال، البيئة، الممارسات التشغيلية العادلة مع الأفراد والمنظمات، قضايا المستهلك، مشاركة وتنمية المجتمع.

- البند (7): دليل إرشادي حول تطبيق المسؤولية الاجتماعية

يوضح هذا البند إرشادات وتوجيهات مهمة من أجل إدارة جيدة للمسؤولية الاجتماعية في المنظمة، حيث يمكن أن تتم هذه الإدارة من خلال أربع خطوات هي: إلزام الإدارة العليا، تحديد وتحليل تطلعات أصحاب المصلحة، مرحلة التنفيذ والممارسة، التقييم والمتابعة، المراجعة.

5.1.2.3 مبادئ المواصفة الدولية ISO26000

ترتكز المواصفة على عدد من المبادئ تتمثل فيما يلي: (الزبيدي و الطاني، 2020، صفحة 156)

- القابلية للمساءلة: وهي إن تكون المنظمة مستجيبة للمساءلة عن التزامها بالقوانين وعن تأثيراتها على المجتمع والبيئة سواء كانت مقصودة ام غير مقصودة، وإن وتوافق على الفحص والتدقيق وتتجاوب مع نتائجهما.
- السلوك الأخلاقي: وهو أن تتصرف المنظمة بشكل أخلاقي في جميع الاوقات والظروف وإن يبنى سلوكها على المثل العليا بما يتعلق بالإنسان والحيوان والبيئة مع الالتزام بمصالح الأطراف المعنية
- احترام مصالح الأطراف المعنية: وهي إن تعترف المنظمة بمصالح أطرافها المعنية كافة وتحترمها وإن تحدد بوضوح هذه الاطراف وتضعها في اعتبارها.
- احترام سيادة القانون: ويقصد بهذا المبدأ أن تحترم المنظمة سيادة القانون بشكل إلزامي وإن تنصاع لكافة القوانين والتشريعات والانظمة السائدة.
- احترام المعايير الدولية للسلوك: أي ان تحترم المنظمة المعايير الدولية للسلوك وتلتزم بمبدأ احترام سيادة القانون في المواقف التي لا يتوفر فيها الحد الأدنى من حماية المجتمع أو البيئة.

• احترام حقوق الإنسان: وهو إن تعترف المنظمة بأهمية حقوق الإنسان وتحترمها من خلال قبول واحترام الميثاق الدولي لحقوق الإنسان، واحترام المعايير الدولية للسلوك إذا كان القانون الوطني لا يوفر حماية كافية لحقوق الإنسان.

هذا ويمكن إضافة مبادئ أخرى للمسؤولية الاجتماعية هي كالتالي: (أبو النصر، 2015، الصفحات 111-113)

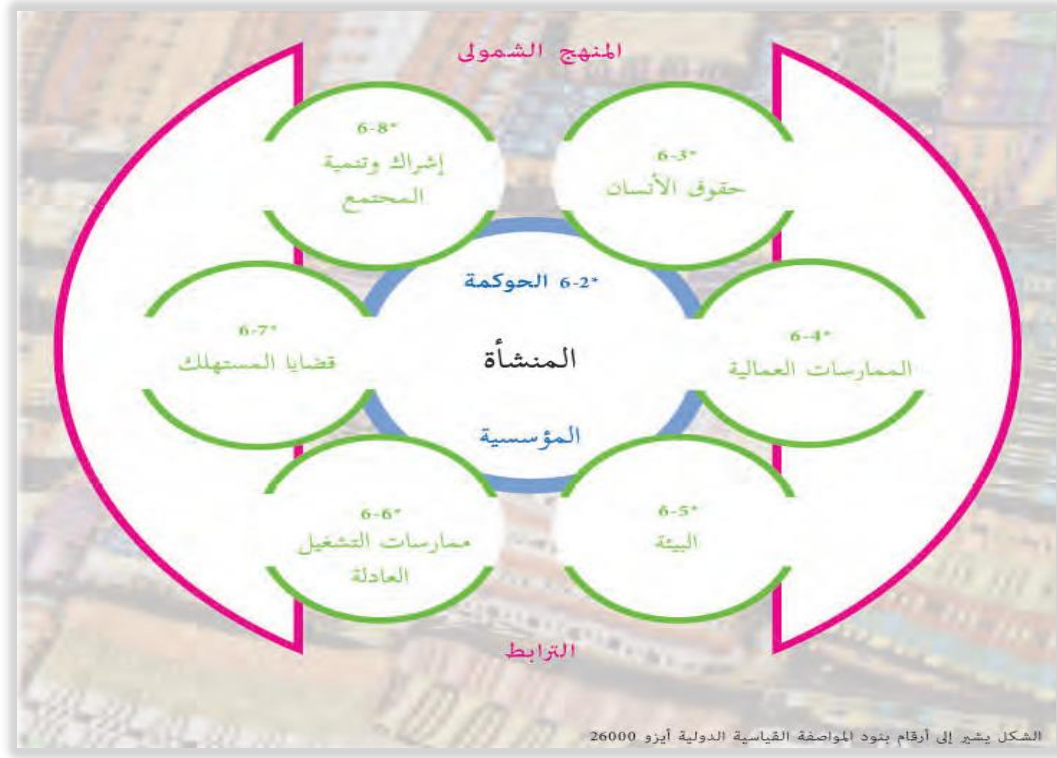
- المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تجاه المجتمع هي مسؤولية وتكليف وليس تفضيل وتشريف؛
- ينطلق مدخل المسؤولية الاجتماعية من فرضية أساسية وهي أنه ليس بمقدور شريك واحد من شركاء التنمية سواء كان الحكومة أو المجتمع المدني أو القطاع الخاص أن ينجز تنمية متكاملة ومتوازنة ومستدامة بمفرده؛
- الشراكة هي المدخل الأساسي الذي يسهم إسهاما لا يمكن الاستغناء عنه في صياغة علاقة أكثر توازناً بين كافة شركاء التنمية: الحكومة والمجتمع المدني والقطاع الخاص بما يمهّد الطريق لتحقيق نتائج تنمية أكثر استدامة وعدالة؛
- المسؤولية الاجتماعية هي مسؤولية مشتركة لجميع المنظمات تجاه المجتمع، وليست فقط مسؤولية شركات القطاع الخاص. أي أن المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني وعلى رأسها الجمعيات الأهلية عليها دور رئيسي في المسؤولية الاجتماعية تجاه المجتمع؛
- المسؤولية الاجتماعية هي نوع من رد الجميل للمجتمع وذلك من خلال الإنفاق على الأعمال الخيرية وتدعيم المبادرات والمشروعات الاجتماعية بل والاقتصادية في المجتمع؛
- المسؤولية الاجتماعية ليست موجهة فقط إلى المجتمع بل وإلى أسر العاملين أيضاً وذلك بهدف تحسين نوعية الحياة لهذين الطرفين؛
- المسؤولية الاجتماعية هي ليست فقط مسؤولية المنظمات تقوم بها من خلال المتخصصين في هذا الشأن، بل أيضاً هي مسؤولية العاملين في هذه المنظمات والذين يمكن أن يشاركوا في إنجاح المبادرات والبرامج والمشروعات التي تقوم بها هذه المنظمات للمساهمة في خدمة المجتمع وتنميته؛

- ضرورة إنشاء أقسام للمسئولية الاجتماعية ضمن الهيكل الإداري التنظيمي لكل منظمة؛
- أهمية اختيار التخصصات المهنية القادرة على تطبيق مفهوم وثقافة وبرامج المسئولية الاجتماعية، وضرورة تدريبها وصقل خبراتها في هذا المجال. ويؤكد بيتر دراكر (1977) Peter Drucker على أن المنظمات التي لا تقوم بتعيين الأشخاص الأكفاء للقيام بمهمة المسئولية الاجتماعية وتدعيمها بالدعم الكافي وتقديم الفهم اللازم لهذه المهمة، فمن المؤكد أنها ستقوم بأعمال خاطئة، ونتيجة لهذا، فإن المنظمة ستحدث ضرراً بدلاً من أن تفعل خيراً...
- كلما زادت جهود المنظمات في المسئولية الاجتماعية تجاه المجتمع كلما زاد معدل التنمية الاجتماعية والاقتصادية في هذا المجتمع؛
- عند قيام منظمات المجتمع بجهود المسئولية الاجتماعية لابد من أن تراعي ثقافة وديانة المجتمع الذي ستقدم له هذه الجهود؛
- عند اختيار القضايا والمبادرات في برامج المسئولية الاجتماعية لابد من أن يوافق المجتمع عليها وأن تكون واقعية والمجتمع في حاجة إليها ويشارك بها في مختلف مراحل العمل لها، بمعنى أن تكون مساهمات المنظمات في خدمة المجتمع مدروسة وفي المجالات المطلوبة والمناطق الأكثر احتياجاً ولفئات السكان الأكثر فقراً؛
- المسئولية الاجتماعية للمنظمات تجاه المجتمع لها أساس خيري فهي تمثل نوعاً من التكافل الاجتماعي بين المنظمات القادرة والمجتمع المحتاج للمساعدة، ولها أساس ديني، فهي تعتبر شكلاً من أشكال زكاة المنظمات عن أرباحها،
- لنجاح فكر المسئولية الاجتماعية لابد من جعلها جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية المنظمة بشكل واضح ومحدد ومستمر وليس بشكل مائع ومؤقت وموسمي. بمعنى أن يصبح هذا الفكر شكلاً بناءً مؤسسي ثابت يتصف بالاستدامة والانتظام والدورية.

6.1.2.3 المحاور الأساسية التي تشملها المواصفة الدولية ISO26000 للمسئولية الاجتماعية

وتتمثل في سبعة أبعاد نذكرها فيما يلي:

الشكل رقم 2-3: الـ



المصدر:

• الحوكمة المؤسسية

تمثل الحوكمة المؤسسية النظام الذي يحكم إتخاذ وتنفيذ قرارات المؤسسة لتحقيق أهدافها، كما تعتبر العامل الأكثر تأثيراً في تمكين المؤسسة من تحمل مسؤولية تأثير قراراتها وأنشطتها وكذا إلزامها بمسؤوليتها الاجتماعية إتجاه جميع أطراف المصلحة، ومن بين النقاط المهمة التي على المؤسسات مراعاتها لتحقيق الحوكمة المؤسسية مايلي: (مرزق،

2019، صفحة 45)

- على المؤسسة دمج مبادئ المسؤولية الاجتماعية في المواصفة ISO26000؛
- ضرورة إنشاء نظام للحوافز المادية وغير المادية لتحسين وتشجيع الأداء الاجتماعي؛
- ضرورة تصميم المؤسسة لإستراتيجياتها وأهدافها ضمن إلزامها بالمسؤولية الاجتماعية؛

- أن تهيئ الظروف الملائمة لممارسة المسؤولية الاجتماعية وكذا خلق ثقافة الحوكمة في المؤسسة؛

- ضرورة استخدام الموارد المالية والطبيعية والبشرية بكفاءة عالية.

• حقوق الإنسان

يقصد بها الحقوق الأساسية لبني البشر، وتتضمن فئتين هما: الحقوق المدنية والسياسية مثل حق الحياة والحرية وحق المساواة أمام القانون وحق حرية التعبير. والفئة الثانية وهي الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثل حق العمل وحق الغذاء والصحة وحق التعليم والأمن المجتمعي. ويعتمد الرابط بين حقوق الانسان والمسؤولية الاجتماعية على فكرة مفادها أن حقوق الانسان معترف بها دوليا وتشكل الأساس الذي تقوم عليه مؤسسات المجتمع. وبالتالي فان على الدول الالتزام بحماية وإحترام حقوق الانسان، وحيث أن المنظمات تمثل جزءا لا يتجزأ من البيئة المجتمعية المحيطة بها فان عليها كذلك إحترام حقوق الانسان. (الدويري، 2015، صفحة 40)

• الممارسات العمالية

وتشمل ممارسات العمل للمنشآت في كافة السياسات والممارسات المتعلقة بالعمل المؤدى داخل المؤسسة أو بواسطتها أو بالنيابة عنها، بما في ذلك أعمال المفاوضة من الباطن. كما تمتد ممارسات العمل لتشمل العلاقة بين المؤسسة وموظفيها المباشرين أو المسؤوليات الخاصة بالمؤسسة داخل مكان العمل الذي تملكه أو تتحكم فيه شكل مباشر، كما تشمل أيضا توظيف وترقية العمال والإجراءات التأديبية والشكاوى، إنهاء علاقة العمل، التدريب وتنمية المهارات، الصحة والأمان. (بوشارب و غياد، 2020، صفحة 329)

• البيئة

تبعاً للعديد من التحديات البيئية التي تواجه العالم مثل إستنزاف الموارد الطبيعية والتلوث والتغير المناخي وإنبهار الأنظمة البيئية في ظل التزايد السكاني والإستهلاكي، فان هنالك حاجة ماسة لمواجهة هذه التحديات. وعلى المنظمات بصفة عامة أن تحترم المبادئ البيئية وتساهم في مواجهة التحديات البيئية. (الدويري، 2015، صفحة 41)

• ممارسات التشغيل العادلة

ممارسات التشغيل العادلة تعود إلى السلوك الأخلاقي للمنظمات ومعاملاتهم مع المؤسسات الأخرى. وتشير في إطار مفهوم المسؤولية الاجتماعية إلى الطريقة التي تستخدمها المنظمة بعلاقاتها مع المنظمات الأخرى لتحقيق نتائج إيجابية. وتشمل: القضايا المتعلقة بقضايا مكافحة الفساد، المشاركة السياسية المسؤولة، المنافسة العادلة، تعزيز المسؤولية الاجتماعية في سلسلة القيمة وإحترام حقوق الملكية. (عبد الكريم، صخر، و عبد اللاوي، 2020، صفحة 217)

- قضايا المستهلك

يقصد بها كافة القضايا التي تخص المستهلكين الذين يقومون بشراء منتجات المنظمة، ومن أهمها: التعليم وتوفير المعلومات الدقيقة حول المنتجات، واستخدام المعلومات التي تتسم بالشفافية في عمليات التسويق والتعاقد، وكذلك تعزيز الإستهلاك المستدام، والتقليل من المخاطر الناتجة عن استخدام المنتجات. (الدويري، 2015، صفحة 44)

- إشراك وتنمية المجتمع

وتتضمن المجالات الرئيسية لتنمية المجتمع والتي يمكن للمنشأة أن تسهم فيها: خلق فرص عمل من خلال توسيع نطاق التوظيف وتنويع الأنشطة الاقتصادية والتنمية التكنولوجية، كما يمكن أن تساهم أيضا من خلال الإستثمارات الاجتماعية في خلق الدخل والثروة من خلال مبادرات التنمية الاقتصادية المحلية، نشر برامج تنمية المهارات والتعليم، الحماية الثقافية، تقديم الخدمات الصحية للمجتمع، كما قد تشمل التنمية الاجتماعية وتعزيز البرامج الثقافية والاجتماعية والبيئية. (بوشارب و غياد، 2020، صفحة 330)

2.2.3 الإدارة البيئية في المؤسسة وفقاً للمواصفة ISO14000

يعتبر موضوع البيئة والمحافظة عليها من الموضوعات التي حظيت بدرجة كبيرة من الاهتمام العالمي، وأصبحت الشغل الشاغل لجميع المؤسسات، والتي تسابقت نحو تطبيق الأساليب الإدارية الجديدة والمستحدثة في مجال حماية البيئة من أجل ضمان بقائها وإستمراريتها، ومن بين أهمها: المواصفة القياسية للإدارة البيئية ISO14000. وفي هذا السياق جاء هذا المبحث ليمدنا بالمفاهيم والأساسيات المتعلقة بالإدارة البيئية ومواصفة الإدارة البيئية، هيكل المواصفة ومتطلبات الإدارة البيئية وفقا للمواصفة ISO14000.

1.2.2.3 مفهوم الإدارة البيئية، وظائفها وأهميتها

نظرا للآثار السلبية التي لحقت بالبيئة نتيجة لأنماط الإنتاج والتصنيع الغير منسجمة بيئيا، والتي تبنتها المؤسسات الاقتصادية خاصة الصناعية منها، هذه الانتهاكات في حق البيئة أصبحت تشكل خطرا على الإنسان وعلى الحياة بشكل عام، ما استلزم البحث عن أداة تحد من هذه الانتهاكات يتم من خلالها تسيير الموارد البيئية بشكل يضمن استدامتها، من هنا ظهر مفهوم الإدارة البيئية كنموذج تسييري يعمل على التحسين والتطوير في الأوضاع البيئية، وفي هذا المطلب سنتطرق إلى مفهوم الإدارة البيئية ووظائفها وكذا أهميتها في المؤسسة الاقتصادية.

نتيجة تنامي الاهتمام بالقضايا البيئية وظهور مفهوم التنمية المستدامة، أدركت العديد من المؤسسات أهمية إدراج إدارة بيئية على مستوى وحداتها بهدف إدارة القضايا البيئية بشكل سليم يضمن التحسين في الأداء البيئي وتحقيق التنمية المستدامة.

إختلف الكتاب والباحثون في تعريف الإدارة البيئية، فقد عرفت على إنها: " إدارة الموارد الطبيعية والبشرية من أجل تحقيق التنمية المستدامة المتواصلة للإنسان ومجتمعه في أي مكان بما يضمن تحسين جودة حياته وحياة الأجيال القادمة في مجتمعه"، يركز هذا التعريف على سوء استخدام الموارد الطبيعية نتيجة لكثرة الانبعاثات والمخلفات والنفايات مما يؤدي إلى حرمان الأجيال القادمة نتيجة لنضوب الموارد، وعدم وجود الإدارة الجيدة. أما في حالة وجود الإدارة البيئية فيعني الاستخدام الرشيد للموارد والمحافظة على استمرارها وديمومتها للأجيال القادمة. (نزي، 2017، صفحة 185)

وعرفت أيضا بأنها: "الإدارة التي يصنعها الإنسان والتي تتمركز حول أو على نشاطات الإنسان وعلاقته مع البيئة الفيزيائية والأنظمة البيولوجية المتأثرة وأن جوهر الإدارة البيئية في التحليل الموضوعي والفهم والسيطرة التي تسمح به هذه الإدارة للإنسان أن يستمر في تطوير تكنولوجيا بدون تغيير في النظام الطبيعي". (محجوبي، 2018، صفحة 15)

وتعرف كذلك على أنها: "إجراءات ووسائل الرقابة سواء كانت محلية، إقليمية أو عالمية، والموضوعة من أجل حماية البيئة. وهي تتضمن أيضا الاستخدام العقلاني للموارد الطبيعية المتاحة والاستفادة الدائمة من هذه الموارد". (لحليح، 2017، صفحة 70)

وترى غرفة التجارة الدولية CIC (La chambre internationale de commerce) أن وظيفة إدارة البيئة تكمن في: "إيجاد وتصميم نوع من الآلية الشاملة التي تضمن عبر جميع المراحل بدءا بالتخطيط والتصميم ووصولاً إلى المنتج التام". (طالب، 2018، صفحة 23)

من خلال ما سبق يمرن تعريف الإدارة البيئية بأنه جزء من الهيكل التنظيمي للمؤسسة تقوم من خلالها بإدارة أنشطتها الداخلية لترشيد واستغلال الموارد بشكل امثل ومن ثم تقليل تأثيراتها السلبية على البيئة الداخلية والبيئة المحيطة بها. كما انه ايضا يمرن اعتبار بنظام الادارة البيئية بأنه ذلك النظام الفرعي من النظام الكلي للمؤسسة والذي يستخدم فيه نظم الادارة البيئية بشكل عالي، حيث تقوم من خلال هذه الإدارة بدور حلقة ربط بين المؤسسة والبيئة بكل معطياتها بالشكل الذي يضمن لها الاستمرار والتوفيق معا دون وجود اي نزاعات او أضرار. (بن عواق، 2014، صفحة 118)

2.2.2.3 نظام الإدارة البيئية

هو هيكل لإدارة المنظمات من أجل تقييم تأثيراتها البيئية كونه جزءا من نظام الإدارة في المنظمة يستخدم في تطوير وتنفيذ السياسة البيئية وإدارة الجوانب البيئية. (آل فيجان و البياتي، 2008، صفحة 117)

— الأداء البيئي

إن الأداء البيئي عبارة عن نتائج ذات مقاييس لإدارة المنظمة تعكس مظاهرها البيئية، وهو نشاط شمولي يعكس قدرة المنظمة على إستغلال إمكانياتها وفق معايير معينة توضع بناء على خطط طويلة المدى. (خليفة عبداللات، 2015، صفحة 40)

— الهدف البيئي

هو الهدف العام للمنظمة الذي تلتزم به وفقا للسياسة البيئية. (دعاس، 2011، صفحة 48)

- الغايات البيئية

هي متطلب الأداء التفصيلي التي تنتجها الأهداف البيئية، يمكن تطبيقها على كل أو جزء من المنظمة، والتي يجب أن تلتزم وتنفذ لبلوغ الأهداف. (مشان، 2013، صفحة 65)

- الجوانب البيئية

كل نشاط أو منتج (أو الخدمة)، والذي يكون له أو يمكن أن يكون له أثر على البيئة، حيث أن الجانب البيئي الهام هو الجانب الذي يكون له أثر بيئي كبير. ويقصد بالأثر البيئي: "كل تغير في البيئة سواء كان ضاراً أو نافعاً، والنتائج بشكل كلي أو جزئي من جراء تنفيذ المؤسسة لأنشطتها وخدماتها. حيث أن العلاقة بين الجانب البيئي وأثره على البيئة هي علاقة سبب ونتيجة، وبالتالي يجب على المؤسسة عند إحصائها لجوانبها البيئية أن تحدد كل الآثار البيئية المصاحبة لكل جانب بيئي. (لحليج، 2017، صفحة 91)

- المراجعة البيئية Audit Environmental

هي فحص منظم وموضوعي للأداء البيئي والذي يتم أدائه لأغراض داخلية للإدارة لغرض التأكد من الامتثال للقوانين والسياسات البيئية، وتقييم فعالية البرامج الإدارية البيئية وتوصيل النتائج التي يتم التوصل إليها إلى الأطراف المهتمة بها. (بوفحص، 2018، صفحة 12)

- مرتكزات إدارة الجودة البيئية الشاملة

تباينت وجهات النظر حول مرتكزات إدارة الجودة البيئية الشاملة نتيجة لاختلاف رؤى الباحثين في الموضوع وتركيز بعضهم على جانب دون آخر. إلا أنه وبالرغم من ذلك التباين فقد تم الاتفاق على العناصر الآتية: (نزعي، 2017، الصفحات 175-178) يعد التزام الإدارة بالجوانب البيئية أكثر أهمية لكونه يمثل حجر الأساس لتشييد هيكل الجودة البيئية. إذ لن ينجح أي موضوع بيئي بدون التزام الإدارة العليا وعلى المدراء أن يتعرفوا على قيمة تطبيق (TQEM) في الوصول إلى الأسباب الرئيسة للضياع بعده منتوجاً ثانوياً ينبغي التخلص منه بما يتناسب وتوقعات الزبائن الداخليين والخارجيين وحصولهم على سلع تتفق مع البيئة ويستدعوا الفرق المعنية لتطبيق التحسين المستمر من أجل تنفيذ حلول أنظف.

يتجسد مفهوم الالتزام في نظام الإدارة البيئية ISO14001 بالسياسة البيئية والتي تتمحور في ثلاثة جوانب رئيسة هي:

- الالتزام بالأنظمة والقوانين.

- الوقاية من التلوث.

- لتحسين المستمر.

كما يفرض النظام ضرورة تعميم هذه السياسة على العاملين والجمهور وتوجيههم بالالتزام بتنفيذها.

• التركيز على العميل وإرضاءه:

إن إدارة الجودة الشاملة هي فلسفة إدارية موجهة نحو إرضاء الزبون، حيث يعرف الزبون بأنه الشخص الذي يستخدم السلعة أو الخدمة سواء كان زبوناً داخلياً (هو الشخص التالي في سلسلة الإنتاج) أو خارجياً (هو المستخدم النهائي للمنتوج). والزبون في إدارة الجودة الشاملة للبيئة لا يستخدم بمفهومه التقليدي، وإنما توسع ليشتمل أولئك الأشخاص أو الهيئات ذات العلاقة الذين يتأثرون بعمل المنظمات، وقد أطلق عليهم أصحاب المصالح وهم المستثمرون والمجهزون والموزعون والمتعاقدون ونقابات العمال ... الخ، وهؤلاء يحددون الحاجات والتوقعات التي تسعى المنظمات دائماً إلى تلبيتها.

يتمحور عمل نظام إدارة الجودة الشاملة للبيئة بتفهم متطلبات الزبون وتحديدها، سواء كانت علنية أم ضمنية بالضيعات الناجمة عن العمل ومحاولة الحد منها أو تقليلها من خلال معرفة المؤثرات والانبعاثات الناجمة عن عملية الإنتاج، وتحديد الأشخاص والجهات التي تتأثر ومحاولة إيجاد طريقة لتلبية هذه الاحتياجات.

• العمل الجماعي داخل المؤسسة:

يعد العمل بصيغة الجماعة (الفريق) أسلوباً جديداً لنجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة. والفريق (هو مجموعة صغيرة من الأفراد تكون مهارات متممة بعضها لبعض الآخر، وملتزمين بالهدف العام وموجهين أدائهم نحو الغاية والمدخل الذي يلزمهم لمحاسبة أنفسهم). ونتيجة للتغيرات التي أحدثتها إدارة الجودة الشاملة في الثقافة والقيم والمعتقدات، وتعرض هذا التغيير للمقاومة، الأمر الذي تطلب إشراك العاملين في فلسفة إدارة الجودة الشاملة بالشكل الذي يؤول إلى إجراء تحسينات في أسلوب العمل أو المنتوج أو أي تحسين آخر من الممكن أن يزيد من

قيمة المنتج، وعادة ما تأتي التحسينات من الداخل وبالمشاركة الجماعية يمكن حل المشاكل بسهولة وبطرق ذات جدوى.

تعد مشاركة العاملين أساساً لإدارة الجودة الناجحة وكذلك الحال في الإدارة البيئية فأن مشاركة العاملين تعد عاملاً رئيساً في تحديد وتنفيذ تطبيقات الوقاية من التلوث.

إن استخدام مفهوم الفريق لبناء نظام الإدارة البيئية هو طريقة سهلة لتحسين الالتزام وضمان تحقيق الأهداف والإجراءات والعناصر الأخرى في النظام وتأثيرها على الكلفة.

يضم الفريق ممثلاً عن الإدارة وعن مواقع الإنتاج والمواقع الخدمية، ويستطيع تقييم القضايا والفرص والعمليات الموجودة وقد يتم إدخال المتعهدين واهزين، وبعض الأطراف الخارجة الأخرى لتكون جزء من فريق العمل حيثما يتطلب الموقف ذلك.

تسمح طريقة الفريق بدراسة جميع عوامل الموضوع البيئي فالمحاسبون على دراية باعتبارات الكلفة، ومهندسو المنتج على دراية باعتبارات الجودة، بينما يعرف المهندسون الكيميائيون الكثير عن اعتبارات الجدوى ومهندسو البيئة على معرفة بأسلوب التعامل مع المواد الكيميائية الناجمة عن عملية الإنتاج. وعادة ما تجري موازنة بين الكلفة وفوائد التحسين البيئي، إذ أن كلفة البدائل النظيفة تكون أكثر من نظائرها الملوثة.

ويجتمع هذا الفريق مراراً ولأسيما في المراحل الأولى للمشروع، وإن الفريق المتعدد الوظائف يستطيع المساعدة في ضمان صحة الإجراءات ويستلزم بناء نظام الادارة البيئية.

● التحسين المستمر:

إذا كان الهدف من تطبيق إدارة الجودة الشاملة هو تحقيق رضا الزبون، فإن التحسين المستمر يحقق إدخال التطوير والتحسين على العملية بحيث يتحقق التفاعل مع الحاجات المتغيرة والمتجددة للزبون.

يعد التحسين المستمر أحد الركائز الأساسية للسياسة البيئية لذلك يتطلب الالتزام به مسعى متواصلاً للوصول إلى حالة الكمال المنشود. ويشكل التحسين المستمر أساساً تتميز به فلسفة إدارة الجودة الشاملة عن أنماط

العمل الأخرى. فهي الأنشطة المعتمدة في المنظمة لزيادة كفاءة وفعالية عمليات الجودة لأجل تقديم منافع إضافية إلى المنظمة وزبائنها.

ينصب عمل فلسفة التحسين في جعل كل مظهر من مظاهر العمليات محسناً، ومحاولة الوقوف على كافة التغييرات التي تحدث أثناء العمل، وما هي العمليات أو المشاريع التي تحتاج إلى تحسين فضلاً عن جعل الفلسفة أساس تطوير جودة السلع والخدمات المقدمة للزبون.

يبني نظام الإدارة البيئية على مفاهيم (TQM)، ومن أجل تحسين الإدارة البيئية، إذ تحتاج المنظمات إلى التركيز على ما يحدث من الأشياء وأسباب حدوثها، وبمرور الوقت فإن هذا التشخيص النظامي والتصحيح لنقاط الضعف في النظام يقود إلى أداء بيئي أفضل. يعتبر مفهوم التحسين المستمر حدوث المشاكل ممكناً ولكن المنظمة الملتزمة تتعلم من أخطاءها وتتفادى حدوث المشاكل المشابهة في المستقبل.

إن سياسة التحسين المستمر المطلوبة في ظل المواصفة (ISO14001) تعني تقليل النفقات لكل حالة تخفيض من طرح المواد الملوثة، وفي الواقع كلما تقترب المنظمة من هدف الهدر الصفري (Zero Waste) أي استبعاد الهدر نهائياً.

وظائف الإدارة البيئية الشاملة

إن القيام بالمهام نظم الإدارة البيئية والتي سوف يؤدي القيام هذا بفعالية إلى تحسين الأداء البيئي للمؤسسة، وهي مهام لا تختلف عن المهام والوظائف التقليدية للإدارة بصفة عامة، وإن كانت تتميز عنها ببعض الخصوصيات ذات الصلة بالجوانب البيئية. وتعتمد هذه المهام على المبدأ الذي اشتهر لدى الباحثين في مجال الجودة ما يسمى (PDCA) أي Plan-Do-Check-Act حيث: (مصباحي، 2013، صفحة 134)

• التخطيط البيئي Plan

يعني في هذا السياق تحديد الأهداف والعمليات التي تمكن المؤسسة من تنفيذ السياسات البيئية، وفي هذا الإطار يتم الانطلاق من المعايير أو المواصفات المرجعية العالمية المعتمدة من المنظمات الدولية مثل المنظمة الدولية للتقييس ISO والمنظمة الأمريكية للاختبار والمواد ASTM ... وينبغي على التخطيط البيئي أن يكون شاملاً لجميع أنشطة المؤسسة التموينية والإنتاجية والتسويقية.

- التنفيذ DO

وهي المهمة التي تتمثل في تنفيذ العمليات والسياسات البيئية كما هو مخطط لها حيث تشمل جميع أنشطة ووظائف المؤسسة.

- الرقابة البيئية Check

تتمثل في مراقبة ومتابعة العمليات فيما يتعلق بالإجراءات القانونية والمتطلبات التشغيلية وأهداف السياسة البيئية، مع العمل على تقييم الأداء البيئي، أي تقييم مدى النجاح الذي حققته الإجراءات والتدابير البيئية من قبل المؤسسة. وفي هذا الإطار تتم الرقابة من خلال ما يسمى بالرقابة البيئية Eco-Controlling كنظام فرعي من نظام الرقابة الشاملة في المؤسسة.

- التطوير والتحسين Act

هذه المهمة تستدعي إذا تطلب الأمر القيام بتصحيح وتقويم العمليات المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ والمراقبة البيئية، حيث يتضمن المعيار ISO-14001 التحسين المستمر لهذه العمليات، أي العمل الدائم لتأمين فعاليتها.

- أهمية الإدارة البيئية الشاملة في المؤسسة الاقتصادية

لقد بينت التجارب العالمية بان تبني المؤسسات الاقتصادية لمفهوم الإدارة البيئية أدى إلى جني فوائد ومنافع كبيرة لها، كان أساسها تخفيض التكاليف وتحسين صورة وسمعة المؤسسة. حيث لخصت الوكالة الأمريكية للحفاظ على البيئة الفوائد التي تجنيها المؤسسات الاقتصادية والمتأتية من تبني الإدارة البيئية في النقاط التالية: (نزعي، 2017، صفحة 174)

- تحسن الأداء البيئي للمؤسسة

إن استخدام التخطيط يجنب المؤسسة الكثير من المفاجئات ويساعد على التوقع بالمشكلات البيئية، ويحفز على اقتناص الفرص المتاحة والإيجاد المسبق للحلول.

- يدعم ويرفع تنافسية المؤسسات:

إن تخفيض تكلفة الطاقة أو الاستغناء عن بعض المواد الكيماوية غير الضرورية يؤدي إلى الزيادة الفعلية في الأرباح، والتي يمكن استغلالها في عمليات التوسعة أو في التوزيع على حملة الأسهم أو لتحفيز العاملين. كما يؤدي تبني مواصفات الإدارة البيئية ISO14000 إلى دخول المؤسسة الإقتصادية بعض الأسواق العالمية، وعليه فإن المؤسسات التي تتبنى إستراتيجية واضحة حول أدائها البيئي هي التي ستحصل على مزايا تنافسية.

- يوفر الأموال:

إن نظام الإدارة البيئية يوفر للمؤسسة العديد من البدائل لتحسين الأداء. فعلى سبيل المثال فإن إدخال واستعمال تكنولوجيات نظيفة، تؤدي إلى توفر الأموال عن طريق ترشيد استهلاك الطاقة والحفاظ عليها ومنع التلوث والتخلص من النفايات، مما يساعد على تخفيض تكاليف التشغيل وتحسين الأداء.

- تحسين صورة المؤسسة:

إن منظومة الإدارة البيئية تحتوي على مؤشرات تساعد في الحكم على مدى تقدم ومتابعة تنفيذ البرامج المتعلقة بالبيئة مقارنة بالأهداف الموضوعية، فالتقارير المنشورة والمتضمنة لهذه المؤشرات والنتائج المتحصل عليها تساعد في كسب مزيد من الثقة والمصداقية والشفافية لدى الرأي العام، مما يعود بالإيجاب على سمعة المؤسسة، وكذلك في جذب المستثمرين.

- يضمن التسيير الأفضل للإلتزامات القانونية البيئية:

تساعد الإدارة البيئية المؤسسة على إتخاذ كل الإجراءات والتدابير الكفيلة بتطبيق الإلتزامات والتشريعات القانونية البيئية.

3.2.2.3 مفهوم ومضمون مواصفة الإدارة البيئية ISO14000

شهدت فترة الستينيات والسبعينات عقد عدة مؤتمرات وتقارير تمحورت حول الاهتمام بتطوير إستراتيجيات بيئية وطنية، وتعاوننا إقليمياً في البحث عن سياسات بيئية بهدف لرفع كفاءة الأداء الاقتصادي والتخطيط لإستخدام الموارد الطبيعية بعقلانية أكبر، بالإضافة إلى المساهمات الشعبية وممارسات جماعات الضغط البيئي في محور القضايا البيئية. كما دعت تلك المؤتمرات والتقارير إلى ضرورة إدخال الإعتبارات البيئية في قرارات وسياسات المؤسسات، وقد كان من

أبرز هذه التطورات إصدار المؤسسة العالمية للتقييس للمواصفة (ISO14000) وهي سلسلة المقاييس المكونة لنظام الإدارة البيئية والتي تستخدم لتقييم أداء المؤسسات من الناحية البيئية، وفي هذا المطلب سأتطرق لتعريف مواصفة الإدارة البيئية ونشأتها والعوامل ال في ظهورها وانتشارها.

1.3.2.2.3 تعريف مواصفة الإدارة البيئية ISO14000

إن ISO14000 عبارة عن مجموعة من المواصفات، طورتها اللجنة (TC207) في منظمة ISO، تزود المنظمات بهيكل لإدارة التأثير البيئي والسيطرة عليه. كما تقدم مجموعة من الأدوات والمواجهات الشاملة بهدف تطوير وتنفيذ وصيانة وتقويم السياسات والأهداف البيئية، وتسعى باستمرار لمعالجة المشاكل البيئية من مصادرها وليس في خط النهاية، وتوجه إهتمامها للمواقع الحرجة بشكل خاص. (مشان، 2013، صفحة 54)

تعرف سلسلة المواصفات ISO14000 بأنها: "مواصفات موثقة تستدعي من المنظمة المساهمة في الحفاظ على استخدام المواد الأولية وإنتاج ومعالجة وتصريف الفضلات الخطيرة". (آل فيجان والبياتي، 2008، صفحة 115)

وتعرف أيضا بأنها: "عبارة عن مبادرات طوعية في عالم الأعمال، تعمل على تحسين قدرة المؤسسات على مراقبة أثارها السلبية على البيئة الطبيعية والتحكم فيها، وتضمن ثقة السلطات العمومية والمجتمع". (لحليح، 2017، صفحة 78) كما عرفت بأنها "سلسلة من الوثائق والمواصفات المكتوبة تزود الشركات الصناعية بالأدوات اللازمة لبناء نظام إدارة سليم بيئيا، وتعطي الإرشادات اللازمة لتطبيقه واستخدامه". (طالب، 2018، صفحة 52)

وتستهدف سلسلة المواصفات ISO14000 تحقيق جملة أهداف أهمها: (نزعي، 2017، صفحة 195)

- مساعدة المنظمات على إقامة نظام داخلي للإدارة البيئية يضمن حسن التعامل مع القضايا البيئية.
- مساعدة المنظمات على وضع الأهداف والسياسات الخاصة في مجال البيئة.
- التزام المنظمات بالإعلان عن سياستها البيئية وبشروط السلامة البيئية أمام السلطات الرسمية والزبائن والرأي العام.
- تشجيع المنظمات في سعيها للحصول على شهادات المطابقة من الجهات المختصة بشأن السلامة البيئية.

2.3.2.2.3 نشأة المواصفة: ISO 14000

ويمكن تلخيص نشوء المواصفة كالتالي: (نزي، 2017، الصفحات 196-198)

شكلت في أوت 1991 مجموعة استشارية من قبل المنظمة الدولية للتقييس ISO مختصة بتطوير مقاييس دولية قادرة على:

- وضع مدخل عام للإدارة البيئية مماثل لمقاييس إدارة الجودة ISO9000
 - تعزيز قدرة المؤسسة على ترسيخ التحسين في الأداء البيئي.
 - تسهيل التجارة الدولية عن طريق تخفيض أو إزالة الحواجز التجارية.
- أثمرت نتائج أعمال المجموعة عن تشكيل اللجنة الفنية 207 المختصة بتطوير المواصفة ISO14001، الخاصة بالدول الصناعية في غرب أوروبا وكندا والولايات المتحدة. ولم تسهم الدول النامية في صياغة هذه المقاييس ولهذا فقد صيغت وفق منظور صناعي بحت.
- شكلت اللجنة الفنية سبع لجان فرعية (SC) (Sub Committee) تتكون كل لجنة فرعية من مجموعات عاملة Working Group. حيث ينصب عمل اللجنة الفنية بسبع مجالات رئيسية وفقاً للمواصفات السبع الرئيسية لعائلة ISO14000 المذكورة أعلاه وهي:

- نظام الإدارة البيئية (EMS) (Environmental Management System)
- التدقيق البيئي (EA) (Environmental Auditing)
- العلامة البيئية (EL) (Environmental Labeling)
- تقييم الأداء البيئي (EPE) (Environmental Performance Evaluation)
- تقدير دورة الحياة (LCA) (Life Cycle Assessment)
- المصطلحات (Vocabulary)

- الجوانب البيئية في مقاييس المنتج (EAPS) (Environmental Aspect Product Standard) مهدت السلسلة الطريق لإدارة المنظمات لأنشطتها البيئية، وهي تمثل اتفاق على المستوى الدولي لنظم تنفذها المنظمات لضمان تركيزها على المواضيع البيئية من خلال توفير قاعدة تسمح بتخطي حدود فنية وسياسية وجغرافية تساهم بجدية في السوق العالمي فضلاً عن كونها تقدم طريقة مشتركة لنظام الإدارة البيئية على المستوى الدولي بهدف:
- وضع مجموعة إجراءات يجري بموجبها الرضوخ والالتزام للأنظمة والتعليمات والضغوط الاجتماعية.
- مساعدة المنظمات على إدارة وتقويم الفعالية البيئية الخاصة بأنشطتها ومنتجاتها وخدماتها.
- تحسين الأداء البيئي في مجال التصنيع.
- تحقيق انسجام بين المقاييس الوطنية والإقليمية بغية تسهيل التبادل التجاري.
- مضاعفة المصادقية.
- تحسين الميزة التنافسية.
- دخول أسرع للأسواق.
- إيجاد لغة مشتركة للإدارة البيئية على المستوى العالمي.
- سارعت الدول المتقدمة حال صدور المواصفات إلى اعتمادها كمواصفات وطنية مثل مؤسسة المقاييس الأوروبية وأصبحت المواصفتين (EMAS) و (ISO14000). كما تم تعديل المواصفات الوطنية في حدود المواصفة الدولية مثل (BS7750) البريطانية و (X30 – 200).
- وفي معظم الدول النامية فما زالت اغلب الجهات المعنية ترى في المواصفة ضغوطاً متزايدة من قبل الدول الصناعية لزيادة كلفة الإنتاج في الدول النامية، وتجد في شهادات المطابقة حواجز فنية إضافية في وجه التجارة الدولية، وقد إنحصر الاهتمام هذه المواصفات بقلّة ومحدودية من الدول العربية منها خصوصاً دولة الإمارات العربية ومصر.
- ولابد من الإشارة هنا إلى أن تبني المواصفة (ISO14001) خاصة بنظم الإدارة البيئية جاء حتى قبل اعتمادها دولياً، واستخدمت مسودات عمل اللجان كأساسيات لبناء نظم للإدارة البيئية. حيث يمكن القول بأن تاريخ سلسلة مقاييس ال ISO 14000 يعود إلى "مؤتمر البيئة الإنسانية الذي عقدته الأمم المتحدة عام 1972 في ستوكهولم والذي بدأ حوار

دوليا حول تطوير إدارة بيئية سليمة الأمر الذي أدى بدوره إلى ظهور تقرير "مستقبلنا المشترك" الذي نشر في عام 1987 محتويا على إشارة مبكرة في حينها إلى ما يعرف بمفهوم "التنمية المستدامة" تلي ذلك تنامي الوعي بقضايا البيئة وعولمة الصناعة والتجارة وزاد تأثيرا ونفوذ البيئة على قضايا التجارة.

3.3.2.3 العوامل المؤثرة في إنتشار سلسلة المواصفات الدولية للإدارة البيئية ISO 14000

- التنمية المستدامة

ظهر مصطلح التنمية المستدامة لأول مرة عام 1987 في تقرير (مستقبلنا المشترك) الذي قدمته اللجنة العالمية البيئية والتنمية WCED الذي حفز غرفة التجارة الدولية (ICC) عام 1991 لأن نطاق ميثاق العمل للتنمية المستدامة الذي تضمن 16 مبدأ يعني بإدارة البيئة وتعزيز التنمية المستدامة، كما إشتمل الميثاق على بعض العناصر الرئيسية لأنظمة إدارة البيئة. (العمادي، 2011، صفحة 98)

- سلسلة المواصفات الدولية ISO 9000

إن النجاح الكبير الذي حققته سلسلة المواصفة الدولية ISO9000 الصادرة عام 1987، وتبنيها من طرف منظمات القطاع الصناعي والخدمي والحكومي على امتداد بلدان العالم، وتحولها إلى أحد المستلزمات الرئيسية لممارسة العمل التجاري على الصعيد المحلي والعالمي، كان أحد العوامل المؤثرة في تبني منظمة ISO لمواصفات تعالج الشأن البيئي وتعتمد في بنائها على إطار عمل ISO9000 نفسه. (دعاس، 2011، صفحة 38)

- إنتشار المواصفات الوطنية والإقليمية

إن صدور المواصفة البريطانية BS7750 لأنظمة الإدارة البيئية عام 1992 إعتمدت إلى حد كبير على المواصفة ISO14001، وكذلك ظهور التشريع الأوروبي EAMS وعدم تماثلها لمتطلبات تلك المواصفات بل وتناقضها أحيانا، قد خلق عوائق تجارية عجلت بضرورة إيجاد مواصفة دولية تتغلب على الحواجز التجاري غير الجمركية وتحظى بقبول عالمي بما يحقق حرية التجارة الدولية وحماية البيئة بذات الوقت، وهو مسعى كان لمنظمة التجارة الدولية TWO ومن خلال إتفاقية العوائق الفنية أمام التجارة TPT دورا فعالا فيه. (العمادي، 2011، صفحة

- تطور الوعي البيئي

أسهم التطور الوعي البيئي مؤخرا في المجتمعات عامة ومجتمعات الدول المتقدمة خاصة إلى ممارسة الضغوط على المنظمات الصناعية والخدمية من طرف الزبائن، والمجهزين، والمجتمعات المحلية، الجمعيات... إلخ، مما دفع المنظمات إلى إتخاذ التدابير اللازمة لمنع التلوث وحماية البيئة، وتبنت مواصفات دولية لأنظمة الإدارة البيئية ليظهر مدى مسؤوليتها وإهتمامها بالبيئة، للمحافظة على سمعتها ومستقبلها في السوق. (مشان، 2013، صفحة

(63)

- تطور التشريعات البيئية الدولية

شهدت التشريعات البيئية تطورا ملحوظا منذ السبعينيات كنتيجة لقرارات مؤتمر استكهولم للبيئة عام 1972. وذلك بزيادة القوانين وإنشاء مجالس حماية البيئة والتطبيق الحازم للغرامات بحق المخالفين، وهو ما دفع إلى ظهور مواصفات دولية لإدارة البيئة وتقويمها تسهل على المنظمات التوافق مع تلك التشريعات. (دعاس، 2011،

صفحة 38)

- مشاكل البيئة العالمية

في ظل الاهتمام العالمي بقضايا البيئة والتنمية المستدامة، أصبحت المشكلات البيئية العالمية أشد صعوبة في حلها من المشكلات البيئية الوطنية، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار عدم وجود سلطة دولية واحدة تشرع القوانين وترسم السياسات وتتابع تنفيذها. ومن ثم فإن التحديات عالمية النطاق مثل تلوث البيئة وتآكل طبقة الأوزون والاحتباس الحراري وغيرها، تتطلب حلولاً عالمية تسهم المواصفات الدولية في توفير المناخ المناسب لها. (دعاس،

2011، صفحة 39)

4.3.2.2.3 هيكل مواصفة الإدارة البيئية ISO14000 وإصداراتها

إن مواصفة الـ ISO 14000 تتمتع بمجموعة من المزايا وقد عكفت اللجنة على تقسيم هذه المواصفة إلى 06 عائلات

فرعية هي: (عبد اللطيف و طالبي، 2012، صفحة 421، 422)

- مجموعة الإدارة البيئية Environmental Management System

يعتبر الأكثر شيوعاً في مجموعة الـ ISO 14000 حيث بلغ عدد المؤسسات حتى عام 2000 في العالم 22897 مؤسسة في 98 دولة معظمها في أوروبا وتشتمل هذه المواصفة القياسية على المكونات الأساسية لنظام الإدارة البيئية داخل المؤسسة.

كما تشتمل على المتطلبات الأساسية التي يجب تحقيقها من قبل المؤسسات حتى يتم تأهيلها للحصول على شهادة ISO14001، ويبدأ هذا النظام من التزام الإدارة العليا للمؤسسة بإدخال البعد البيئي في أساليب إدارة أنشطتها من خلال سياسة مكتوبة ومعلنة داخل المؤسسة وخارجها، "إن الهدف الأساسي من ISO14001 هو التحسين المستمر وبالتالي تحسين الأداء البيئي للمؤسسة ومنه تحسين نوعية البيئة في المجتمع."

- التدقيق البيئي

يعرف أحياناً بالمراجعة البيئية وحسب تعريف الغرفة التجارية الدولية سنة 1989 "...هي آلية إدارية منظمة وموثقة وتتم بصفة دورية بهدف التقويم الموضوعي لكيفية أداء النظم والمعدات البيئية من أجل حماية البيئة والتوافق مع السياسات البيئية للشركة" ويهدف أساساً إلى ضمان الجودة البيئية.

- مجموعة علامات التوافق البيئي (الملصقات البيئية) Environmental Labeling

تعتبر آلية مهمة لمراقبة مدى تطابق المنتجات مع المواصفات البيئية وهي عبارة عن شعار يوضع على السلع والمنشآت الخدمية تدل على مدى كفاءتها البيئية وهي مختلفة عن البطاقات الإعلانية للسلع. وهي تزود المستهلك بمعلومات مفيدة وموثقة ذات مصداقية عالية وهي تساعد اتخاذ قرارات الشراء وبالتالي يحاول المنتجين الحصول على هذه البطاقات من أجل تسويق منتجاتهم ويوجد حوالي 25 نوع من هذه البطاقات البيئية هي العديد من دول العالم.

- مجموعة تقييم الأداء البيئي Environmental Performance Evaluation

يركز على مدى فعالية أداء المؤسسات من الناحية البيئية من جميع النواحي (مشاكل التلوث: المخلفات الخطرة- الانبعاثات الضارة في الهواء- التشريعات البيئية.....)

• مجموعة تقييم دورة حياة المنتج Life Cycle Assessment

يعرف بأنه عبارة عن دراسة جميع المراحل التي يمر بها المنتج (مادة خام، عمليات الإنتاج، الاستخدام النهائي...حتى ينتهي عمره ثم مرحلة التخلص النهائي منه) وكل مرحلة من هذه المراحل يجب أن تدرس وتحلل كل التأثيرات السلبية على البيئة (الداخلية والخارجية).

• الإعتبارات البيئية في المواصفات القياسية للمنتجات: من الموروث أن جميع المنتجات سلعا أو خدمات لها تأثيرات بيئية تحدث خلال مراحل حياتها (المواد الخام – انتهاء العمل الافتراضي) ولذا يجب الأخذ بعين الاعتبار التصميم المتنامية التي هي صديقة للبيئة ولذا تم وضع مجموعة من الإرشادات لكيفية إدخال الاعتبارات البيئية عند تصميم المنتجات الجديدة أو تعديلها وأخذت بعين الاعتبار هذه الإرشادات حاجيات العملاء في الأسواق وموقف المنتجات المنافسة وأساليب الاتصال المستخدمة للتعريف بالمنتجات.

إن الإصدار المحدث لعام 2004 أصبح يضم 16 مواصفة وهذا راجع لدمج بعض المواصفات مع عائلة المواصفات القياسية (ISO9000: 2000) المتعلقة بالمنتج، والجدول الموالي يلخص مكونات المواصفة (ISO14000) الإصدار المحدث 2004:

الجدول رقم 1-3 مكونات المواصفة (ISO14000)

المرحلة	رقم وتاريخ المواصفة	عنوان محور العمل
ISO	14000/2004	دليل إلى مبادئ الإدارة البيئية وتقنيات مساعدة
ISO	14001/2004	نظم الإدارة البيئية -متطلبات قابلة للتطبيق، وهي أداة لتأسيس وصيانة نظام الإدارة البيئية
ISO	14004/2004	نظم الإدارة البيئية -تعليمات عامة وتقنيات مساندة وتنسيق النظام مع النظم الأخرى.
ISO	14015/2001	إدارة بيئية- وتوجهات لكيفية إجراء التقييم البيئي على المواقع.

إدارة بيئية- تعليمات تقييم للأداء وتمييز ووصف العناصر المتعلقة بالإعلانات البيئية وبرامج المطابقة.	14031/1999	ISO/TR
أمثلة عن تقييم الأداء البيئي.	14032/1999	ISO/TR
إدارة بيئية- تقييم دورة الحياة- مبادئ وإطار يزود المتطلبات لإجراء تفسير دورة الحياة.	14040/1997	ISO
إدارة بيئية- تقييم دورة الحياة- مبادئ وإطار يزود المتطلبات لإجراء تفسير دورة الحياة.	14041/1998	ISO
إدارة بيئية- تقييم دورة الحياة- تقييم تأثير دورة الحياة.	14042/2000	ISO
تقييم دورة الحياة-تفسير دورة الحياة.	14043/2000	ISO
أمثلة تقييم تأثير دورة حياة تطبيق ISO14042	14047/2003	ISO/TR
أمثلة تقييم تأثير دورة حياة تطبيق ISO14041	14049/2000	ISO/TR
مفردات الإدارة البيئية -يحتوي على تعاريف المفاهيم الأساسية المتعلقة بالإدارة البيئية.	14050/2002	ISO
معلومات لمساعدة منظمات علم الغابات في استخدام نظام الإدارة البيئية ISO14001 و ISO14004	14061/1998	ISO/TR
يوحد السمات البيئية مع تصميم وتطوير المنتجات، لم يصنف كمواصفات لأغراض التسجيل والشهادة.	14062/2002	SO/TR
تعليمات لتدقيق نظم إدارة الجودة وإدارة البيئة.	19011/2002	ISO

المصدر:

5.3.2.2.3 متطلبات نظام الإدارة البيئية وفقا للمواصفة ISO 14000

يعتبر مواصفة ISO14000 مجموعة من المعايير التي توفر الادوات العملية للمؤسسات جميع انواعها الإدارة المسؤولية البيئية، حيث يسعى ISO14000 في تطوير نظم الإدارة البيئية داخل المؤسسة الاقتصادية المحددة تطبيق وتحليل دورة حياه المنتج فضلا عن التحديات البيئية مثل تغير المناخ...الخ. يتألف نظام الإدارة البيئية حسب اللجنة 207 التابعة لمنظمة التقييس (ISO) العالمية من ست متطلبات تمثل حلقة التحسين المستمر وفقا للمواصفة (ISO14001). سنتطرق لها في هذا المطلب.

● المتطلبات العامة:

على المنظمة إنشاء وصيانة نظام للإدارة البيئية، يتم تحديثه والمحافظة عليه بصورة دائمة تحقيقا للتحسين المستمر المطلوب للنظام. (طال18 صفحة 61)

● السياسة البيئية:

والمقصود هنا توضيح المبادئ والأهداف المتعلقة بالأداء البيئي الشامل للمؤسسة الصناعية، والتي من خلاله تحدد إطار عملها البيئي. ومسؤولية رسم السياسة البيئية تقع على عاتق الإدارة العليا، أما باقي الإدارات فدورها يتمثل في التنفيذ وتوفير المدخلات لصياغة وتعديل السياسة، وتوضع هذه السياسات من الإدارة للتأكيد على: (بن هلال، 2012، صفحة 61)

— مدى ملائمة هذه السياسة لطبيعة وحجم المؤثرات البيئية الناشئة عن أنشطة المؤسسة، وكذا السلع والخدمات التي تنتجها؛

— مدى الالتزام بالتحسين المتواصل والحد من التلوث؛

— مدى الالتزام باللوائح والتشريعات البيئية؛

— مدى تعميم هذه السياسة للعاملين والجمهور؛

— التأكيد على فحص ومراجعة الأهداف البيئية وتوثيقها وتنفيذها وصيانتها

• التخطيط

تخطط المنظمة لكل شيء تقريبا عدا ما هو غير متوقع، وتعد هذه المرحلة من المتطلبات الأساسية للمواصفة الدولية، وتتكون من خطوات منطقية تبدأ بتحديد الجوانب البيئية وحصر أكثرها أهمية، ومن ثم تحديد المتطلبات القانونية التي تتفق المنظمة معها ويأتي بعد ذلك تطوير الأهداف والغايات البيئية، وأخيرا إعداد برنامج عمل لإنجازها على وفق ما هو مطلوب وبما يتناسب مع المعلومات المتوفرة (آل فيجان و البياتي، 2008، صفحة 122)، وبهذا يشمل متطلب التخطيط على ثلاث متطلبات فرعية وهي:

• الجوانب البيئية

تبدأ عملية التخطيط بحصر وتحديد الجوانب البيئية بشكل عام ومن ثم تحديد الجوانب البيئية المهمة التي من الممكن التحكم فيها والسيطرة عليها وتلك من المميزات التي تخص بها المواصفة ISO14000 عن سواها إذ تمنحها مرونة في الاختيار والتمييز لتلك الأوجه، كما يتوجب على المنظمة أن تحدث ذلك الحصر بصفة دورية وان تتأكد من إن تلك الأوجه البيئية قد أخذت بالاعتبار عند صياغة الغايات والأهداف البيئية.

ويحدد بعض المختصين الجوانب الأساسية التي يتوجب الاعتبار بها كالآتي: (ولد باحمو، 2017، صفحة 144)

- انبعاث الهواء.
- استهلاك الطاقة.
- تسرب المواد السامة.
- نفايات الإدارة.
- هدر الماء.
- تلوث التربة وتحللها.
- المياه الصرف الصحي.

ويلاحظ بأن المواصفة قد ميزت بين الجوانب البيئية والتأثيرات البيئية (Impacts) أي بين السبب والنتيجة، وركزت جهد النظام في السيطرة على السبب باعتباره الأساس.

- المتطلبات القانونية البيئية:

تعمل المؤسسة على تثبيت الإجراءات اللازمة لتحديد المتطلبات القانونية وغيرها والتي يمكن أن تطبقها على الجوانب البيئية لأنشطتها وخدماتها، وتمثل هذه المتطلبات في المعايير القانونية، التنظيمية، التجارية، والصناعية، والتي يجب أن تتبعها المؤسسة الصناعية، وتتقيد بها حيث تصدرها الحكومة أو المنظمات أو البيانات التجارية، كما قد أشارت المواصفة ISO14001 ضمن ملحقاتها على أن المتطلبات الأخرى يمكن أن تتضمن: رموز وتطبيقات صناعية، مدونات أصول، الصناعة أو الخبرة، اتفاقيات مع السلطات العامة وإرشادات استثنائية. (بن هلال، 2012، صفحة 62)

- الأهداف والغايات وبرامج العمل

وينبغي على المنظمة وضع تنفيذ، والمحافظة على الأهداف والغايات البيئية بصورة موثقة عند الوظائف والمستويات المختلفة كافة مع الاهتمام بالجوانب البيئية المهمة والخيارات التقنية، والمتطلبات المالية، والتشغيلية، ومتطلبات الأعمال، وأراء الأطراف المستفيدة، كما يستلزم الأمر أن تكون الأهداف والغايات البيئية قابلة للقياس متفقة مع السياسة البيئية بما في ذلك الالتزام بالحد من التلوث، والتحسين المستمر، والمتطلبات القانونية والمتطلبات الأخرى التي تخضع لها المؤسسة. ومن الضروري أن يتضمن البرنامج الذي تضعه المنظمة لتطبيق الأهداف والغايات البيئية: تحديد مسؤولية تحقيق الأهداف والغايات البيئية لكل مستوى وظيفي وتحديد المدة الزمنية اللازمة لتحقيقها. (مشان، 2013، صفحة 66)

- تنفيذ التشغيل ويتضمن ما يلي:

- الموارد والأدوار والمسؤولية والسلطة

تحديد وتوثيق الأدوار والمسؤوليات لكل فرد من أقسام نظام الإدارة البيئية وإعلام المعنيين بالأمر، ويجب تحديد وتوثيق كل مهمة بالترتيب حتى يدرك الكل مسؤولياته، إضافة إلى مراجعتها وتحديثها دورياً، كما يجب توفير

الموارد والقوى العاملة والمهارات المتخصصة والتقنية والتمويل، وتعين الإدارة العليا في المؤسسة ممثلين لإدارة

يتولون إلى جانب مسؤولياتهم الحالية مهام وصلاحيات ومسؤوليات غرضها الآتي: (طال 18 صفحة 64)

- التأكد من أن متطلبات نظام الإدارة البيئية قد تم وضعها وتنفيذها وصيانتها بموجب هذه الوظيفة:

- تزويد الإدارة العليا بتقرير أداء نظام الإدارة البيئية للفحص وأساس للتحسين المستمر في EMS.

- التدريب التوعوية

تلتزم المواصفة بتحديد احتياجاتها التدريبية وتشير لنوعين من التدريب، الأول متخصص بالأفراد (عمال موظفين،

مجهزين، ... إلخ) الذين ينجم عن أعمالهم أثارا بيئية مهمة، والثاني يأخذ شكل التوعية البيئية بالقضايا الآتية:

- أهمية المطابقة مع السياسة البيئية وإجراءاتها مع متطلبات الإدارة البيئية.

- التأثيرات البيئية المهمة الفعلية والمحتملة لأنشطتهم ومنتجاتهم وخدماتهم، والفوائد البيئية للأداء الفردي

المحسن.

- دورهم ومسؤولياتهم لتحقيق تلك المطابقة المطلوبة مع نظام الإدارة البيئية ومتطلباته بما فيها الاستعداد

والاستجابة للطوارئ.

- العواقب التي تترتب نتيجة الانحرافات عن أساليب العمل المحددة.

إذ يتوجب على المنظمة أن تضع وتحافظ على الإجراءات التي تضمن توعية أعضائها كافة بالقضايا أعلاه، كما

تشتط المواصفة المهارة والتعليم المناسب والتدريب والخبرة للأفراد الذين يؤدون أعمالا يمكن أن تسبب أثارا

بيئية مهمة. (ولد باحمو، 2017، صفحة 146)

- الاتصالات

تعتبر عملية إتصال المنظمة مع العاملين والمهتمين بشؤون البيئة والزبائن من الأمور المهمة في نظام الإدارة

البيئية، كما تطلب المواصفة من المنظمة العمل على إيجاد قناة إتصال خارجية مناسبة توصل من خلالها

قراراتها بشأن حماية البيئة للمواطنين بشكل عام والمهتمين بشؤون البيئة بشكل خاص، وهي مسألة بحاجة إلى

الكثير من العناية والإهتمام لأنها تظهر التفوق البيئي للمنظمة كميزة تنافسية من خلال تحسين صورة المنظمة في أذهان المواطنين. (العمادي، 2011، صفحة 103)

- التوثيق

في هذه الخطوة تعمل المؤسسة على المحافظة على معلوماتها مكتوبة ومحفوظة بشكل ورقي أو الكتروني، ويكون مستوى التفصيل في هذه الوثائق بالقدر الذي يوضح المحتوى الأساسي للاهتمام البيئي للمؤسسة بالإضافة إلى جعلها في متناول الجهات المعنية والمستفيدة بشكل مباشر. (بن هلال، 2012، صفحة 63)

- ضبط ومراقبة الوثائق

يتوجب على المنظمة وفقاً للمواصفة أن تنشئ وتصور إجراءات واضحة لضبط جميع وثائق نظام الإدارة البيئية، بما يضمن تحقيق الآتي:

- أن تكون معلومة المكان وظاهرة ومحفوظة بطريقة منظمة.
- إن يتم تدقيقها دورياً وتنقيحها حسب الحاجة وإن تعتمد من قبل مسؤول لأغراض الدقة.
- أن تحدث وتكون متاحة في كل المواقع المهمة تحقيقاً للفاعلية المطلوبة.
- أن تسحب الوثائق الملغاة وفي حالة استبقاء أي منها لأغراض قانونية أو معرفية فيتم تمييزها بوضوح، إذ عادة ما تحفظ الوثائق لفترة محددة.
- كما تؤكد المواصفة على ضرورة إتباع أسلوب موحد ومرتب في اعتماد الوثائق وإجازتها وتحديد تواريخ إصدارها وتحديثها وحفظها، وإن يتم وضع الإجراءات والمحافظة عليها وتحديد آلية إصدار وتعديل جميع الوثائق. (ولد باحمو، 2017، صفحة 147)

- التحكم في العمليات

على المؤسسة تحديد العمليات المتعلقة بجوانبها البيئية المهمة والمتوافقة مع سياستها وأهدافها وغاياتها البيئية، وذلك وفق الشروط الآتية: (مشان، 2013، صفحة 68)

- وضع وتنفيذ والمحافظة على إجراءات موثقة لضبط الحالات التي يؤدي غيابها إلى الانحراف عن السياسة والأهداف والغايات البيئية.
 - وضع معايير عملية في الإجراءات.
 - وضع الإجراءات المرتبطة بتوضيح الجوانب البيئية لسلع وخدمات المؤسسة والمحافظة عليها، وإبلاغ الموردين والمتعاقدين بإجراءاتها ومتطلباتها.
 - الإستعداد والإستجابة للطوارئ
- على المؤسسة أن تقوم بوضع الإجراءات اللازمة للاستعداد للظروف الطارئة ومنع أو تقليل الآثار البيئية الناتجة عن هذه الظروف، وتقوم المنظمة بمراجعة وتعديل استعدادها للظروف الطارئة وإجراءاتها الخاصة بالاستجابة للظروف الطارئة والحوادث. ويجب أن تقوم المنظمة باختبار هذه الإجراءات على فترات معينة. (مصباحي، 2013، صفحة 144)
- الفحص والإجراءات التصحيحية وتتضمن مايلي:
- المتابعة والقياس
- على المؤسسة وضع إجراءات المتابعة والقياس وفق أسس منتظمة والمحافظة عليها، لاسيما العمليات التي تمتلك تأثيرات بيئية هامة، وتتضمن هذه الإجراءات توثيق المعلومات لمراقبة الأداء والتحكم بالعمليات، التوافق مع الأهداف والغايات البيئية للمؤسسة. (محجوبي، 2018، صفحة 30)
- عدم التوافق والإجراءات التصحيحية الوقائية
- بعد إجراء عملية المتابعة والقياس يتوصل المسؤولون إما لحالة تطابق بين المخطط والمحقق (الفعلي) وفي هذه الحالة تبقى الوضعية كما هي، إلا إذا ما أجريت تصحيحات خاصة تتعلق بجوانب أخرى أو باستحداثات تكنولوجية، أما إذا تحصل المسؤولون على حالة عدم تطابق فإنه في هذه الحالة ووفقا للمواصفة ISO14000 يتم ما يلي: (لحليح، 2017، صفحة 102)
- تحديد أسباب عدم المطابقة:

- تحديد وتنفيذ الإجراءات التصحيحية الضرورية؛
- تنفيذ أو وضع الإجراءات التحكيمية لتجنب تكرار عدم المطابقة؛
- تسجيل أي متغيرات في الأساليب المدونة الناشئة عن الإجراءات التصحيحية.

● السجلات

تقوم المنظمة بإنشاء والمحافظة على السجلات كلما كان ذلك ضروريا للبرهنة على مطابقة متطلبات نظام الإدارة البيئية ومتطلبات هذه المواصفة الدولية والنتائج المحققة، ومن بين السجلات التي يجب الاحتفاظ بها هي:

(طال18 صفحة 69)

● تدقيق نظام الإدارة البيئية

تعرف المراجعة البيئية على أنها أداة إدارية تتضمن تقييمًا موضوعيًا، دوريا وموثقا للإدارة البيئية في مؤسسة ما وهيأتها التنظيمية ومعداتها بهدف حماية البيئة عن طريق: (لحليح، 2017، صفحة 103)

- تسهيل تحكم الإدارة بالممارسات البيئية؛
 - التأكد من التقيد بسياسات المؤسسة التي تتضمن م ا رعاة المتطلبات البيئية؛
 - التقيد بالأنظمة والقوانين والتشريعات الصادرة عن الجهات المختصة في حماية البيئة.
- وتغطي المراجعة البيئية المجال الذي تتم مراجعته، عدد مرات المراجعة، طريقة المراجعة، وكذلك المسؤوليات وتقارير نتائج المراجعة، وكفاءة المراجعين والذين يمكن أن يكونوا من داخل أو خارج المؤسسة ويتمتعون بصفة الحياد والموضوعية.

● مراجعة الإدارة

يجب على الإدارة العليا للمؤسسة وعلى عدة فترات زمنية أن تقوم بمراجعة نظام الإدارة البيئية بهدف التأكد من استمرار ملاءمته وكفايته وفعاليته. كما يجب أن تشمل البيانات الواردة في مراجعة الإدارة ما يلي:

(محجوبي، 2018، صفحة 31)

- نتائج التدقيقات الداخلية؛
- المعلومات الواردة من الأطراف الخارجية المهتمة، بما في ذلك الشكاوي؛
- الأداء البيئي لنظام الإدارة البيئية؛
- مستوى تحقيق الأهداف والغايات؛
- حالة الأعمال التصحيحية والوقائية؛
- التغييرات الأخرى المرتبطة بنظام الإدارة البيئية في إطار التحسين المستمر.

3.2.3 إدارة السلامة والصحة المهنية OHSAS 18000

في ظل التعامل الحديث للمؤسسات مع القوى البشرية بإعتبارها رأس مال إستراتيجي، ومن أهم الموجودات الإنتاجية، فإن الحفاظ عليها وتوفير متطلبات الأمن المهني والصحي لها يعتبر من أبرز الأهداف التي تسعى مؤسسات الأعمال اليوم إلى تحقيقها، وخاصة لأن ذلك يؤثر بشكل مباشر على أداء مواردها البشرية، وسنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية، أبعادها وإجراءاتها، مستلزماتها وأخيرا أهميتها فب المؤسسة.

1.3.2.3 مفهوم إدارة السلامة والصحة المهنية

تعرف الصحة والسلامة المهنية بأنها: "توفير ما يلزم من الشروط والمواصفات الفنية والإجراءات التنظيمية في بيئة العمل لجعلها آمنة وصحية، بمعنى ألا تقع فيها حوادث ولا تنشأ عنها إصابات مهنية"، كذلك ينظر السلامة والصحة المهنية على أنها تحقيق الأداء الآمن في بيئة العمل، والذي يضمن عدم وقوع الحوادث أو الإقلال منها قدر الإمكان وإلى المستوى الأدنى أثناء العمل. كما يجب تأمين بيئة عمل خالية من المؤثرات الضارة بالصحة المهنية للعاملين مثل ملوثات الهواء، الضوضاء، الحرارة والرطوبة... وغيرها. (راشي، 2011، صفحة 167)

2.3.2.3 ماهية مواصفة إدارة السلامة والصحة المهنية OHSAS 18000

يعد تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أمرا حيويا لكل الشركات المعاصرة باختلاف نشاطها واختلاف أحجامها، ومكونا هاما يدعم سلامة أنشطتها. يعالج هذا المطلب أهم الجوانب النظرية الخاصة بهذا النظام إنطلاقا من تطوره التاريخي مروراً بتعريفه وصولاً إلى مكوناته وهو ما تتناوله العناصر الثلاث لهذا المطلب وفق ما يلي:

1.2.3.2.3 التطور التاريخي لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18000

مر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية بالعديد من التطورات رافقت مختلف الفترات الزمنية التي عاصرها، حيث ساهمت كل فترة في تشكيل مضمون النظام بما هو متعارف عليه حاليا، ويمكن تقسيم التطور التاريخي لنظام الصحة والسلامة المهنية تبعا لمجموعة من الفترات الزمنية كما يلي: (حدادي، 2019، الصفحات 6-9)

ويعد أبرز حدث في القرن الثامن عشر مساهمات (Bernardino Ramazzini)، الذي كتب "خطاب حول أمراض العمال"، وهو كتاب حدد فيه رامازيني أوجه الشبه الحاسمة بين الأمراض التي يعاني منها العمال ومهنيهم. وربط

الأمراض المهنية بالتعامل مع المواد الضارة والحركات غير المنتظمة أو غير الطبيعية للجسم. ويعد الكثير مما كتبه الرمازي صالحا لغاية اليوم. خلال الثورة الصناعية، كانت عمالة الأطفال في المصانع شائعة بساعات عمل طويلة وظروف غير صحية وغير آمنة في كثير من الأحيان، وبعد تفشي الحمى بين الأطفال العاملين في مصانع القطن في مانشستر (Manchester) إنجلترا، بدأ الناس بالمطالبة بتحسين ظروف العمل في المصانع، في نهاية المطاف أجبر الضغط العام الحكومة على إصدار قانون الصحة والأخلاق عام 1802، ويعد هذا بمثابة حجر الأساس في التشريع وبداية التدخل الحكومي في السلامة في مكان العمل. في الولايات المتحدة عندما بدأ القطاع الصناعي في النمو، كانت ظروف العمل الخطرة شائعة جدا، وبعد انتهاء الحرب الأهلية، زرعت بذور حركة السلامة في هذا البلد حيث تم إدخال تفتيش المصانع في ولاية ماساشوستس (Massachusetts) في عام 1867، ثم تم تأسيس مكتب إحصائيات العمل لدراسة الحوادث الصناعية والإبلاغ عن المعلومات ذات الصلة حول تلك الحوادث في عام 1869. وشهدت هذه الفترة أيضا ظهور منظمة العمل الدولية التي أرست مفاهيم حماية العمال ومختلف حقوقهم أثناء مزاولتهم للعمل وتعزيز ظروف العمل والبيئة السليمة والأمنة والصحية عام 1919.

شهد القرن 25 والنصف الأول من القرن 11 تغيرات اقتصادية وتقنية وإجتماعية سريعة. وظهر حركة لترشيد الإنتاج وجعله أكثر فعالية من حيث التكلفة، ما انجر عنه ارتفاع الوفيات بين العمال، مما دفع الى تطوير السلامة المهنية لتصبح مجالا مهنيا. فبدأ اهتمام المهندسين بالمخاطر والإرتفاعات، وشكلوا تقنيات السلامة، كتبوا منشورات عملية عن السلامة المهنية، واهتم علماء الاجتماع، وعلماء النفس، والأطباء أكثر بالمسائل المتعلقة بأسباب الحادث. وشهدت هذه الفترة أيضا ظهور حركة السلامة الأمريكية الأولى، التي بدأت كمبادرة خاصة في عام 1906 من قبل شركة US Steel وانتشرت بعد ذلك في دول أوروبا الغربية، وتعود جذور أنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى هذه الحركة إذ تم تطوير هذه الأنظمة بشكل عام في الشركات الكبيرة، بالتعاون مع شركات التأمين وبشكل مستقل عن السلطات التنظيمية. إن الاهتمام العالمي بنظام الصحة والسلامة المهنية وتطوره جاء تبعا للكوارث الصناعية التي شهدها العالم، بدأ من حادث فليكس بورغ، وهي قرية دمرت نتيجة انفجار منشأة نايبرو لتد (Nypro-ltd) لإنتاج الكابرولاكتام (Caporolactam) ومن بين نتائج هذه الكارثة ظهور أولى متطلبات الحماية بالنسبة للشركات الكيميائية. وفي عام 1976

بشمال إيطاليا دفع انفجار خطير مصنع لتصنيع المواد الكيميائية الاتحاد الأوروبي إلى اعتماد التوجيه EEC/501/82 في 11 جوان 1982 بشأن مخاطر الحوادث الرئيسية لبعض الأنشطة الصناعية (معروفة باسم توجيه Seveso المفوضية الأوروبية، 1982). تليها كارثة بيبير ألفا (Piper Alpha) سنة 1988، والتي تعد أسوأ كارثة انفجار لمنصة بحرية لاستخراج النفط في التاريخ، انفجرت لتخلف مقتل 167 عامل وتسببت في خسائر قدرت ب 2 مليار دولار، الكثير من خبراء الصحة والسلامة يعتبرون هذه الكارثة نقطة تحول في مسار نظام الصحة والسلامة المهنية، أصبح نظام التحكم في أخطار الحوادث الكبرى (COMAH) ساري المفعول في المملكة المتحدة في 1 أبريل 1999. تلاها صدور مجموعة من القوانين والتنظيمات لمختلف الدول.

إن الملاحظ لتاريخ هذه الكوارث وارتباطها مع نظام الصحة والسلامة، يجد أن نتائج التحقيق بادية كانت تلقي اللوم على فشل المسير كسبب رئيسي في مختلف الإصابات التي قد تصيب العمال اثناء مزاولة نشاطهم، بعد ذلك القي اللوم على العامل التكنولوجي كسبب رئيسي في معظم الحوادث، ثم وفي الفترة الأخيرة تم ادماج العاملين معا (فشل المسير والفشل التكنولوجي) في فشل واحد وهو فشل النظام الإداري، ومن هنا جاءت الانطلاقة من الإدارة كعنصر فعال في تعزيز الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل وحماية المحيط الخارجي والداخلي للمؤسسة من آثار التي قد تنجر عن نشاط المؤسسة. ومن هنا بدأت بوادر الاهتمام بالصحة والسلامة المهنية كنظام إدارة.

شهدت فترة التسعينات أيضا ظهور أنظمة عالمية لحماية الصحة والسلامة المهنية أرست معايير ومتطلبات دولية تساعد مختلف الهيئات والمؤسسات على تطبيق أنظمة الصحة والسلامة المهنية إضافة إلى انتشار للمعايير الوطنية وأنظمة إصدار الشهادات الخاصة للاختيار من بينها.

سبب هذا ارتباطا وحيرة لدى هذه الشركات وقوض مصداقية كل مشاركة فردية وخلق حواجز تجارية، وإدراكا لهذا العجز بدأت مختلف الهيئات إضافة الى منظمة العمل الدولية بصورة منفصلة في تطوير ووضع معايير الإدارة السليمة. فتم تشكيل مجموعة مشروع الخدمات الاستشارية للصحة والسلامة المهنية (Occupational Health and Safety Advisory Services) (OHSAS) لإنشاء نهج موحد واحد، ونشرت مجموعة BSI (British Standards Institution) سلسل OHSAS في عام 1999. تضمنت السلسلة اثنين من المواصفات:

- مواصفة 18001: قدمت متطلبات لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية والتي تم تحديثها في جوان 2007؛

- مواصفة 18002: أعطت المبادئ التوجيهية لتنفيذ مواصفة 18001.

أهم ما جاء خلاله مواصفة ISO4500 التي تعتبر آخر ما توصل إليه مجال إدارة الصحة والسلامة المهنية، هو معيار دولي جديد يوفر إطارا للمؤسسة لإدارة المخاطر ومنع إصابات العمل وتعزيز صحة العاملين. والهدف المقصود منه تحسين وتوفير مكان عمل آمن وصحي بهدف مساعدة المؤسسات، بغض النظر عن حجمها أو صناعتها، في تصميم أنظمة للوقاية من الإصابات واعتلال الصحة بشكل استباقي. وقد تم تصميم جميع متطلباتها بحيث يتم دمجها في إدارة المؤسسة وعمليات الأعمال.

2.2.3.2.3 التعريف بمواصفة نظام إدارة السلامة والصحة المهنية OHSAS18000

يمكن تعريف نظام إدارة السلامة والصحة المهنية OHSAS18000 على أنها: "جزء من النظام العام للإدارة، يهدف إلى تسهيل تسيير المخاطر، الحوادث المرتبطة بنشاطات المؤسسة"، وعليه من خلال هذا التعريف فإن هذا يتحقق من خلال تفعيل المتطلبات اللازمة ومراجعة مدى تطبيقها لتطوير وتطبيق وإنشاء وخدمة وصيانة سياسة السلامة والصحة المهنية. (قواسمي، 2021، صفحة 49)

كما يمكن تعريفها أيضا بأنها: "مجموعة من الإجراءات التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين، والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنشأة، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العاملين على العمل." (الأعرج، 2010، صفحة 21)

3.2.3.2.3 متطلبات نظام إدارة السلامة والصحة المهنية OHSAS18001

للحصول على المواصفة يتطلب من المؤسسة تحقيق المتطلبات التالية

- المتطلبات العامة

- سياسة السلامة والصحة المهنية

يفترض أن تكون ملائمة لطبيعة مستوى مخاطر السلامة والصحة المهنية في المؤسسة، وتتضمن الإلتزام بالتحسين المستمر، وتتضمن الإلتزام الذي يتفق على الأقل مع التشريعات الحالية القابلة للتطبيق للسلامة والصحة المهنية ومع

بقية المتطلبات. وموثقة ومطبقة، ومعلنة لكافة الموظفين، ومتاحة للأطراف المهتمة. وأخيراً، قابلة للمراجعة بصورة دورية لضمان ملاءمتها للمنظمة. (الأعرج، 2010، صفحة 25)

- التخطيط : ويشمل التخطيط لتحديد مصادر الخطر وتقييم الخطر الناتج والتحكم فيه ،متطلبات قانونية ومتطلبات أخرى ، الأهداف ،برامج إدارة السلامة والصحة المهنية.
- التطبيق والتشغيل و تشمل الهيكل والمسئولية، التدريب والتوعية والكفاءة الإستشارات والاتصال التوثيق التحكم في الوثائق والبيانات ، الرقابة على العمليات، الاستعداد والاستجابة للطوارئ
- الفحص والإجراءات التصحيحية: المراقبة وقياس الأداء، الحوادث والحوادث المحتملة وعدم المطابقة والإجراءات التصحيحية والوقائية، إدارة السجلات التدقيق.
- مراجعة الإدارة

3.3 المواصفات الدولية المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي

على الرغم من وجود العديد من معايير المساءلة الاجتماعية، إلا أن مبادئها متشابهة للغاية. وهي تتناول المعايير المتعلقة بساعات العمل والأجور والتمييز والانضباط والعمل القسري وعمالة الأطفال والصحة والسلامة وحرية تكوين الجمعيات.. وتستند أغلب هذه المعايير إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وتشمل بعضها مبادئ بيئية. وتدعو معايير أخرى إلى إنشاء أنظمة إدارة. وكلها تتطلب على الأقل الامتثال للقوانين الوطنية للبلد المضيف. والفرق الرئيسي بين معايير المساءلة الاجتماعية المختلفة هو السوق المستهدفة. فمعظمها مصمم للعلامات التجارية الكبرى أو تجار التجزئة الذين يلتزمون بفرض الامتثال للمعايير في سلاسل التوريد الخاصة بهم، وقليل منها يستهدف المصانع بشكل مباشر. وبعض المعايير خاصة بقطاعات محددة فقط، على سبيل المثال، صناعة الملابس أو الزراعة. ومن المدهش إلى حد ما أن عدداً كبيراً منها مصمم خصيصاً لتطبيقه على الموردين والمشتريين للسلع التي تحمل شعار الجامعة. وكانت المعايير الأولى مخصصة للتدقيق والتصديق من قبل طرف ثالث. ولكن المعايير الأحدث ليست أكثر من مجرد إرشادات وتنديقات لمساعدة الشركات على الإبلاغ عن مسؤوليتها الاجتماعية وتحسينها

1.3.3 معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000

منذ نهاية الثمانينيات ، زاد الاهتمام بالسلوك الأخلاقي والقيم الإنسانية والبيئية المختلفة. هذا الاتجاه، هو انعكاس لمسؤولية المؤسسة تجاه الفاعلين الداخليين والخارجيين المعينين من قبل أصحاب المصلحة. لقد أتاح تطور حركة المسؤولية الاجتماعية إعداد المجال لمرحلة جديدة من التوحيد القياسي في الأمور المجتمعية لتلبية احتياجات المصدقية وقابلية المقارنة لسلوك الشركات. ومن أجل هذا الهدف ، تم تصميم الإطار المرجعي للمساءلة الاجتماعية 8000 في أكتوبر 1997 ، من قبل *Social Accountability International (SAI)* المعروف سابقًا باسم مجلس وكالة اعتماد الأولويات الاقتصادية (CEPAA). يهدف هذا المعيار إلى زيادة السلامة والصحة في المجتمع، لضمان استمرار الربحية وحماية صورة المنظمة وسمعتها. يسعى إلى توفير استجابة للمتطلبات الأخلاقية للموظفين والمراسلين الخارجيين. هذا النوع من الشهادات الاجتماعية على أساس معيار SA 8000 هو أحد الأشكال الجديدة للتدقيق الاجتماعي. هذا الأخير ، الذي كان موجودًا بالفعل منذ حوالي عشرين عامًا من خلال الانتقال إلى المجال الاجتماعي للطرق المستخدمة بشكل شائع في المجالات المالية والمحاسبية. التدقيق الاجتماعي هو العملية التي تحدد المنظمة من خلالها تأثيرها على المجتمع وامثالها للتشريعات .

1.1.3.3 مفهوم معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000

ويعتبر أحد المعايير الأولى في مجال الاجتماعي للمؤسسات، يستند إلى القيم العالمية الناشئة عن اتفاقيات حقوق الإنسان الدولية، التي وضعت بمبادرة من الأمم المتحدة. وتشمل هذه الاتفاقيات الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل. وتتعلق الاتفاقيات الأخرى التي وضعتها منظمة العمل الدولية، فإن معيار SA 8000 يعطي الأساس للشهادة. ويتطلب الحصول على الشهادة أن تخضع المؤسسة للتدقيق من قبل كيان معتمد من قبل SAI (المساءلة الاجتماعية الدولية).

و يعرف بانه: "مشروع توحيد طوعي للتحكم في ظروف العمل والتحقق من قبل هيئة مستقلة من الامتثال لهذا المعيار من قبل المصانع. تستند هذه الوثيقة إلى اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل." (Damak-Ayadi, 2004, p. 4) وقد تم إعداده من قبل ممثلي النقابات

العمالية ، ومنظمات حقوق الإنسان وحقوق الطفل ، والمدرسين ، وممثلي المصنعين ، والموزعين ، وكذلك المستشارين والمحاسبين وهيئات إصدار الشهادات. تمت كتابته بالتشاور مع العديد من الشركات والمنظمات الدولية مثل منظمة العفو الدولية. إنه مصمم للتطبيق في جميع البلدان والصناعات ومفتوح للتحقق من طرف ثالث ، شريطة أن تتم الموافقة على جهة التحقق من قبل الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة.

2.1.3.3 نطاق تطبيق معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000

تتعلق شهادة SA8000 بجميع الشركات والموردين والمقاولين من الباطن. يمكن للأخير، وفقًا للجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة ، إجراء ثلاثة أنواع من عمليات التدقيق ؛

- النوع الأول يحدث عندما تقوم المؤسسة بتقييم نفسها ، على سبيل المثال قد تقوم بإجراء تدقيق داخلي للتأكد من أنها يمكن أن تكون متوافقة مع SA8000 أو للتحضير لأنواع أخرى من عمليات التدقيق. هذا النوع الأول لا يشكل شهادة ولكنه ضروري هناك؛

- النوع الثاني يحدث عندما يتم تقييم المنظمة من قبل مشتر لمنتجاتها مقابل معيار يختاره المشتري نفسه. هذا النوع من التدقيق لا يمنح شهادة اجتماعية أيضًا.

النوع الثالث يحدث عندما تخضع المؤسسة طوعية للتدقيق الخارجي على أساس معيار موحد. يمكن إجراء هذا التدقيق من قبل هيئة إصدار الشهادات أو شركة تدقيق أو منظمة غير حكومية أو نقابة عمالية. اعتمادًا على احتياجاتها ، وما تتوقعه الأطراف من المؤسسة التي يتم تقييمها ، يمكن أن تخضع المؤسسات لواحد من ثلاثة أنواع من التدقيق. تم طلب تدقيق الشهادة من قبل شركة تسعى للتحكم المستقل في سلوك مقاوليها من الباطن المقاولون من الباطن الذين ينتجون البضائع للشركات الأمريكية والأوروبية والذين يأملون في أن يثبتوا للعملاء أنهم يعاملون عمالهم بإنصاف ، او المنظمات المتقدمة أو متعددة الأطراف التي تسعى إلى ضمان أن المنتجات تأتي من الشركات التي تحترم أخلاقياتها.

ومع ذلك، فقد قرر الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة في حالات خاصة:

- بالنسبة للشركات التابعة: لا يتم تدقيق الأخيرة تلقائيًا مع المكتب الرئيسي الذي يطلب المواصفة.
- بالنسبة للقطاع الزراعي: تتعلق الوثيقة الإرشادية لمعيار SA8000 بالتصنيع أكثر من الزراعة ، ولكن يمكن استخدام هذا المعيار في القطاع الزراعي كدليل.

3.1.3.3 الفوائد والتكاليف تطبيق معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000

بالنسبة للشركة ، من المفترض أن تكون الفوائد المستمدة من اعتماد SA8000 كبيرة: تحسين ظروف العمل والروح المعنوية للمرؤوسين ، والحد من حوادث العمل ، إلخ. يسمح نظامها بمنح العملاء والمستثمرين الثقة وتعزيز جودة المنتج. بالنسبة للموردين والمقاولين من الباطن ، فإن الفوائد مهمة أيضًا لأن السمعة الطيبة يمكن أن تولد عقودًا جديدة أو طويلة الأجل. من خلال إيلاء المزيد من الاهتمام للعمال ، تتوقع المؤسسة انخفاض التغيب عن العمل ، وزيادة الالتزام بعملهم ، وتعزيز العلاقات مع النقابات وأصحاب المصلحة الآخرين.

من ناحية أخرى ، هناك أربعة أنواع من التكاليف المرتبطة بتنفيذ الإجراءات المقدمة بالنسبة لـ SA8000 ، يمكن التفاوض على التكاليف الثلاثة الأولى ، على عكس الرابع ، مع الأطراف الأخرى. ترتبط التكلفة الأولى بالإجراءات التصحيحية والوقائية المتخذة لضمان الامتثال للمعيار. التكلفة الثانية تتعلق بالتحضير للمراجعة. التكلفة الثالثة هي تكلفة المراجعة المستقلة التي تجريها المنظمة المعتمدة لإجراء التدقيق. في حالة عدم المطابقة ، ترتبط التكلفة الرابعة بالإجراءات التصحيحية المتخذة لحل المشكلات التي حددها المدققون

4.1.3.3 بنود معيار المساءلة الاجتماعية الدولية SA 8000

تحتوي الوثيقة التوجيهية على ثمانية فصول تتعلق بعمل الأطفال ، والعمل الجبري ، والصحة والسلامة ، وحرية تكوين الجمعيات ، والحق في التفاوض على الاتفاقات الجماعية. التي توفر السياق لتفعيل الشهادة الاجتماعية ومساعدة المدققين الخارجيين والداخليين في إعداد وتنفيذ التدقيق. وهي ليست إلزامية للشركات ولكنها مفيدة لتنفيذ برامج الإدارة الداخلية ومراقبة التوصيات والإجراءات الواردة فيها، ويمكن ذكر بنود المعيار ومتطلباته:

• عمالة الأطفال و متطلبات هذا البند هي :

- لا تمارس المؤسسة أو تدعم استخدام عمالة الأطفال على النحو المحدد في المعيار.

- تقوم المؤسسة بإنشاء ، وتقديم ، والدفاع ، والتواصل بصدق مع الموظفين وغيرهم الأطراف المهمة التي لديها سياسات وإجراءات لإعادة تأهيل الأطفال الذين تبين أنهم يعملون في ظل ظروف تفي بتعريف العمل وتضمن الدعم الكافي لتمكين هؤلاء الأطفال من الحضور والبقاء في المدرسة حتى `` لم يعودوا يستوفون تعريف الطفل.

- تضع المؤسسة وتعرض وتدافع عن سياسات وإجراءات الموظفين والأطراف المهمة الأخرى وتتواصل معها بشكل فعال لتعزيز تعليم الأطفال المشمولين بتوصية منظمة العمل الدولية رقم 146 والعاملين الشباب الذين يخضعون للتشريعات المحلية بشأن التعليم الإلزامي أو الذين يذهبون إلى المدرسة ، بما في ذلك تعني المساومة ضمان عدم توظيف أي من هؤلاء الأطفال أو العمال الشباب خلال ساعات الدراسة ، وأن الوقت الذي يقضيه يوميًا في وسائل النقل (من وإلى العمل ومن وإلى المدرسة) ، إلى المدرسة والعمل ، لا يتجاوز في المجموع 10 ساعات في اليوم.

- لا تقوم المؤسسة بكشف الأطفال أو الشباب العاملين داخل أو خارج مكان العمل العمل في مواقف خطرة أو غير آمنة أو غير صحية.

- العمل القسري : اي لا تمارس المؤسسة أو تدعم استخدام العمل الجبري ولا يقوم الأفراد بذلك قد يضطر إلى ترك "وديعة" أو أوراق هويته وقت ارتباطه بالمؤسسة.
- صحة والأمان : ويشمل البند المتطلبات التالية:

- تضمن المؤسسة ، بمواكبة المعرفة الحالية للصناعة وأخطارها ، بيئة عمل آمنة وصحية وتتخذ التدابير اللازمة لتجنب الحوادث والإصابات الناجمة أو المرتبطة أو التي تحدث أثناء العمل ، والحد ، إلى أقصى حد ممكن معقول. ، أسباب المخاطر الكامنة في بيئة العمل.

- تعين المؤسسة ممثلًا للإدارة العليا ليكون مسؤولاً عن صحة وسلامة جميع الموظفين ويكون مسؤولاً عن تنفيذ عناصر الصحة والسلامة في هذا المعيار.

- تضمن المؤسسة أن يتلقى جميع الموظفين تدريبًا منتظمًا ومكتوبًا على الصحة والسلامة وأن يتم توفير

هذا التدريب للموظفين المعيّنين حديثاً أو المعاد تعيينهم.

- تطبيق المؤسسة أنظمة لاكتشاف أو تجنب أو تحييد التهديدات المحتملة على صحة وسلامة جميع الموظفين.

- توفر المؤسسة لجميع الموظفين حمامات نظيفة ، وإمكانية الوصول إلى مياه الشرب ، وعند الاقتضاء ، مرافق تلي معايير النظافة لتخزين الطعام.

- تضمن المؤسسة أن المهاجع المقدمة للموظفين ، إن وجدت ، نظيفة وآمنة و تلبية احتياجات الموظفين الأساسية.

• حرية الحق النقابي و المفاوضات الجماعية : حيث تحترم المؤسسة حق جميع الموظفين في تشكيل النقابات والانضمام إليها من اختيارهم والمفاوضة الجماعية. حيث يقيد القانون الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية ، كما تسهل المؤسسة أنماطاً متوازية من تكوين الجمعيات المستقلة والحرية والمفاوضة لجميع الموظفين. تضمن المؤسسة أن ممثلي الموظفين ليسوا ضحايا للتمييز وأنهم يمكن الاتصال بأعضاء في مكان العمل.

• تمييز : لا تمارس المؤسسة أو تدعم التمييز في التوظيف أو التعويض أو الوصول إلى التدريب أو الترقية أو إنهاء الخدمة أو التقاعد على أساس العرق أو الطبقة الاجتماعية أو الأصل القومي أو الدين أو الإعاقة أو الجنس أو التوجه الجنسي أو العضوية النقابية أو الانتماء إلى حزب سياسي.

لا تسمح المؤسسة بأي سلوك ، بما في ذلك الإيذاء والكلام والاتصال الجسدي ، الذي ينطوي على الإكراه الجنسي أو التهديد أو الإساءة أو أي شكل من أشكال الاستغلال.

• الممارسة التأديبية : لا تمارس المؤسسة أو تدعم استخدام العقاب البدني ، الإكراه النفسي أو الجسدي والإساءة اللفظية.

• مدة العمل القانونية : تلتزم المؤسسة بالقوانين المعمول بها ومعايير الصناعة فيما يتعلق بساعات العمل. مهما كان الأمر ، لا يمكن مطالبة الموظفين بالعمل أكثر من 48 ساعة في الأسبوع على أساس منتظم. بالإضافة

إلى ذلك ، يحق للموظفين الحصول على يوم عطلة واحد على الأقل لمدة سبعة أيام ، وتضمن المؤسسة ألا يتجاوز العمل الإضافي (أكثر من 48 ساعة في الأسبوع) 12 ساعة لكل موظف في الأسبوع ، وأنه غير مطلوب إلا في الظروف الاستثنائية والقصيرة الأجل ، وأن تعويضها يؤدي دائمًا إلى زيادة الراتب.

• **الأجور والتعويضات:** ستضمن المؤسسة أن تكون الأجور المدفوعة لأسبوع العمل العادي مساوية على الأقل للمعايير الدنيا التي ينص عليها القانون أو السائدة في الصناعة وأنها دائمًا كافية لتلبية الاحتياجات الأساسية للموظفين وتوفير الدخل التقديري، كما تضمن المؤسسة عدم حدوث أي تخفيضات في الأجور لأسباب تأديبية وتضمن إبلاغ العمال بشكل واضح ومنتظم بجميع التفاصيل المتعلقة بتفاصيل الأجور والمزايا. تضمن المؤسسة أيضًا أن الأجور والمزايا تتوافق تمامًا مع جميع القوانين المعمول بها وأن التعويض يتم تسليمه للعمال بالشكل الذي يناسبها ، إما نقدًا أو بشيك.

تضمن المؤسسة أنها لا تنفذ اتفاقيات عقود العمل فقط أو أنظمة التعلم الزائفة من أجل تجنب الوفاء بالالتزامات تجاه الموظفين بموجب القانون المعمول به. ، كجزء من قوانين ولوائح العمل والضمان الاجتماعي.

5.1.3.3 اجراءات ومتطلبات معيار المساءلة الاجتماعية

يجب أن تتقدم المؤسسة التي تطلب شهادة SA8000 إلى منظمة معتمدة من قبل الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة. من حيث التسلسل الزمني ، تتم الشهادة وفقًا لترتيب معين بمراحل يمكن أن تمتد إجمالاً على مدى عدة سنوات اعتمادًا على الحالة السابقة للشركة ، وقدرات المتقدمين ومنظمي الشهادة لتفسير التوجيهات والمشورة بحكمة ونجاح عمليات إعادة التنظيم اللازمة وصرامة المراجعين وهيئات إصدار الشهادات.

في البداية ، هناك مشروع لإدارة المؤسسة ليتم اعتمادها ، ويتم تحديد ذلك من خلال حالة المنافسة في القطاع أو ببساطة تفرضه الشركات العميلة. يقوم المديرون بإجراء تقييم ذاتي للشركة بناءً على الشبكة المكونة لكل معيار ويمكنهم استنتاج التناقضات الملحوظة. قد تبدو عمليات إعادة التنظيم التي سيتم تقديمها ، ومقاومة الموظفين للتغلب عليها ، والمبالغ التي سيتم إنفاقها على الشهادات كبيرة جدًا مقارنة بالمكاسب المتوقعة. المصادقة ليست إجراء شكلي بسيط: فهي تمثل مقدمة حقيقية في المؤسسة لم تكن هي نفسها قبل هذا التدخل وبعده.

بعد هذه الخطوة الأولى، يقوم مديرو المؤسسة بالاتصال بالجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبة وهيئة إصدار الشهادات ، والتي ترسل مستندات معلومات المؤسسة والإجراءات الواجب اتباعها. تبدأ الخطوة التالية بعقد مع هيئة إصدار الشهادات. الخطوة الثالثة هي التدقيق. تؤدي مرحلة التدقيق هذه إلى ظهور تقرير تدقيق ، ثم يتم منح الشهادة أو رفضها. لكن هذه الشهادة ستؤدي إلى عمليات تدقيق للمراقبة وإذا تم تحديد حالات عدم مطابقة خطيرة أثناء عمليات تدقيق المراقبة، فيمكن إلغاء الشهادة. تم تفصيل إجراءات المراجعة في العناصر التالية:

- سياسة المؤسسة : يقوم كبار المديرين بانتظام بمراجعة الامتثال والملاءمة والفعالية المستمرة لسياسات المؤسسة وإجراءاتها ونتائجها مع متطلبات هذا المعيار والمعايير الأخرى التي تشترك فيها المؤسسة. يتم إجراء التعديلات والتحسينات على النظام حسب الضرورة.
- مراجعة الإدارة: يقوم كبار المديرين بانتظام بمراجعة الامتثال والملاءمة والفعالية المستمرة لسياسات المؤسسة وإجراءاتها ونتائجها مع متطلبات هذا المعيار والمعايير الأخرى التي تشترك فيها المؤسسة. يتم إجراء التعديلات والتحسينات على النظام حسب الضرورة.
- ممثلي المؤسسة: تعين المؤسسة ممثل الإدارة العليا الذي يضمن ، بصرف النظر عن أي مسؤولية أخرى تلبية متطلبات هذا المعيار، كما تسمح المؤسسة للأفراد غير الإداريين باختيار مجموعتهم الخاصة لتسهيل التواصل مع الإدارة بشأن الأمور المتعلقة بهذا المعيار.
- التنظيم والتنفيذ: تضمن المؤسسة فهم متطلبات هذا المعيار وتنفيذها على جميع مستويات المنظمة. تتضمن الطرق المستخدمة للقيام بذلك ، مع تحديد واضح للأدوار والمسؤوليات والسلطة، و تدريب الموظفين الجدد و أو المؤقتين في وقت التوظيف برامج التدريب والتوعية المنتظمة للموظفين الحاليين، بالإضافة للمراقبة المستمرة للأنشطة والنتائج لإثبات فعالية الأنظمة المطبقة لتلبية سياسة المؤسسة ومتطلبات هذا المعيار
- مراقبة الموردون: يجب على المؤسسة تحديد وضمان الإجراءات المعتمدة لتقييم واختيار مورديها ، بناءً على قدرتهم على تلبية متطلبات هذا المعيار. تحتفظ المؤسسة كما هو مطلوب بالالتزامات التي قدمها الموردون

إلى المسؤولية الاجتماعية ، بما في ذلك الوثيقة المكتوبة التي يتعهد الموردون بموجها على توافق مع جميع متطلبات هذا المعيار

المشاركة عند الطلب في الأنشطة الرقابية للشركة ، وتصحيح أي انتهاك لمتطلبات هذا المعيار على الفور ، و إبلاغ المؤسسة على الفور وبدون قيود بأي علاقة عمل ذات الصلة مع الموردين الآخرين والمقاولين من الباطن.

- يجب على المؤسسة تقديم أدلة معقولة على الامتثال لمتطلبات هذا المعيار من قبل مورديها والمقاولين من الباطن.

• معالجة الأخطاء واتخاذ الإجراءات التصحيحية : حيث تقوم المؤسسة بالتحقيق في مخاوف الموظفين والأطراف المعنية الأخرى ومعالجتها والاستجابة لها فيما يتعلق بالامتثال / عدم الامتثال لسياسة المؤسسة و / أو متطلبات هذا المعيار. لا تقوم المؤسسة بتأديب أو فصل أو تمييز ضد أي موظف يقدم معلومات تتعلق بالامتثال للمعيار، تطبق المؤسسة إجراءات تصحيحية وتصحيحية وتصدر موارد تتناسب مع طبيعة وشدة أي انتهاك لسياسة المؤسسة و / أو متطلبات هذا المعيار.

• الاتصالات الخارجية: تضع المؤسسة وتضمن إجراءات للإبلاغ المنتظم ببيانات الأطراف المعنية وغيرها من المعلومات المتعلقة بمتطلبات هذه الوثيقة ، بما في ذلك نتائج مراجعات الإدارة ومراقبة الأنشطة.

• الوصول المراجعة و التحقيق: عند الاقتضاء بموجب العقد، توفر المؤسسة المعلومات وتوفر وصولاً معقولاً للأطراف المعنية التي ترغب في التحقق من الامتثال لمتطلبات هذا المعيار. بالإضافة إلى ذلك ، عندما ينص العقد ، سيتم ضمان نفس المعلومات والوصول من قبل موردي المؤسسة والمقاولين من الباطن ، من خلال تضمين مطلب بهذا المعنى في عقود الشراء الخاصة بالمؤسسة. (Damak-Ayadi, 2004)

6.1.3.3 تقييم مساهمة معيار المساءلة الاجتماعية

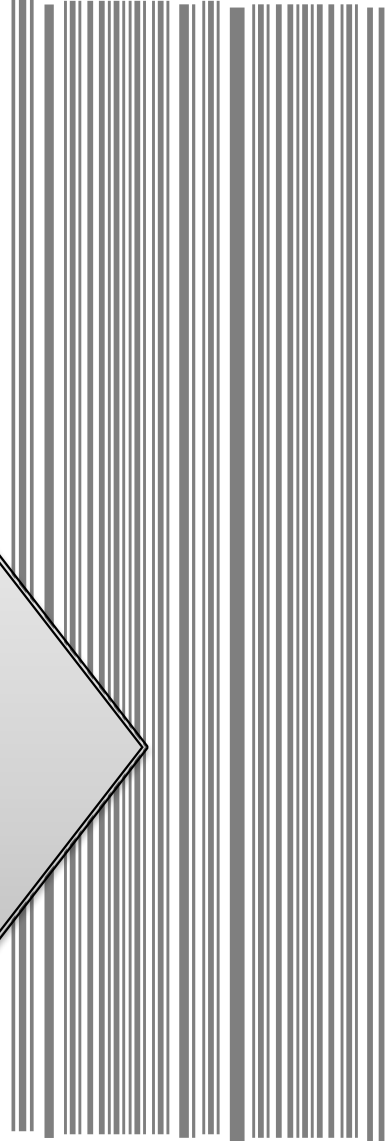
في دراسة (Turzo, Montrone, & Chirieleiso, 2024) وجد ان هو المعيار الأكثر تأثيرًا في مجال شهادة المساءلة الاجتماعية في مجال حقوق الإنسان والعمل لأنه يوفر نظامًا معترفًا به للتحقق من الأداء الأخلاقي وإطارًا شاملاً لتحسين ظروف مكان العمل ، حيث إن التدقيق من قبل طرف ثالث هو الفارق الرئيسي بين SA8000 وبرامج الأخلاقيات النموذجية الأخرى (مثل مدونات السلوك) وهو أمر ضروري للتبني الناجح لـ SA8000 من خلال تعزيز السلوك الأخلاقي للشركات، كما تعمل SA8000 أيضًا على منع الاستغلال المجاني ويضمن أحد أحكامه الرئيسية الأجور العادلة والدخل المعقول.

إن نظام SA8000 يهدف إلى تقليل الحوافز التي تدفع أصحاب العمل إلى الانخراط في سلوكيات الاستغلال من خلال استغلال الموظفين أو انتهاك حقوقهم العمالية لخفض التكاليف، وذلك بالاعتماد على توقع تجنب العقوبات. ومن خلال تعزيز بيئة عمل أكثر مسؤولية وأخلاقية، يساهم نظام SA8000 في تحسين ظروف العمل وتعزيز الشعور بالمسؤولية بين أصحاب العمل. كما تساعد SA8000 الشركات على إشراك أصحاب المصلحة. على سبيل المثال، من خلال وثيقة التوجيه SA8000 ، فهو يساعد الشركات في إدارة العلاقة مع أصحاب المصلحة، مما يؤدي إلى توليد فوائد طويلة الأجل .

الخلاصة :

أدركت المؤسسات العاملة في القطاع الاقتصادي ضرورة إدماج الجوانب الاجتماعية والتنمية المستدامة في إدارتها. ويتم اختيار توحيد معايير المواصفات الدولية كوسيلة لمراعاة أبعاد الاجتماعية. ويشكل هذا الاختيار محورا للاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة. وتحقيقا لهذه الغاية، تسعى المؤسسات للدخول طوعا في عملية التقييس والتي تتمثل أهدافها، من ناحية، في تحديث أنظمة الإدارة من أجل تحسين الأداء الاقتصادي، وغيرها من تسهيل دمج الجوانب البيئية والاجتماعية في الاهتمامات الإدارية للمؤسسات.

تقوم المنظمة الدولية للمعايير ISO بتطوير المعايير التي تحاول من خلالها تعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات. تقترح هذه المعايير متطلبات قابلة للتطبيق بشكل مباشر لتشخيص وقياس الجهود التي يتعين بذلها كجزء من نهج التنمية المستدامة. حيث واصلت هذه الهيئة الاستثمار في مجال المعايير المتعلقة بأبعاد الجوانب الاجتماعية. ومن خلال المعايير تغطي آيزو الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة ابتداءً من عام 1987 بالجودة مروراً بمعيار ISO 9000، ثم البيئة عام 1994 مروراً بمعيار ISO 14000، والاجتماعي عام 1997 بمعيار OHSAS 18001 وأخيراً، في عام 2010، المجتمعية من خلال نشر معيار ISO 26000، كما إن اعتماد معايير ISO 9001 و ISO 14001 و ISO 26000 يجب أن يتيح، مسبقاً، تعزيز الممارسات التي تهدف إلى تحسين الأداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي. ويعتبر التدقيق الاجتماعي مراجعة رسمية لإجراءات المؤسسة وقواعد السلوك فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية وتأثير المجتمع، وفي نفس السياق تم تطوير مواصفات تتعلق بالتدقيق الاجتماعي والمتمثلة في معيار المساءلة الاجتماعية SA 8000 الذي اثبت فعاليته في معالجة قضايا إدارة الموارد البشرية للشركة وداخل سلسلة التوريد؛ والمرونة؛ وتعزيز الحوار بين أصحاب المصلحة، كما ان المعيار المعتمد على الشهادة SA8000 يوفر قائمة مفصلة بمؤشرات المسؤولية الاجتماعية، مما يسمح بمعايير أكثر تحديداً وقابلية للقياس.



مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور
المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية



4 مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

تمهيد:

بعد أن استعرضنا في الفصول السابقة الأبعاد النظرية للتدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية، واطلعنا على أهمية المواصفات الدولية في هذا المجال، حان الوقت للانتقال إلى التطبيق العملي لهذه المعارف. يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على واقع تطبيق التدقيق الاجتماعي في بعض المؤسسات الجزائرية، وذلك من خلال دراسة حالة عملية.

سنقوم في هذا الفصل بتحليل دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بهذه المؤسسات، وذلك من منظور المواصفات الدولية المتعارف عليها، وسنعمل على تقييم مدى التزام هذه المؤسسات بمبادئ المسؤولية الاجتماعية، وكيفية مساهمة التدقيق الاجتماعي في تعزيز هذه المبادئ.

سيتم ذلك من خلال جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي في المؤسسات المستهدفة، وتقييم مستوى التزامها بالمواصفات الدولية، فضلاً عن استعراض التأثيرات الملموسة لهذه العمليات على ممارسات حوكمة المسؤولية الاجتماعية، كما نسعى من خلال هذا الفصل إلى تقديم رؤية شاملة ومتكاملة حول فعالية التدقيق الاجتماعي كأداة لتحسين الأداء الاجتماعي والبيئي للمؤسسات، وتعزيز مصداقيتها وثقة أصحاب المصلحة بها.

1.4 حوكمة المسؤولية الاجتماعية والتدقيق الاجتماعي في النسيج الاقتصادي الجزائري

تعتبر المؤسسات الاقتصادية الصناعية الجزائرية سواء التابعة للقطاع العام أو الخاص من بين أكثر الأطراف تأثيرا على المجتمع من الناحية الاقتصادية، البيئية، والاجتماعية ... إلخ، لذلك فهي مطالبة بالتصرف بمسؤولية في كل الأنشطة التي تقوم بها، ومنه فمن الضروري على المؤسسات الاقتصادية تطبيق برامج المسؤولية الاجتماعية لمتابعة وتقييم نتائج مختلف القرارات التي تتخذها .

1.1.4 تحليل واقع حوكمة المسؤولية الاجتماعية في الجزائر

شهدت السنوات الأخيرة بعض المحاولات لإضفاء مظهر الحوكمة في الجزائر تحت تأثير المنظمات الدولية وذلك بسبب الاحتياجات الملحة للشركات لتعزيز الظروف الداخلية لأدائها واستدامتها. والاستعداد لمرحلة ما بعد النفط، والتحدي الاقتصادي المتمثل في زيادة الإنتاجية. النظامية المتمثلة في التحول نحو اقتصاد السوق الحديث والتنافسي من خلال جودة الشركات التي تشكل نسيجه. وهذا هو التحدي الرئيسي الذي تواجهه حوكمة الشركات في الجزائر.

1.1.1.4 تحليل واقع الحوكمة في الجزائر

قامت الجزائر بإرساء اطار مؤسساتي للحوكمة ونذكر منها:

- مؤتمر الحكم الراشد للمؤسسات: هو اول مؤتمر دولي جمع الاطراف الفاعلة في المؤسسات القطاع العام والخاص، انعقد في جويلية 2007، ومن ابرز نتائجه تبلور فكرة اعداد ميثاق الحكم الراشد للمؤسسات الجزائرية.
- إنشاء مجموعة عمل لحوكمة المؤسسات في 2007 وتضم جمعيات واتحاديات الاعمال الجزائرية ، و أصحاب المصالح في القطاعين العام والخاص، وتعمل هذه المجموعة مع المنتدى العالمي لحوكمة المؤسسات GCGF و مؤسسة التمويل الدولية IFC.
- إصدار دليل حوكمة الشركات الجزائري او ما يطلق عليه ميثاق الحكم الراشد للمؤسسة في الجزائر

تهدف هذه المدونة إلى إطلاق عملية تعزيز الحوكمة المؤسسية العالمية والمستدامة، وتحفيز نقاش أوسع نطاقا حول المعالم المستقبلية المحتملة في هذا المجال. ومن خلال القيام بذلك، فإنها ستكون قد قدمت مساهمة متواضعة ولكن ملموسة في عمل أوسع نطاقا تشارك فيه الجزائر بشكل نشط: تنفيذ أحد المكونات الرئيسية لآليات الشراكة الجديدة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

من أجل تنمية أفريقيا، والذي يركز على وجه التحديد على الحوكمة (code de gouvernance d'entreprise en Algérie, 2009, p. 13).

إن هذا القانون هو نتيجة العمل الذي قامت به شركة GOAL 08 بين نوفمبر 2007 ونوفمبر 2008. وخلال عملها ومشاوراتها، تمكنت مجموعة العمل من تقييم التحديات والإلحاح الذي يفرضه نهج الحوكمة بشكل معمق. الشركة في السياق الجزائري، كما هو الحال وكذلك الحاجة إلى إدراجها في ديناميكية دولية تتألف من الابتكارات المتواصلة وتبادل الخبرات. وفي هذا الصدد، كان أحد المراجع الرئيسية المستخدمة هو "مبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للحوكمة الشركات" المنشورة في عام 2004.

قامت مجموعة عمل حوكمة الشركات الجزائرية بإطلاق مركز "حوكمة في أكتوبر 2010، بالجزائر العاصمة. تأسس مركز "حوكمة الجزائر" Hawkamah El-Djazair ليكون بمثابة منبر لمساعدة الشركات الجزائرية على الالتزام بمواد الدليل، واعتماد أفضل ممارسات حوكمة الشركات الدولية، ورفع الوعي الجماهيري بحوكمة الشركات. ويعتبر إطلاق المركز فرصة جديدة لمجتمع الأعمال لإظهار التزامه بتحسين البيئة الاقتصادية في البلاد، وتحسين قيم الحوكمة الديمقراطية بما فيها الشفافية، والمساءلة، والمسؤولية.

2.1.1.4 تحليل واقع المسؤولية الاجتماعية في الجزائر

دراسة المسؤولية الاجتماعية للشركات في الجزائر يقدم معلومات عن المعايير الدولية المعتمدة على المستوى الوطني، السياسات العامة التي يتم تنفيذها لصالح المسؤولية الاجتماعية للشركات، وإجراءات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي يقوم بها مختلف أصحاب المصلحة. ومن هنا تبرز خصائص المسؤولية الاجتماعية للشركات في الجزائر.

1.2.1.1.4 الالتزامات الدولية والوطنية الرئيسية الجزائرية مرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات

ويمكن تلخيص أهم الالتزامات التي تعهدت بها الجزائر في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات على المستوى الدولي على النحو التالي:

جدول رقم 44 - 1- أهم الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

تاريخ المصادقة	عنوان الاتفاقية	مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات
1993/06/09	مؤتمر إطار الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ	بيئة
1995/08/14	مؤتمر حول التنوع البيولوجي ، ريو دي جانيرو	
1996/05/22	مؤتمر مكافحة التصحر، باريس	
2005/02/16	بروتوكول كيوتو (العضوية)	
2001-1962	الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية والتي تغطي على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ²	اجتماعي
1972/02/14	الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ال أشكال التمييز العنصري	حقوق الانسان
1987/03/01	الميثاق اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب	
1989/09/12	العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،	
1996/05/22	مؤتمر القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (العضوية)	
2009/12/04	مؤتمرا متعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	
2000	إعلان عن الألفية للأمم المتحدة والميثاق اهداف 8 للتنمية (2015/2000)	التنمية المستدامة
1976	المنظمة العالمية للتقييس iso (عضوية)	المعايير

المصدر: (benzerroug, 2017, pp. 10-11)

لا تزال ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات في الجزائر وفق المعايير المعمول بها على المستوى الدولي في مراحلها الأولى من التطور. بالنظر إلى حالة المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تم تطويرها سابقاً في الجانب النظري، حيث اهتمت الدولة دائماً بالحماية الاجتماعية والبيئية من خلال إسناد جزء من هذه المسؤولية للمؤسسات الاقتصادية العمومية. وفي الواقع، فإن استدامة التوظيف، وتسويق المنتجات المدعومة، وحماية الحقوق الاجتماعية للعمال، ومنح المساعدات المالية تشكل

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية

دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

جزءاً أساسياً من مهام هذه الشركات. ومن هنا تبرز أولى سمات المسؤولية الاجتماعية للشركات في الجزائر، ألا وهي في الغالب الضمنية الشكل، و تنفيذ نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات وفقاً للممارسات والمعايير الدولية المعترف بها. علاوة على ذلك، قدمت السلطات العامة سياسات وبرامج حول الموضوعات التي طورتها المسؤولية الاجتماعية للشركات، والأكثر أهمية يتم شرح أهميتها في الجدول التالي:

جدول رقم 4-2- أهم الإجراءات الوطنية المتعلقة مع المسؤولية الاجتماعية للشركات

تاريخ الاطلاق	الإجراءات	مجال المسؤولية الاجتماعية
2001	إنشاء وزارة التخطيط الإقليمي والبيئة والسياحة	
2001	تقرير وطني عن حالة ومستقبل البيئة	
2002	خطة العمل الوطنية للبيئة والتنمية المستدامة (2012-2002 / PNAE-DD)	
2003	مخطط التكيف مع تغير المناخ (2013-2003)	
2010	البرنامج الوطني للتخطيط العمراني (/ SNAT (2010-2030	
2011	برنامج الوطني للطاقات المتجددة 2011-2030)	
2015	الجائزة الوطنية لحماية البيئة	

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

	المنظمات:	
	مركز تطوير الطاقة المتجددة العلامات (CDER)	1988
	المجلس الأعلى للبيئة والتنمية المستدامة	1996
	وكالة الوطنية النفايات	2002
	المركز الوطني للبيئة والتنمية المستدامة	2002
	المعهد الوطني للتدريبات البيئية	2002
	مركز الوطني للتكنولوجيات الانظف	2005
	مركز التنمية الوطنية للموارد البيولوجية	2007
	الوكالة الوطنية لتغير المناخ	2007
	اللجنة الوطنية للساحل	
الاطار التعاوني	917 جمعية محلية و 32 ذات طابع وطني ناشطة في مجال البيئة جمعية حماية وتوجيه المستهلكين وبيئتهم (APOCE)	2011
إطار التشريعي والتنظيمي	متنوع وقد تم إصدار القوانين والمراسيم والتعميمات مُنْشَأً في الميدان حماية البيئة في الجزائر، وخاصة منذ 2011	2001
التوحيد القياسي	معهد المنظمة الوطنية الجزائرية للمواصفات والمقاييس (IANOR)	1998
الحوكمة والشفافية	اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد	2004
	برنامج ترقية الشركات الصغيرة والمتوسطة (2010-2014)	2010
	عضو المبادرة الوطنية لمكافحة الفساد	2012

المصدر: (benzerroug, 2017, p. 13)

2.2.1.1.4 تحليل مبادرات المسؤولية الاجتماعية التي قام بها أصحاب المصلحة المختلفون

• شركات

العديد من الشركات الوطنية العامة و الخاصة لقد قمنا بتطوير استراتيجية لتنفيذ نهج المسؤولية الاجتماعية للشركات. وفيما يتعلق بالقطاع العام، اعتمدت سوناتراك سياسة المسؤولية الاجتماعية من خلال إجراءات تهدف إلى التحكم في المخاطر من

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

حيث الصحة والسلامة وحماية البيئة، و الرفاهية المجتمع ، و حماية موظفيها. وبالمثل، تهدف إلى تنفيذ الإجراءات الاجتماعية والخيرية، والتنمية الاجتماعية والاقتصادية المحلية، وكذلك تعزيز المبادئ التطوير المستمر خصوصاً تجاه الأجيال القادمة. وينطبق الأمر نفسه على القطاع الخاص حيث يوجد مصنع التعليب الجديد في الرويبة (NCA Rouiba) وضع سياسة التنمية التوجه المستدام نحو إجراءات المسؤولية الاجتماعية للشركات. كانت شركة إن سي إيه رويبة أول شركة تدمج مبادئ المسؤولية الاجتماعية التي تملها وفقاً لمعيار ISO 26000 في إطار المشروع الوطني RS-MENA (منطقة أفريقيا والشرق الأوسط)، منذ عام 2013.

• الجمعيات

إن ترويج مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات مدعوم جزئياً من خلال الإجراءات المختلفة التي تتخذها الجمعيات الوطنية العاملة في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات. الأرض وقريبة من الشركات. يمكننا الاستشهاد بجمعية منتجي المشروبات الجزائرين (4) APAB/2003؛ المنتدى الرؤساء المؤسسات (5) FCE/2000؛ دائرة الفعل والتأمل حول المؤسسة (6) CARE/2003.

• عالم أكاديمي

العالم الأكاديمي من خلال الجامعات ومراكز الأبحاث والمدارس المتخصصة تدرس وتطلق العمل على بحث وتنظيم المؤتمرات والفعاليات العامة في جميع أنحاء موضوع التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

2.1.4 تحليل واقع التدقيق الاجتماعي في الجزائر

برز الاهتمام بالموضوع من طرف بعض الباحثين والمهنيين بداية سنوات التسعينيات مع الإصلاحات الاقتصادية وإعادة الهيكلة العضوية والمالية للمؤسسات الوطنية، ومع ظهور ما يعرف باستقلالية المؤسسات وانفتاح الأسواق الوطنية على الأسواق الدولية من خلال مفاوضات الانضمام إلى المؤسسة العالمية للتجارة ومعاهدة الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، تزايدت البحوث الأكاديمية حول الموضوع من طرف الباحثين وظهور ما يعرف بالجمعية الجزائرية للموارد البشرية ALGRH التي تضم بعض المختصين في الموضوع والمهتمين بشؤون الموارد البشرية سنة 1991، وظهور الجمعية الجزائرية للتدقيق الاجتماعي AAAS في سنة 2005 ، غير أن التطبيقات الفعلية له تبقى محتشمة وأن تمت فهي تتم في إطار المعايير الدولية ومن طوف مكاتب دولية وبمبالغ جد مكلفة، كما تطورت عملية التدقيق الاجتماعي بشكل أكبر تحت تأثير قانون العمل الذي يتطلب من الشركات إثبات أن إدارة الموارد البشرية "مسؤولة" اجتماعياً ،

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

خاصة في مجال نوع عقود العمل، وتحديد اسباب الفصل، والعمل الاضافي، وبذل كافة الجهد للحفاظ على العمال، واحترام حقوق كل شخص، الامر الذي ادى لزيادة شركات الاستشارات التدقيق خاصة في مجال الحصول على شهادات الايزو.

و من الناحية الأكاديمية قام المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي بالتعاون مع جمعية التدقيق الاجتماعي الجزائرية باستضافة جامعات ريفية و صيفية للمعهد الدولي والتي نوجزها في:

المؤتمر الربيعي الحادي عشر للتدقيق الاجتماعي و الموسوم بالتدقيق الاجتماعي وتجديد إدارة الموارد البشرية المنعقد في الجزائر 30 و 31 ماي 2009 من قبل AASA (جمعية التدقيق الاجتماعي في سيدي فرج، وفي سياق العولمة يتعين على الشركات والمنظمات مواجهة العديد من التحديات. يمثل التدقيق الاجتماعي محورًا استراتيجيًا متزايد الأهمية لمساعدة جميع أصحاب المصلحة على تطوير "الممارسات الجيدة" في إدارة الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية. وتمثلت الإشكاليات التي درستها هذه الجامعة في:

- ماهي ممارسات الموارد البشرية في المغرب العربي و الجزائر بشكل خاص؟
 - ماهي الاساليب الجديدة و الافاق المستقبلية لادارة الموارد البشرية؟
 - كيف يمكن للتدقيق الاجتماعي ان يساعد في تثبيت الممارسات الجديدة لادارة الموارد البشرية.
- وقد تم تجميع كل المداخلات في كتيب الجامعة الربيعية (Institu international de l'audit social, 2009)، والتي تميزت بتنوع الاعمال المتعلقة بتجديد ممارسات ادارة الموارد البشرية في مختلف السياقات، و ابراز مساهمة التدقيق الاجتماعي في هذا التجديد.

المؤتمر الربيعي الرابع عشر للتدقيق الاجتماعي و الموسوم بتدقيق وظائف الموارد البشرية في سياق التغيير المنعقد في الجزائر 16 و 17 ماي 2012 بوهران، تعكس موضوعات المراجعين والمستشارين والممارسين والباحثين المشاركين في المؤتمر الربيعي الرابع عشر للتدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية للشركات التوقعات فيما يتعلق بالمشكلات التي تواجهها (الدوران، والإجهاد، وإدارة المواهب، إدارة التنوع والتقدير وما إلى ذلك) والحلول التي يمكن للتدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية للشركات تقديمها (المراجع والأخلاقيات وما إلى ذلك). وتم طرح الأسئلة، وتبسيط الضوء على التوترات، وطرح المفارقات، ومحاولة ابراز مكانة التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في

إدارة التغيير (Institu international de l'audit social, 2012) ،

تم تنظيم هذه النسخة الرابعة عشرة بالشراكة بين AASA جمعية التدقيق الاجتماعي و ALGRH وجامعة وهران بدعم من جمعيات الموارد البشرية الأوروبية والإفريقية والشرق أوسطية.

2.4 الطريقة والأدوات المستخدمة

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على الإطار المنهجي الذي تم اتباعه في هذه الدراسة، والذي كان حاسماً في تحقيق أهداف البحث. سنستعرض بالتفصيل الأدوات والأساليب التي اعتمدنا عليها في جمع وتحليل البيانات، وكيف ساهمت هذه الأدوات في الإجابة على أسئلتنا البحثية بشكل دقيق وموثوق.

تم اختيار الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات نظراً لفاعليته في جمع معلومات كمية ونوعية، وقد تم تصميم الاستبيان بعناية ليشمل كافة الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، أما بالنسبة لتحليل البيانات، فقد تم استخدام برنامج SPSS_{v26} لتحليل البيانات الإحصائية، وبرنامج SMARTPLS₄ لتحليل النماذج الهيكلية. وقد تم اختيار هذين البرنامجين لقدرتهما على التعامل مع حجم البيانات الكبير وتوفير مجموعة واسعة من التحليلات الإحصائية، خاصة في ضوء تعقيد النموذج البحثي الذي يتضمن ثلاث متغيرات.

إن فهم المنهجية المتبعة في هذا البحث أمر بالغ الأهمية لتقييم نتائج الدراسة واستخلاص استنتاجات علمية صحيحة، من خلال هذا العرض الشامل للطريقة والأدوات المستخدمة، نهدف إلى تقديم صورة واضحة عن كيفية تحقيق أهداف البحث، وضمان جودة النتائج المستخلصة.

1.2.4 الطريقة الإجرائية

سيتم عرض المنهجية التي تم اتباعها لإجراء هذه الدراسة وتحقيق أهدافها. يشمل ذلك توضيح تصميم الدراسة، وطبيعتها، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، والطرق الإحصائية التي تم اعتمادها لتحليلها. يهدف هذا المطلب إلى إبراز أن اختيار المنهجية المناسبة يعد عنصراً حاسماً في ضمان دقة وصحة النتائج، مما يساهم في تعزيز موثوقية الاستنتاجات والتوصيات التي ستنمخض عنها هذه الدراسة.

1.1.2.4 الطريقة المتبعة في الدراسة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

بعد أن استعرضنا الإطار المنهجي العام للدراسة، سنتناول في هذا الجزء تفاصيل مجتمع الدراسة والعينة التي تم اختيارها. سنقوم بتحديد مجتمع الدراسة، وطريقة اختيار العينة، وحجمها، وخصائص أفرادها. كما سندعرض المتغيرات التي تم قياسها والنموذج الإحصائي المستخدم لتحليل العلاقة بين هذه المتغيرات. إن فهم هذه الجوانب ضروري لتقييم نتائج الدراسة.

2.1.2.4 مجتمع وعينة الدراسة

سنتعرف فيما يلي على مجتمع وعينة الدراسة:

1.2.1.2.4 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من المؤسسات الجزائرية العامة والخاصة التي تتبنى ممارسات التدقيق الاجتماعي وتسعى إلى تحسين حوكمة المسؤولية الاجتماعية وفقاً للمواصفات الدولية، ويشمل هذا المجتمع مؤسسات من قطاعات متنوعة، بما في ذلك القطاع الصناعي، التجاري، والخدمي. تم اختيار هذه المؤسسات بناءً على معايير محددة مثل تطبيقها لممارسات المسؤولية الاجتماعية، والالتزام بالمعايير الدولية، وتوفير بيانات كافية وموثوقة لإجراء التحليل المطلوب.

2.2.1.2.4 عينة الدراسة

تم اختيار عينة ممثلة من مجتمع الدراسة باستخدام 10 قاعدة الأوقات (Hair Jr & Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M, 2016)، مما يشير إلى أن حجم العينة يجب أن يكون مساوياً 10 أضعاف أكبر عدد من المؤشرات التكوينية المستخدمة لقياس بناء واحد، أو 10 أضعاف أكبر عدد من المسارات الهيكلية الموجهة إلى بناء معين في النموذج الهيكلي.

هذه القاعدة الأساسية تعادل القول بأن الحد الأدنى لحجم العينة يجب أن يكون 10 أضعاف الحد الأقصى لعدد رؤوس الأسهم التي تشير إلى متغير كامن في أي مكان في نموذج مسار PLS. بينما ال 10 توفر قاعدة الأوقات إرشادات تقريبية للحد الأدنى من متطلبات حجم العينة، كما يتطلب SEM-PLS، مثل أي تقنية إحصائية على الباحثين النظر في حجم العينة على خلفية النموذج وخصائص البيانات وينبغي تحديد حجم العينة المطلوب عن طريق تحليلات الطاقة المستندة إلى جزء النموذج الذي يحتوي على أكبر عدد من المتنبئات.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

قدم كوهين(1992) في تحليلاته للقوة الإحصائية لنماذج الانحدار المتعددة، فحدد الحد الأقصى لعدد الأسهم التي تشير إلى البناء هو 5 و مستوى الدلالة 0,05، فيجب ان يكون الحد الأدنى للعينة 147، وقد بلغت عينة بحثنا 203 مؤسسة (انظر الملحق رقم 2)، وهي تضمن الحد الأدنى للعينة المقبولة لتمثيل المجتمع والممثل في جميع المؤسسات الجزائرية والتي لا نملك قائمة اسمية لها، ومنه تم الاعتماد على قاعدة 10 اضعاف، و تشمل كل من المؤسسات العامة والخاصة في القطاعات الصناعي، التجاري، والخدمي.

تهدف هذه العينة إلى توفير تنوع كافٍ لتحليل شامل لممارسات التدقيق الاجتماعي في مختلف أنواع المؤسسات، مما يتيح إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة الأوسع، وقد تم تصميم الاستبيانات بعناية وتوزيعها على المؤسسات المختارة لجمع البيانات الضرورية حول تأثير التدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية في ضوء المواصفات الدولية.

3.1.2.4 متغيرات ونموذج الدراسة بالاعتماد على التحليل الببليومتري

سنقوم بتحديد المتغيرات الأساسية التي تشكل إطار الدراسة، بالإضافة إلى النموذج المفاهيمي المستخدم لتحليل العلاقات بينها. تلعب هذه المتغيرات دورًا محوريًا في تحديد مسار البحث وتحليل البيانات، حيث تسهم في صياغة الفرضيات واختبارها للوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة.

يمثل نموذج الدراسة المقترح تصورًا للعلاقة المحتملة بين المتغير المستقل (التدقيق الاجتماعي) والمتغير التابع (حوكمة المسؤولية الاجتماعية)، مع وجود المتغير الوسيط (المواصفات الدولية) الذي قد يؤثر على قوة واتجاه هذه العلاقة. سيتم استعراض المتغيرات المستقلة، التابعة، والوسيط، مع توضيح كيفية تأثير كل منها على الأخرى ضمن الإطار النظري للدراسة.

دراسة القياسات الببليومترية مجالًا متعدد التخصصات يطبق الأساليب الرياضية والإحصائية للفحص الإحصائي لجميع أنواع حاملي المعرفة

هناك نوعان من الأساليب الببليومترية "تحليل الأداء ورسم الخرائط الرسومية" (Noyons et al., 1999). "يهدف تحليل الأداء إلى دراسة تأثير الاستشهادات في العمل المنهجي والعلمي الذي ينتجه العديد من المشاركين في البحث

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

تُستخدم الخرائط الرسومية لتسليط الضوء على بنية وسمات المجالات المنهجية والعلمية. وهي تمثيل هيكلي للعلاقات بين مختلف المجالات والموضوعات الأفكار والمؤلفون والسجلات (Munoz et al., 2014) وفقًا لـ Benckendorff and Zehrer, 2013. هناك فئتان من تقنيات القياس الببليوغرافي، أي العلائقية والتقييمية. تتعامل الطريقة العلائقية مع بناء المعرفة باستخدام تحليل الاقتران الببليوغرافي - التأليف، والاستشهاد المشترك،

مع تقنيات القياسات الببليومترية في فهم الشبكات العلمية الرسمية، بما في ذلك التعاون عبر الوطني، والاستشهاد والاستشهاد المشترك، واتصالات الكلمات الرئيسية، والعلاقات المتبادلة بين المجالات الأكاديمية المختلفة. سيساعد التحليل المتعمق للبحث الذي تم إجراؤه في مجال "المسؤولية الاجتماعية للشركات" و "التدقيق الاجتماعي" في توفير فهم أفضل للموضوع

تستخرج هذه الدراسة البيانات من قاعدة بيانات Scopus مع المصطلح الرئيسي التدقيق الاجتماعي "SOCIAL AUDIT" المسؤولية الاجتماعية corporate « و Social responsibility وقد كشفت نتائج البحث عن وجود 7155 ورقة بحثية حول موضوع بصفة عامة وفي جميع المجالات الممكنة لتقليص المدة الزمنية الخاصة بالبحث وحصرها 2010-2024 تم تقليص عدد الأوراق البحثية إلى 4590 ثم تم حصر مجالات البحث SUBJECT AREA في مجال Economics, Econometrics and Finance ، Social Sciences ، Business, Management and Accounting، Environmental Science فانخفض عدد الأوراق إلى 2579 وفي الأخير تم تحديد الكلمات المفتاحية المستخدمة في الأوراق العلمية حيث تم اعتماد فقط الكلمات المفتاحية الأكثر انتشارا .

يتيح هذا التحليل تحديد ومعرفة الروابط بين متغيرات الدراسة و التي تظهر في مجموعات معينة من التكرارات المشتركة، حيث تزيد الروابط بين الكلمات المفتاحية اذا زاد استخدام المؤلفين لتلك الكلمات الرئيسية في الوقت نفسه، مما يعبر و يوضح متغيرات الدراسة.

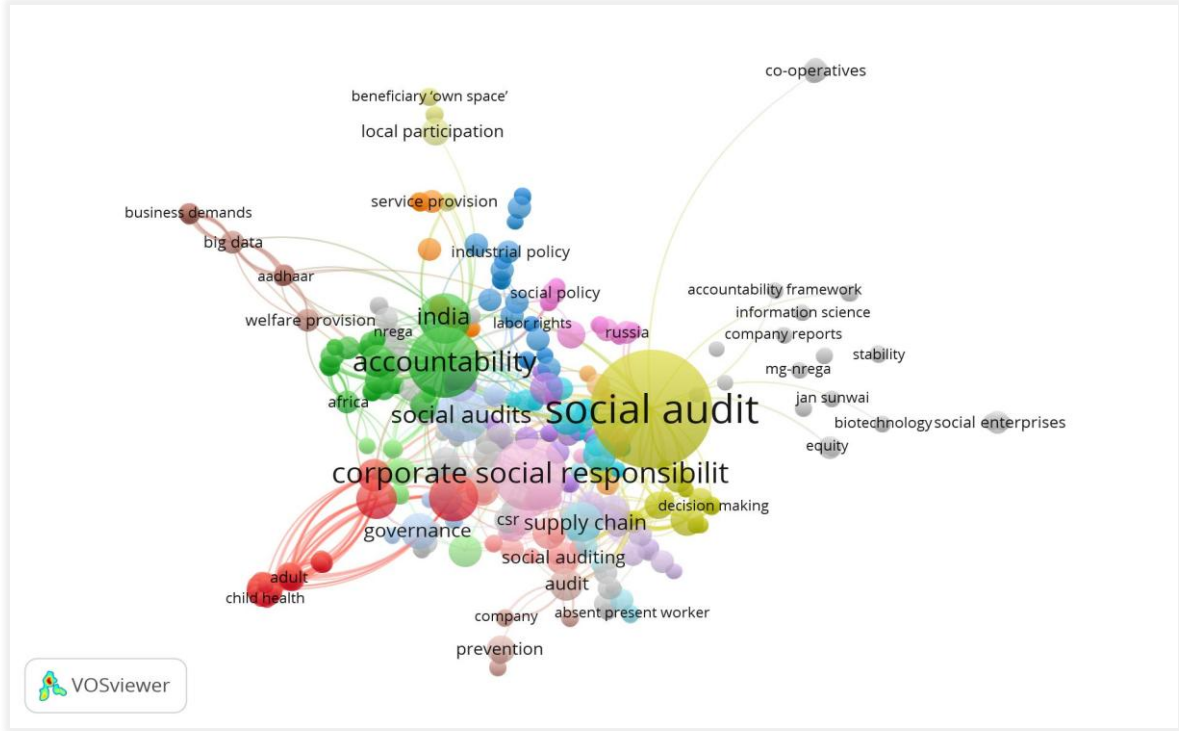
ويوفر تحليل المصطلحات المستخدمة في التدقيق الاجتماعي و حوكمة المسؤولية الاجتماعية نظرة واسعة للمواضيع و الاتجاهات البحثية لموضوع الدراسة.

تم اجراء تحليل التكرار المشترك حسب الكلمات الرئيسية في العناوين والملاحظات والكلمات المفتاحية لـ 2579 دراسة بحثية خلال فترة 2010-2024 باستخدام برنامج VOSviewer لبناء مصطلحات الشبكة كان للمصطلح العديد من التعريفات بطريقة تجعل الكلمات الرئيسية عرضة للتغيير من وقت لآخر. يمكن إثبات ذلك في خريطة التكرار المشترك

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

لل كلمات الرئيسية باستخدام عتبة 5 مرات كما تظهر في الشكل الموالي:

الشكل رقم 4-1- شبكة الكلمات الرئيسية لأدبيات المسؤولية الاجتماعية و التدقيق الاجتماعي



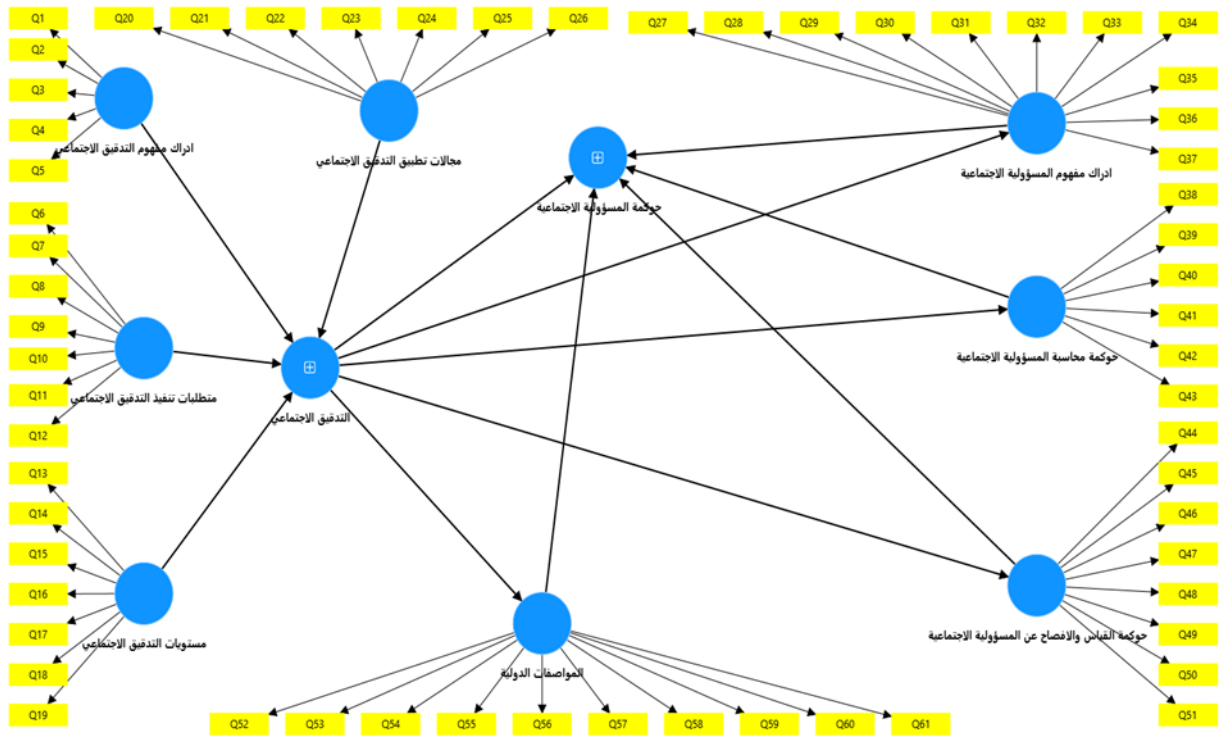
المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج VOSviewer

من الشكل نلاحظ ان الكلمات الرئيسية التي تحتوي على عقدة كبيرة هي "التدقيق الاجتماعي"، مما يعني أنها ذات تركيز عالٍ. وتليها مصطلح المسؤولية الاجتماعية ثم الحوكمة ظهرت في كل فترة فرعية بتركيز عالٍ، بينما كانت الكلمات الرئيسية الأخرى داخل وخارج الكلمات الرئيسية الأكثر تركيزاً، فإنها تخضع للبحث المستقبلي لأنها لم تتم دراستها بشكل أكبر.

وبناء على التحليل البليومتري تم وضع نموذج الدراسة والذي يهدف هذا النموذج إلى تقديم تفسير علمي وواقعي لتأثير التدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الجزائرية، وكيف يمكن أن تعزز المواصفات الدولية هذا التأثير. كما سنتناول النموذج المفاهيمي الذي يجسد العلاقات بين هذه المتغيرات، موضحين كيف يعكس هذا النموذج التفاعل بين العوامل المختلفة لتحقيق أهداف البحث، يمكن إظهار نموذج الدراسة في الشكل التالي.

الشكل رقم 4-2 نموذج الدراسة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية



المصدر: مخرجات برنامج Smart PLS4

متغيرات كامنة Variable Latente

المتغيرات الجلية Variable Manifestes (المشكلة لأسئلة الاستبيان)

4.1.2.4 مصادر جمع المعلومات

في هذه الدراسة، اعتمدنا على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات اللازمة وهما:

• المصادر الثانوية:

اشتملت على الكتب، والدوريات، والرسائل الجامعية، التي ساعدت في بناء الإطار النظري للدراسة.

• المصادر الأولية.

تم تصميم أداة الدراسة، وهي الاستبانة، بالاستناد إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة. قامت الباحثة

بإعداد الاستبانة بما يتناسب مع أسئلة الدراسة وفرضياتها، وتم تقسيمها إلى قسمين الملحق رقم (3). تمت مراجعة

الأداة والتحقق منها باستخدام الكتب والمراجع ذات الصلة لضمان دقتها وملاءمتها لأهداف الدراسة.

2.2.4 الأدوات المستخدمة في الدراسة

سنتناول فيما يأتي موضوع الأدوات المستخدمة في الدراسة، حيث سنتعرف على مجموعة الأدوات التي تم اعتمادها لتحقيق أهداف البحث وتوفير البيانات الضرورية للتحليل والاستنتاجات، كما سيتم استعراض الأدوات المختلفة، بما في ذلك الاستبيانات وبرامج التحليل الإحصائي، والتي تم استخدامها لضمان دقة وموثوقية النتائج. سنتطرق أيضا إلى أهمية صدق وثبات هذه الأدوات ودورها الحاسم في تحقيق الدقة والموثوقية في الدراسات العلمية.

1.2.2.4 أداة الدراسة

تم تطوير أداة الدراسة وهي استبانة بعد مراجعة الأدبيات السابقة في مجال الدراسة، تم إعداد الاستبيان بشكلين، شكل عادي على الورق وشكل الكتروني فقد تم إعداده في موقع Google Drive ، وهو متوفر على الموقع:

<https://docs.google.com/forms/d/1hQkhBLdptBlxPyq35NuR6tM6YkSLhSJrjrEmlm0YTM/edit?chromeless=1>

تم توزيع الاستبيان الورقي ونشره عن طريق الاتصال المباشر ببعض المؤسسات وذلك بالتنقل إلى مقرها الاجتماعي أما بالنسبة للشكل الالكتروني فقد تم توزيعه عن طريق الحصول على المواقع الالكترونية للمؤسسات وإرسال الرابط الذي يحمل الاستبيان وذلك طبعا بعد التعريف بالباحث والجامعة المنتهي إليها وكذلك نوع البحث والغرض منه، وبعد ملء الاستبيان الالكتروني وتأكيد إرساله بالنقر على زر الإرسال في الأسفل تحول الإجابة مباشرة إلى حساب الباحثة في موقع Google Drive.

وقد قسم الاستبيان الى: (انظر ملحق 3)

- القسم الأول: يشمل هذا القسم المعلومات الأساسية عن المؤسسات ضمن عينة الدراسة، وهي: اسم المؤسسة، قطاع النشاط، نوع المؤسسة، وشهادات المطابقة التي تمتلكها المؤسسة.

- القسم الثاني: تمثل في محاور الدراسة وهي ثلاثة: التدقيق الاجتماعي، حوكمة المسؤولية الاجتماعية، والمواصفات الدولية:

المحور الأول: التدقيق الاجتماعي

وكانت عناصره كالآتي:

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

- إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي: وتم قياسه بالفقرات (5-1)؛
- متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي: وتم قياسه بالفقرات (6-12)؛
- مستويات التدقيق الاجتماعي: وتم قياسه بالفقرات (13-19)؛
- مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي: وتم قياسه بالفقرات (20-26) .

المحور الثاني: حوكمة المسؤولية الاجتماعية

وكانت عناصره كالآتي:

- إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية: وتم قياسه بالفقرات (27-37)؛
 - حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية: وتم قياسه بالفقرات (38-43)؛
 - حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية: وتم قياسه بالفقرات (44-51).
- المحور الثالث: المواصفات الدولية واشتمل على خمس فقرات (52-61).

2.2.2.4 مقياس الأداة

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في هذه الدراسة لقياس استجابات المشاركين، وهو من أكثر الأدوات استخدامًا بين الباحثين لقياس الرأي والمواقف، ويُظهر الجدول نتائج تقييم المشاركين للعبارات الواردة في الاستبيان.

الجدول رقم 4-1 درجات مقياس ليكرت الخماسي

الإستجابة	لا أتفق أبدا	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
الدرجة	1	2	3	4	5

يتم حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على الفئات لمقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}}{\text{عدد الفئات}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

فتصبح الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي هي: 1 إلى 0.8+، وهكذا بالنسبة لبقية قيم المتوسطات الحسابية كالتالي:

[1.8-1] ضعيفة جدا [2.6-1.8] ضعيفة [3.4-2.6] متوسطة

[4.2-3.4] عالية. [5-4.2] عالية جدا

3.2.2.4 صدق وثبات الدراسة

سنتناول مفهوم صدق وثبات الدراسة، وهما عنصران أساسيان لضمان جودة ودقة نتائج البحث، يُعد صدق الأداة مؤشراً على مدى قدرتها على قياس ما يُفترض أن تقيسه بالفعل، بينما يشير الثبات إلى مدى استقرار ودقة القياسات عند إعادة تطبيق الأداة في ظروف مشابهة، حيث أنه من خلال التحقق من صدق وثبات الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة، يمكن التأكد من أن النتائج التي تم التوصل إليها تعكس الواقع بشكل موثوق وتعزز من قوة الاستنتاجات المستخلصة.

1.3.2.2.4 صدق أداة الدراسة

صدق أداة الدراسة هو مدى قدرة الأداة على قياس ما صُممت لقياسه بشكل دقيق، ويعتبر الصدق من أهم الخصائص الأساسية التي يجب أن تتوفر في أي أداة قياس لضمان جودة النتائج المستخلصة منها، ويمكن التحقق من صدق أداة الدراسة من خلال عدة طرق، أبرزها:

• الصدق الظاهري للأداة

الصدق الظاهري يشير إلى مدى ظهور أداة القياس بأنها تقيس فعلياً ما يُفترض أن تقيسه، وذلك من وجهة نظر الخبراء في المجال ويُعد الصدق الظاهري من أبسط أنواع الصدق وأقلها تعقيداً، حيث يعتمد على الانطباع العام للأداة وليس على تحليل إحصائي معقد.

وقد تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في المجال، حيث قام هؤلاء الخبراء بتقييم مدى وضوح الأسئلة ومدى ارتباطها بالمفاهيم المراد قياسها وبناءً على ملاحظاتهم، تم إجراء التعديلات اللازمة لضمان أن الأداة تعكس بشكل دقيق وملئم الأبعاد المدروسة (الملحق رقم 1

• صدق الاتساق الداخلي للأداة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

يُعد صدق الاتساق الداخلي أحد أهم المعايير المستخدمة لقياس مدى تماسك وترابط العبارات أو الأسئلة داخل الاستبيان، حيث يساعد هذا النوع من الصدق على ضمان أن جميع عناصر الأداة تعمل معًا بشكل متناسق لتحقيق الغرض من البحث، مما يعزز من قوة النتائج المستخلصة من الدراسة.

الجدول رقم 2-4 معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيان للمتغير المستقل

المتغيرات	إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	مستويات التدقيق الاجتماعي	مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي
إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	Corrélation de Pearson	1	,779**0	,669**0	,686**0
	Sig. (bilatérale)		,0000	,0000	,0000
	N	203	203	203	203
متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	Corrélation de Pearson	,779**0	1	,790**0	,792**0
	Sig. (bilatérale)	,0000		,0000	,0000
	N	203	203	203	203
مستويات التدقيق الاجتماعي	Corrélation de Pearson	,669**0	,790**0	1	,738**0
	Sig. (bilatérale)	,0000	,0000		,0000
	N	203	203	203	203

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	Corrélation de Pearson	,686**0	,792**0	,738**0	1
	Sig. (bilatérale)	,0000	,0000	,0000	
	N	203	203	203	203

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

****مستوى الدلالة : 0.01 (مستوى دلالة ثنائي)**

يعرض الجدول معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي بين مختلف أبعاد المتغير المستقل "التدقيق الاجتماعي"، والذي يشمل أربعة أبعاد: إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، مستويات التدقيق الاجتماعي، ومجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي. معاملات الارتباط بين هذه الأبعاد تم حسابها باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وهي مؤشرات قوية على مدى اتساق الأبعاد مع بعضها البعض.

ومن خلال الجدول، يمكننا ملاحظة الآتي:

- إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي:

يرتبط بشكل كبير مع "متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي" بمعامل ارتباط (0.779) عند مستوى دلالة (0.01)، مما يشير إلى وجود علاقة قوية بين هذين البعدين، وهذا يعكس أن فهم مفهوم التدقيق الاجتماعي يرتبط بشكل مباشر بمتطلبات تنفيذه، حيث يتطلب التنفيذ الفهم الجيد للمفهوم.

كذلك، يرتبط "إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي" بـ "مستويات التدقيق الاجتماعي" (0.669) و"مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي" (0.686)، مما يشير إلى أن الفهم الواضح للتدقيق الاجتماعي يتداخل مع مستويات التدقيق المختلفة ومع مجالات تطبيقه.

- متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي:

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

يظهر ارتباطاً قوياً مع "مستويات التدقيق الاجتماعي" (0.790) و"مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي" (0.792)، هذه العلاقات تشير إلى أن المتطلبات الضرورية لتنفيذ التدقيق الاجتماعي تعتمد بشكل كبير على مستويات التدقيق التي تمارسها المؤسسة، وكذلك على المجالات التي يُطبق فيها هذا التدقيق.

• مستويات التدقيق الاجتماعي:

يرتبط بقوة مع "مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي" (0.738)، مما يدل على أن مستويات التدقيق المختلفة التي تتبناها المؤسسة مرتبطة بشكل مباشر بالمجالات التي يتم تطبيق التدقيق الاجتماعي عليها.

• مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي:

جميع الارتباطات مع الأبعاد الأخرى قوية، مما يدل على أن تطبيق التدقيق الاجتماعي في مختلف المجالات يعتمد بشكل كبير على إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذه، والمستويات المختلفة التي يمكن أن يتم التدقيق عليها. بشكل عام، كل معاملات الارتباط تظهر مستويات قوية من الارتباط الإيجابي بين الأبعاد الأربعة للمتغير المستقل، والقيم المرتفعة لمعاملات الارتباط التي كلها فوق (0.669)، تؤكد على اتساق داخلي عالي بين هذه الأبعاد، هذا يشير إلى أن الأبعاد المختلفة للتدقيق الاجتماعي تعمل بتناغم وتكامل، وأنها مترابطة بشكل يساهم في تحقيق الفهم الشامل والتطبيق الفعال للتدقيق الاجتماعي في المؤسسات. هذه النتائج تدعم أن مكونات المتغير المستقل متسقة مع بعضها البعض، مما يعزز من موثوقية الأداة المستخدمة في قياس هذه الأبعاد.

في الدراسة الحالية، يتم استخدام مستوى دلالة 0.05، ونظراً لأن SPSS يعرض مستويات دلالة 0.01 و 0.05، فإن النتائج التي تظهر بأنها دالة عند مستوى 0.01 هي أيضاً دالة عند مستوى 0.05، لأن 0.01 هو مستوى دلالة أكثر تحفظاً من 0.05. وبناءً على ذلك، فإن جميع الارتباطات المبينة في الجدول هي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 أيضاً، مما يعزز من موثوقية النتائج.

الجدول رقم 3-4 معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي بين كل فقرة ومحورها للمتغير المستقل (التدقيق الاجتماعي)

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
العبارة 01	,707**0	0,000	العبارة 06	,849**0	0,000
العبارة 02	,780**0	0,000	العبارة 07	,581**0	0,000
العبارة 03	,871**0	0,000	العبارة 08	,823**0	0,000
			العبارة 09	0,833**	0,000
العبارة 04	,857**0	0,000	العبارة 10	0,756**	0,000
العبارة 05	,828**0	0,000	العبارة 11	0,876**	0,000
			العبارة 12	0,882**	0,000
البعد 01	إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي		البعد 02	متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	
مستويات التدقيق الاجتماعي	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
العبارة 13	0,823**	0,000	العبارة 20	0,796**	0,000
العبارة 14	0,831**	0,000	العبارة 21	0,790**	0,000
العبارة 15	0,799**	0,000	العبارة 22	0,811**	0,000
العبارة 16	0,691**	0,000	العبارة 23	0,820**	0,000
العبارة 17	0,795**	0,000	العبارة 24	0,773**	0,000
العبارة 18	0,570**	0,000	العبارة 25	0,339**	0,000
العبارة 19	0,092	0,191	العبارة 26	0,518**	0,000
البعد 03	مستويات التدقيق الاجتماعي		البعد 04	مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

****مستوى الدلالة : 0.01 (مستوى دلالة ثنائي)**

من خلال الجدول الذي يعرض معاملات الارتباط بين الفقرات ومحاورها المختلفة للمتغير المستقل "التدقيق الاجتماعي"، يمكن ملاحظة أن غالبية الفقرات أظهرت ارتباطات قوية مع المحاور التي تنتمي إليها، مما يشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي، على سبيل المثال، العبارة 12 في بُعد "متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي" أظهرت أعلى قيمة ارتباط بلغت (0.882)، مما يدل على اتساق قوي بين هذه العبارة وبقية العبارات في نفس البُعد، ويعزز من موثوقية هذا المحور، من ناحية أخرى، تبين أن العبارة 19 في بُعد "مستويات التدقيق الاجتماعي" تمتلك أدنى قيمة ارتباط بلغت (0.092)، مما يشير إلى وجود ضعف في ارتباط هذه العبارة بالمحور الخاص بها، هذا الضعف قد يعكس إما عدم وضوح العبارة أو عدم توافقها مع المحتوى العام للبُعد، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر في صياغتها أو استبعادها لضمان تحقيق درجة أعلى من الاتساق الداخلي.

بشكل عام، يمكن القول أن نتائج معاملات الارتباط تشير إلى أن أداة القياس المستخدمة في الاستبيان تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي والموثوقية، حيث أظهرت معظم الفقرات ارتباطات قوية مع المحاور التي تنتمي إليها، هذا يعكس توافقاً جيداً بين العبارات المستخدمة في قياس المفاهيم المختلفة، مما يعزز من دقة وصحة البيانات المستخلصة، ومع ذلك، وجود بعض الفقرات التي أظهرت ارتباطات ضعيفة يشير إلى الحاجة لإعادة النظر فيها، حيث أن الفقرات ذات الارتباطات المنخفضة قد تعكس مشكلات تتعلق بالصياغة أو بالملاءمة مع المحور الخاص بها، وهذا قد يؤثر على دقة قياس المفهوم المستهدف، لذا، سيتم حذف هذه الفقرات عند استخدام برنامج Smart PLS لضمان تحقيق مستوى أعلى من الموثوقية والاتساق الداخلي في النموذج الهيكلي.

الجدول رقم 4-4 معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيان للمتغير التابع

المتغيرات		إدراك المسؤولية الاجتماعية	حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية	حوكمة والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية
إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	Corrélation de Pearson	1	0,580**	0,634**
	Sig. (bilatérale)		0,000	0,000

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

203	203	203	N	حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية
0,640**	1	0,580**	Corrélacion de Pearson	
0,000		0,000	Sig. (bilatérale)	
203	203	203	N	
1	0,640**	0,634**	Corrélacion de Pearson	حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية
	0,000	0,000	Sig. (bilatérale)	
203	203	203	N	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

****مستوى الدلالة : 0.01 (مستوى دلالة ثنائي)**

يعرض الجدول نتائج معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيان المستخدم لقياس المتغير التابع، والذي يشمل ثلاثة محاور رئيسية: "إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية"، "حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية"، و"حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية". تظهر نتائج معاملات الارتباط (Pearson) أن هناك علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين هذه المحاور عند مستوى دلالة 0.01، مما يشير إلى وجود مستوى جيد من الاتساق الداخلي بين هذه المحاور، ويمكننا ملاحظة الآتي:

- "إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية" و"حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية": معامل الارتباط بين هذين المحورين هو 0.580، مما يعكس علاقة ارتباطية متوسطة القوة، ويدل على أن زيادة الوعي بمفهوم المسؤولية الاجتماعية يرتبط بشكل متوسط بزيادة الاهتمام بحوكمة المحاسبة الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية.
- "إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية" و"حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية": يظهر معامل ارتباط قدره 0.634، وهو أعلى نسبياً من الارتباط السابق، مما يشير إلى أن هناك علاقة ارتباطية متوسطة إلى قوية بين فهم المسؤولية الاجتماعية والالتزام بقياسها والإفصاح عنها.
- "حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية" و"حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية": معامل الارتباط بين هذين المحورين هو 0.640، وهو أيضاً يعكس علاقة ارتباطية متوسطة إلى قوية، يشير هذا إلى أن

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

المؤسسات التي تولي اهتمامًا قويًا لحوكمة المحاسبة الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية تميل أيضًا إلى التركيز على قياس والإفصاح عن أدائها الاجتماعي.

بشكل عام، تعكس هذه النتائج اتساقًا داخليًا جيدًا بين محاور المتغير التابع، مما يدعم صدق الأداة المستخدمة في قياس هذه المفاهيم، حيث أن الارتباطات المعتدلة إلى القوية بين المحاور تشير إلى أن هذه المحاور مترابطة بشكل جيد وتساهم معًا في تكوين فهم شامل للمسؤولية الاجتماعية وحوكمتها في المؤسسات، ويمكن اعتبار هذه النتائج دلالة إيجابية على أن المحاور المدروسة تقيس جوانب متكاملة ومترابطة من المسؤولية الاجتماعية، مما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة من الاستبيان.

الجدول رقم 4-5 معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي بين كل فقرة ومحورها للمتغير التابع (حوكمة المسؤولية الاجتماعية)

إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	حوكمة محاسبة المسؤول الاجتماعية	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	
العبارة 27	0,566**	0,000	العبارة 38	,730**0	0,000	
	العبارة 28	0,812**				0,000
العبارة 29	0,791**	0,000	العبارة 38	,713**0	0,000	
العبارة 30	0,562**	0,000	العبارة 40	,802**0	0,000	
	العبارة 31	0,833**				0,000
العبارة 32	0,682**	0,000	العبارة 41	,742**0	0,000	
العبارة 33	0,168**	0,017	العبارة 42	,656**0	0,000	
	العبارة 34	0,612**				0,000
العبارة 35	0,701**	0,000	العبارة 43	,779**0	0,000	
	العبارة 36	0,625**				0,000
	العبارة 37	0,433**				0,000
البعد 01 إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية			البعد 02 حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية			
حوكمة القياس والإفصاح عن	معامل الارتباط		مستوى المعنوية			

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

المسؤولية الاجتماعية		
العبارة 44	0,763**	0,000
العبارة 45	0,807**	0,000
العبارة 46	0,853**	0,000
العبارة 47	0,840**	0,000
العبارة 48	0,848**	0,000
العبارة 49	0,833**	0,000
العبارة 50	0,325**	0,000
العبارة 51	0,348**	0,000
البعد 03	حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

****مستوى الدلالة : 0.01 (مستوى دلالة ثنائي)**

يعرض الجدول معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي بين كل فقرة ومحورها للمتغير التابع "حوكمة المسؤولية الاجتماعية"، ويشمل ذلك ثلاثة أبعاد رئيسية: "إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية"، "حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية"، و"حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية"، حيث يمكن ملاحظة ما يلي:

• إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية

أعلى قيمة لمعامل الارتباط: العبارة 31 حققت أعلى قيمة ارتباط بـ 0.833، مما يشير إلى قوة العلاقة بين هذه العبارة والمحور الرئيسي، ما يعكس دقة وملاءمة هذه العبارة في قياس إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

أدنى قيمة لمعامل الارتباط العبارة 33 حققت أدنى قيمة ارتباط بـ 0.168، وهو ما قد يشير إلى أن هذه العبارة لا تتماشى بشكل جيد مع المحور الأساسي، هذا يعكس ضعف ملاءمة هذه العبارة في قياس إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية.

• حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية

أعلى قيمة لمعامل الارتباط: العبارة 43 حققت أعلى قيمة ارتباط بـ 0.779، مما يدل على أن هذه العبارة تتماشى بشكل قوي مع هذا البعد، مشيرة إلى دقة هذه العبارة في قياس حوكمة المحاسبة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

أدنى قيمة لمعامل الارتباط: العبارة 42 حققت أدنى قيمة ارتباط بـ 0.656، رغم أن هذا الارتباط ما يزال دالاً إحصائياً، إلا أنه يمثل أقل ارتباط ضمن هذا المحور.

• حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية

أعلى قيمة لمعامل الارتباط العبارة 46 سجلت أعلى ارتباط بـ 0.853، مما يشير إلى أن هذه العبارة تتماشى بشكل ممتاز مع هذا البعد، وتعد مناسبة للغاية في قياس حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية.

أدنى قيمة لمعامل الارتباط: العبارة 50 سجلت أقل ارتباط بـ 0.325، ما يدل على أن هذه العبارة قد تكون ضعيفة في تمثيل هذا المحور، وقد تكون بحاجة إلى استبعاد في التحليل النهائي.

بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى وجود تباين في قوة الارتباطات بين العبارات المختلفة ومحاورها الرئيسية، ومع ذلك، يمكن القول أن الأداة المستخدمة تحقق مستوى جيداً من الصدق الداخلي بشكل عام، مع وجود بعض الاستثناءات التي تتطلب مزيداً من التدقيق، حيث أنه في إطار تحليل البيانات باستخدام Smart PLS، سيتم استبعاد العبارات ذات الارتباطات المنخفضة لضمان موثوقية النتائج النهائية.

الجدول رقم 4-6 معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي بين كل فقرة ومحورها للمتغير الوسيط (المواصفات الدولية)

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	مستويات التدقيق الاجتماعي
0,000	0,738**	العبارة 52
0,000	0,850**	العبارة 53
0,000	0,820**	العبارة 54
0,000	0,730**	العبارة 55
0,000	0,804**	العبارة 56
0,000	0,791**	العبارة 57
0,000	0,787**	العبارة 58
0,000	0,266**	العبارة 59
0,000	0,277**	العبارة 60
0,424	-0,056	العبارة 61

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

**مستوى الدلالة : 0.01 (مستوى دلالة ثنائي)

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

يشير الجدول إلى معاملات الارتباط لاختبار صدق الاتساق الداخلي بين كل فقرة ومحورها للمتغير الوسيط "المواصفات الدولية"، حيث يمكننا ملاحظة ما يلي:

معظم العبارات تظهر معاملات ارتباط عالية مع محور "المواصفات الدولية"، مثل العبارة 53 (0.850)، العبارة 54 (0.820)، والعبارة 56 (0.804). هذه القيم تدل على أن هذه العبارات تتمتع باتساق داخلي جيد وتساهم بشكل كبير في قياس المتغير الوسيط.

هناك عبارات تظهر معاملات ارتباط متوسطة مثل العبارة 59 (0.266) والعبارة 60 (0.277). بالرغم من أن هذه القيم موجبة وذات دلالة إحصائية، إلا أنها تعتبر منخفضة نسبياً مقارنة بالعبارات الأخرى، مما يشير إلى أن هذه العبارات قد تكون أقل تمثيلاً لمحور "المواصفات الدولية" مقارنة بالعبارات ذات الارتباط العالي.

العبارة ذات الارتباط السلبي وغير الدال إحصائياً: العبارة 61 تظهر ارتباطاً سلبياً ضعيفاً (-0.056) مع محور "المواصفات الدولية"، وهو غير دال إحصائياً (مستوى المعنوية = 0.424). هذا يشير إلى أن هذه العبارة لا تتماشى بشكل جيد مع باقي العبارات في قياس المتغير الوسيط، مما يجعلها غير مناسبة للبقاء في التحليل.

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن معظم العبارات تتمتع بارتباط قوي مع محور "المواصفات الدولية"، مما يدل على اتساق داخلي جيد للمقياس، ومع ذلك، هناك بعض العبارات مثل 59 و60 التي تظهر ارتباطات منخفضة نسبياً، وأخرى مثل 61 التي تظهر ارتباطاً سلبياً وغير دال إحصائياً، وهذا يشير إلى الحاجة إلى مراجعة هذه العبارات، حيث سيتم استبعادها في التحليل باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لضمان تحسين الصدق والموثوقية للنتائج النهائية.

2.3.2.2.4 ثبات أداة الاستبيان

يقصد بثبات المقياس الحصول على نتائج متماثلة عند إعادة توزيع الاستبيان على نفس المشاركين وتحت الظروف نفسها، ويتم التحقق من ذلك باستخدام معامل الفا كرونباخ حيث تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم 4-7- معامل الثبات الفا كرونباخ لمحاور أداة القياس

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	معامل الفا كرونباخ
التدقيق الاجتماعي	إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	5	0.913

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

0.929	7	متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	
0.862	7	مستويات التدقيق الاجتماعي	
0.869	7	مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	
0.879	11	إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	حوكمة المسؤولية الاجتماعية
0.880	6	حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية	
0.885	8	حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	
0.841	10	المواصفات الدولية	
0.961		أداة القياس	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

تشير نتائج معامل ألفا كرونباخ لأداة القياس إلى مستوى عالٍ من الثبات والاتساق الداخلي عبر مختلف الأبعاد المدروسة، حيث تجاوزت جميع القيم الحد الأدنى المقبول (0.70)، مما يعكس موثوقية الأداة المستخدمة في الدراسة، والقيم المرتفعة لمعامل ألفا كرونباخ تؤكد أن العبارات المستخدمة في قياس المتغيرات المختلفة متسقة وموثوقة، مما يعزز الثقة في دقة البيانات المستخلصة وفي نتائج التحليل اللاحقة.

3.3.2.2.4 اختبار التوزيع الطبيعي

نبرزه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-8 اختبار التوزيع الطبيعي لإجابات العينة

المحور	عدد الفقرات	قيمة Sig
المحور الأول (التدقيق الاجتماعي)	26	0.010
المحور الثاني (حوكمة المسؤولية الاجتماعية)	25	0.000
المحور الثالث (المواصفات الدولية)	10	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

من خلال الجدول أعلاه نجد أن:

- معنوية المحور الأول (التدقيق الاجتماعي) اقل تمامًا من المعنوية المعتمدة ($\text{sig} < 0.05$) ، وعليه، بيانات هذا المتغير لا تتبع توزيعًا طبيعيًا.
 - معنوية المحور الثاني (حوكمة المسؤولية الاجتماعية) اقل تمامًا من المعنوية المعتمدة ($\text{sig} < 0.05$) ، مما يشير إلى أن بيانات هذا المتغير لا تتبع توزيعًا طبيعيًا.
 - معنوية المحور الثالث (المواصفات الدولية) اقل تمامًا من المعنوية المعتمدة ($\text{sig} < 0.05$) ، وبالتالي، بيانات هذا المتغير تتبع توزيعًا طبيعيًا.
- تؤكد هذه النتائج أن البيانات المتعلقة بالمحاور الثلاثة لا تفي بمتطلبات التوزيع الطبيعي، مما لا يسمح باستخدام التحليلات الإحصائية المعلمية التي تفترض التوزيع الطبيعي للبيانات، ونتجه نحو الاختبارات اللامعلمية. وتعتبر منهجية نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) من أحدث الأدوات الإحصائية اللامعلمية في تحديد الاثر والعلاقة بين متغيرات الدراسة، والتأكد من صحة الفرضيات واختبارها.

4.2.2.4 الأدوات الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات، تم استخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية لضمان دقة وموثوقية النتائج، حيث تم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية المتعلقة بموضوع الدراسة، ومن ثم تم إدخال هذه البيانات ومعالجتها إحصائيًا باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة السادسة والعشرون (SPSS V26)، واستخدمت الأساليب الإحصائية الوصفية مثل التكرارات، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري لتحليل البيانات.

بالإضافة إلى ذلك، تم نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) استخدام برنامج SMART PLS النسخة الرابعة (SMART PLS 4) لتحليل العلاقات الهيكلية بين متغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات المتعلقة بالعلاقات المباشرة وغير المباشرة بينها. هذا الجمع بين الأدوات الإحصائية الوصفية والتحليل الهيكلية مكن من تقديم نتائج دقيقة وشاملة تلي أهداف الدراسة وتوفر أساسًا قويًا للاستنتاجات النهائية، وفيما يلي يتم شرح الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة

3.2.4 نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)

لقد كان التحليل الإحصائي أداة أساسية للباحثين في العلوم الاجتماعية ، لقد توسعت تطبيقات الأساليب الإحصائية بشكل كبير مع ظهور أجهزة الكمبيوتر والبرمجيات، اعتمد الباحثون في البداية على التحليل أحادي المتغير وثنائي المتغير لفهم البيانات والعلاقات. لفهم العلاقات الأكثر تعقيداً المرتبطة باتجاهات البحث الحالية في العلوم الاجتماعية، من الضروري بشكل متزايد تطبيق أساليب تحليل البيانات متعددة المتغيرات الأكثر تطوراً. يتضمن التحليل متعدد المتغيرات تطبيق الأساليب الإحصائية التي تحلل متغيرات متعددة في وقت واحد. تم تطبيق تقنيات الجيل الأول على نطاق واسع من قبل الباحثين في العلوم الاجتماعية المتمثلة في الانحدار مثل الانحدار المتعدد والانحدار اللوجستي وتحليل التباين وأيضاً تقنيات مثل تحليل العوامل الاستكشافية والتحليل العنقودي والقياس متعدد الأبعاد. ، على مدى السنوات العشرين الماضية، تحول العديد من الباحثين بشكل متزايد إلى تقنيات الجيل الثاني للتغلب على نقاط الضعف في أساليب الجيل الأول هذه الأساليب، التي يشار إليها باسم نمذجة المعادلة الهيكلية هناك نوعان منها :

نمذجة المعادلة الهيكلية القائم على التباين (CB-SEM)(Covariance-Base)

يستخدم في المقام الأول لتأكيد (أو رفض) النظريات (أي مجموعة من العلاقات المنهجية بين متغيرات متعددة يمكن اختبارها تجريبياً). يقوم بذلك عن طريق تحديد مدى قدرة النموذج النظري المقترح على تقدير مصفوفة التباين لمجموعة بيانات العينة. في المقابل، يتم استخدام نمذجة المعادلة الهيكلية PLS-SEM بطريقة المربعات الصغرى (وتسمى أيضاً نمذجة مسار PLS) Least.Squares.Partial في المقام الأول لتطوير النظريات في البحث الاستكشافي. ويتم ذلك من خلال التركيز على شرح التباين في المتغيرات التابعة عند فحص النموذج.

3.4 تحليل ومناقشة النتائج

في هذا العنصر سنركز على عرض النتائج والمناقشة المتعلقة بالدراسة وسنقدم تحليلاً مفصلاً للبيانات المجمعة ونستعرض النتائج الرئيسية التي تم الوصول إليها، سنناقش أيضاً مدى تأييدها أو نفيها لفرضيات البحث ومدى توافق

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

النتائج مع الأدبيات السابقة. كما سندسعى في هذا الجزء إلى فهم أعمق للمعطيات المستخرجة ومناقشة أهميتها وتأثيرها في سياق البحث.

1.3.4 نتائج تحليل إجابات عينة الدراسة

سنتحدث فيما يلي عن النتائج التي تم الحصول عليها من الدراسة المقامة حيث يهدف هذا المطلب إلى تقديم نتائج واضحة وشاملة للقراء، وذلك من أجل فهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وتحليلها بشكل موجز، سنتناول أيضا النتائج الرئيسية التي تم العثور عليها والتركيز على النقاط الأكثر إثارة للاهتمام والمعنوية.

1.1.3.4 التحليل الوصفي لعينة الدراسة

و يتضمن مايلي:

1.1.1.3.4 قطاع النشاط

الجدول رقم 4-8 توزيع عينة الدراسة حسب قطاع النشاط

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية %
قطاع النشاط	صناعي	70	34,5
	تجاري	27	13,3
	خدمي	106	52,2
	المجموع	203	100

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

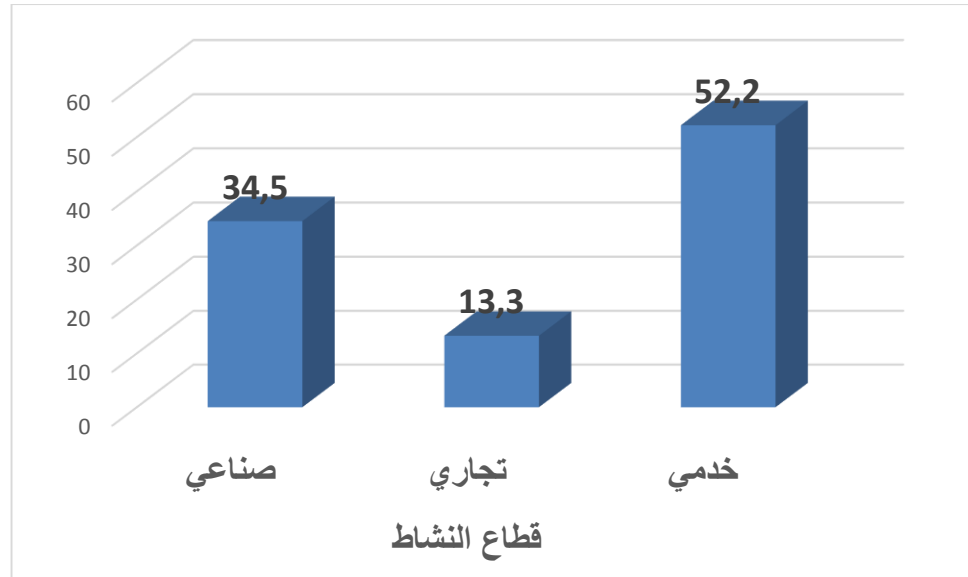
يعرض الجدول توزيع عينة الدراسة حسب قطاع النشاط، حيث توضح البيانات أن العينة التي تم جمعها تشمل 203 فرد موزعة على 17 مؤسسة تنتمي للقطاعات الرئيسية: الصناعي، التجاري، والخدمي.

- القطاع الخدمي يشكل النسبة الأكبر من العينة، حيث بلغ عدد المؤسسات المنتمية لهذا القطاع 106 فرد وهو ما يمثل 52.2% من إجمالي العينة، ويشير هذا إلى أن العينة تضمنت نسبة كبيرة من المؤسسات الخدمية، مما قد يعكس هيمنة هذا القطاع في السوق أو تواجد عدد أكبر من المؤسسات الخدمية ضمن الإطار الكلي للدراسة.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

- القطاع الصناعي يأتي في المرتبة الثانية بعدد 70 فردا ، ممثلاً 34.5% من العينة، هذا التوزيع يشير إلى وجود تمثيل كبير للقطاع الصناعي في العينة، مما يعزز من شمولية الدراسة لتغطية الصناعات المختلفة.
 - القطاع التجاري يشكل النسبة الأقل بين القطاعات الثلاثة، حيث بلغ عدد المستجوبين 27 أي 13.3% من العينة، هذا التمثيل الأصغر قد يكون نتيجة للتوزيع العشوائي للعينة، والذي أدى إلى تمثيل أقل للقطاع التجاري مقارنة بالقطاعات الأخرى.
- بشكل عام، يظهر الجدول أن العينة العشوائية شملت تنوعاً في قطاعات النشاط، مما يساعد على تحقيق نتائج يمكن تعميمها عبر مختلف القطاعات الاقتصادية.

الشكل رقم 4-3- توزيع عينة الدراسة حسب قطاع النشاط



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

2.1.1.3.4 نوع المؤسسة

الجدول رقم 4-9 توزيع عينة الدراسة حسب نوع ملكية المؤسسة

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية %
نوع المؤسسة	عامة	126	62,1

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

37,9	77	خاصة	
100	203	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

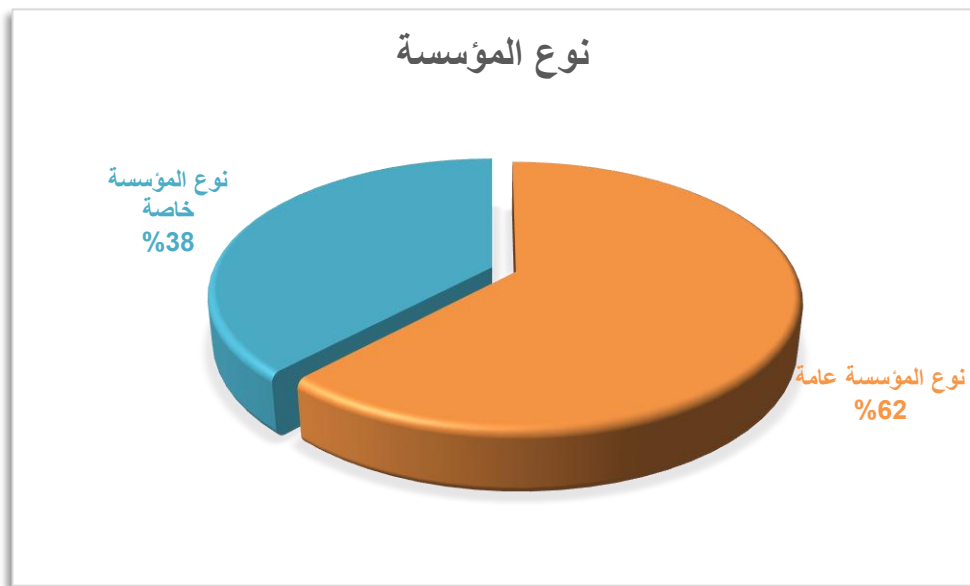
الجدول يعرض توزيع عينة الدراسة حسب نوع المؤسسة، حيث يتبين أن العينة تشمل 203 فردا موزعة بين المؤسسات العامة والخاصة.

- المؤسسات العامة تشكل النسبة الأكبر من العينة، حيث بلغ عدد المستجوبين 126 ، وهو ما يمثل 62.1% من إجمالي العينة، ويشير هذا إلى أن العينة تحتوي على نسبة كبيرة من المؤسسات العامة، مما قد يعكس هيمنة القطاع العام في الإطار الذي تم جمع العينة منه.

- المؤسسات الخاصة تمثل النسبة الأقل من العينة، حيث بلغ عدد المستجوبين 77، أي 37.9% من إجمالي العينة، هذا التوزيع يشير إلى وجود تمثيل معتبر للقطاع الخاص، مما يعزز من شمولية الدراسة ويتيح إمكانية المقارنة بين المؤسسات العامة والخاصة في التحليلات اللاحقة.

بشكل عام، يظهر الجدول أن العينة تضم تنوعًا بين المؤسسات العامة والخاصة، مما يساهم في توفير رؤية شاملة حول الموضوع المدروس ويمكن من إجراء تحليلات مقارنة بين نوعي المؤسسات.

الشكل رقم (3-4) : توزيع عينة الدراسة حسب نوع ملكية المؤسسة



الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS_{v26}"

3.1.1.3.4 شهادات المطابقة المتحصل عليها

نبرز توزيع أفراد عينة الدراسة حسب شهادات المطابقة المتحصل عليها ، من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-10 توزيع عينة الدراسة حسب شهادات المطابقة المتحصل عليها

شهادة المطابقة	التكرارات	النسبة المئوية %
ISO 9001	148	41,8%
Bpf	21	5,9%
ISO 14001	38	10,7%
iso 22000	24	6,8%
TSE	12	3,4%
certificat HaLLAL	12	3,4%
لا توجد	55	15,5%
ISO 26000	30	8,5%
OHSAS 18001	14	4,0%
المجموع	354	100%

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS_{v26}"

يُظهر الجدول توزيع عينة الدراسة حسب شهادات المطابقة التي حصلت عليها المؤسسات المشاركة.

- شهادة ISO 9001 تحتل المرتبة الأولى بنسبة 41.8% من إجمالي افراد العينة، مما يشير إلى أن عددًا كبيرًا من المؤسسات يعتبرون الحصول على هذه الشهادة أولوية قصوى لضمان الجودة في أنظمتهم الإدارية.
- شهادة ISO 14001 تأتي في المرتبة الثانية بنسبة 10.7%، مما يعكس اهتمام عدد من المؤسسات بتطبيق نظم إدارة بيئية فعالة.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

- شهادة ISO 26000 تحتل المرتبة الثالثة بنسبة 8.5%، ما يعكس اهتمام عدد من المؤسسات بمسؤوليتها الاجتماعية.
 - شهادة ISO 22000 حصلت على نسبة 6.8% من إجمالي الشهادات، مشيرة إلى أن عددًا من المؤسسات يعير اهتمامًا كبيرًا لإدارة سلامة الغذاء.
 - شهادة Bpf تأتي بنسبة 5.9%، مما يدل على أن بعض المؤسسات تركز على الالتزام بالممارسات الجيدة في التصنيع، وهو معيار مهم خاصة في الصناعات التي تتطلب مراقبة صارمة للجودة.
 - شهادة OHSAS 18001 التي تركز على إدارة الصحة والسلامة المهنية حصلت على نسبة 4.0%.
 - شهادتي TSE و Certificat HaLLAL حصلت كل منهما على نسبة 3.4%، مما يعكس اهتمام بعض المؤسسات بالمعايير الخاصة بالتجارة والسلامة الغذائية وفقًا للمعايير الإسلامية.
 - عدم وجود شهادات مطابقة يظهر بنسبة 15.5%، مما يشير إلى أن بعض المؤسسات لا تمتلك أيًا من شهادات المطابقة المعترف بها، وهذا قد يكون لأسباب تتعلق بنوعية الأنشطة التي تقوم بها أو الموارد المتاحة لها.
- بشكل عام، يمكن ملاحظة أن شهادة ISO 9001 هي الأكثر شيوعًا بين المؤسسات، مما يعكس الاهتمام الكبير بالجودة. كما يتضح أيضًا من الجدول السابق، أن بعض المؤسسات تجمع بين عدة شهادات مطابقة في نفس الوقت، وللحصول على نتائج أدق وفهم أعمق للتفاعلات بين هذه الشهادات ومدى ارتباطها ببعضها البعض، سنقوم بتحليل جداول تقاطع الإجابات الخاصة بكل شهادة مع الشهادات الأخرى فيما يأتي.

الجدول رقم 4-11 جدول تقاطع شهادة ISO9001 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها

المتغير	الشهادة	نعم		لا		المجموع
		التكرارات	النسبة المئوية %	التكرارات	النسبة المئوية %	
شهادات المطابقة المتحصل عليها	ISO 9001	148	100%	0	0%	148
	Bpf	21	14,2%	0	0%	21
	ISO 14001	38	25,7%	0	0%	38

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

24	%0	0	%16,2	24	ISO 22000
12	%0	0	%8,1	12	TSE
12	%0	0	%8,1	12	certificat HaLLAL
55	%100	55	%0	0	لا توجد
30	%0	0	%20,3	30	ISO 26000
14	%0	0	%9,5	14	OHSAS 18001
203		55		148	المجموع

من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS V26"

الجدول يعرض تقاطع شهادة ISO 9001 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها، ويبرز كيفية توزيع هذه الشهادات بين المؤسسات المشاركة في الدراسة، والتي يبلغ عددها 203 مؤسسة، منها 148 مؤسسة حصلت على شهادة ISO 9001. يتضح من الجدول أن 21 مؤسسة من بين المؤسسات الحاصلة على ISO 9001 قد حصلت أيضًا في نفس الوقت على شهادة Bpf، و38 مؤسسة أخرى حصلت على شهادة ISO 14001، هذا يشير إلى أن هذه المؤسسات لا تكتفي بشهادة ISO 9001 فقط، بل تسعى أيضًا للحصول على شهادات أخرى لتعزيز إدارة البيئة ومعايير التصنيع الجيد. بالإضافة إلى ذلك، 24 مؤسسة من بين المؤسسات الحاصلة على ISO 9001 حصلت كذلك على شهادة ISO 22000، مما يدل على اهتمامها بمعايير سلامة الأغذية، أما بالنسبة لشهادتي TSE وCertificat HaLLAL، حصلت عليهما 12 مؤسسة في نفس الوقت مع ISO 9001، مما يعكس تلبية هذه المؤسسات للمعايير المحلية أو الدينية في عملياتها. علاوة على ذلك، 30 مؤسسة من بين الحاصلة على ISO 9001 حصلت أيضًا على شهادة ISO 26000، المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، بينما حصلت 14 مؤسسة على OHSAS 18001، التي تركز على معايير الصحة والسلامة المهنية. يلاحظ من الجدول أيضًا أن هناك 55 مؤسسة لم تحصل على أي من هذه الشهادات الأخرى، ما يعني أن هذه المؤسسات التي لم تحصل على ISO 9001 لم تسع للحصول على أي شهادات مطابقة إضافية. بشكل عام، يظهر هذا الجدول أن المؤسسات التي حصلت على ISO 9001 غالبًا ما تسعى في نفس الوقت للحصول على شهادات أخرى لتعزيز معايير الجودة الشاملة في عملياتها، مما يدل على التزامها المستمر بتحسين وتطوير أنظمتها بما يتماشى مع المعايير الدولية.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

الجدول رقم 4-12 جدول تقاطع شهادة Bpf مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها

المتغير	الشهادة	نعم		لا		المجموع
		التكرارات	النسبة % المئوية	التكرارات	النسبة % المئوية	
شهادات المطابقة المتحصل عليها	ISO 9001	21	100%	127	69,8%	148
	Bpf	21	100%	0	0%	21
	ISO 14001	0	0%	38	20,9%	38
	ISO 22000	0	0%	24	13,2%	24
	TSE	0	0%	12	6,6%	12
	certificat HaLLAL	0	0%	12	6,6%	12
	لا توجد	0	0%	55	30,2%	55
	ISO 26000	0	0%	30	16,5%	30
	OHSAS 18001	0	0%	14	7,7%	14
	المجموع	21		182		203

من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS V26"

الجدول يعرض تقاطع شهادة Bpf مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها من قبل المؤسسات المشاركة في الدراسة، من الجدير بالذكر أن 21 مؤسسة من إجمالي 203 مؤسسات حصلت على شهادة Bpf ويتضح من الجدول أن جميع المؤسسات الحاصلة على شهادة Bpf قد حصلت في نفس الوقت على شهادة ISO 9001 ، مما يشير إلى أن هذه المؤسسات تولي اهتمامًا كبيرًا بمعايير الجودة الشاملة.

لم تحصل أي من المؤسسات الحاصلة على Bpf على شهادات أخرى مثل ISO 14001 ، ISO 22000 ، TSE ، Certificat HaLLAL ، ISO 26000 ، أو OHSAS 18001 وهذا يعني أن المؤسسات التي حصلت على Bpf قد ركزت بشكل أساسي

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية

دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

على شهادة ISO 9001 دون السعي للحصول على شهادات أخرى متعلقة بالجوانب البيئية أو السلامة الغذائية أو المسؤولية الاجتماعية.

من ناحية أخرى، نجد أن هناك 127 مؤسسة من أصل 148 لم تحصل على Bpf ولكنها حصلت على ISO 9001 فقط. ومن بين المؤسسات التي لم تحصل على Bpf، نجد أنها قد حصلت على شهادات أخرى مثل ISO 14001 (38 مؤسسة)، ISO 22000 (24 مؤسسة)، أو ISO 26000 (30 مؤسسة)، ما قد يشير إلى توجه هذه المؤسسات نحو مجالات أخرى غير التي تغطيها Bpf.

بشكل عام، يظهر الجدول أن الحصول على Bpf يرتبط بشكل حصري تقريبًا مع الحصول على ISO 9001، بينما المؤسسات التي لم تحصل على Bpf تميل إلى تنوع شهادات المطابقة التي تحصل عليها، مما يعكس اهتمامات متنوعة في مجالات الجودة البيئية، السلامة الغذائية، والمسؤولية الاجتماعية.

الجدول رقم 4-13 جدول تقاطع شهادة ISO 14001 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها

المجموع	لا		نعم		الشهادة	المتغير
	النسبة المئوية %	التكرارات	النسبة المئوية %	التكرارات		
148	66,7%	110	100%	38	ISO 9001	شهادات المطابقة المتحصل عليها
21	12,7%	21	0%	0	Bpf	
38	0%	0	100,0%	38	ISO 14001	
24	0%	0	63,2%	24	ISO 22000	
12	0%	0	31,6%	12	TSE	
12	0%	0	31,6%	12	certificat HaLLAL	
55	33,3%	55	0%	0	لا توجد	
30	2,4%	4	68,4%	26	ISO 26000	
14	0%	0	36,8%	14	OHSAS 18001	

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية

دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

المجموع	38	165	203

من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS V26"

الجدول يعرض تقاطع شهادة ISO 14001 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها من قبل المؤسسات المشاركة في الدراسة، ووفقاً للجدول، يمكن ملاحظة أن جميع المؤسسات التي حصلت على شهادة ISO 14001 (وعدها 38) قد حصلت أيضاً على شهادة ISO 9001، مما يشير إلى التزام هذه المؤسسات بمعايير الجودة البيئية جنباً إلى جنب مع معايير الجودة الشاملة. ومن الجدير بالذكر أن المؤسسات الحاصلة على ISO 14001 لم تحصل على شهادة Bpf، حيث أن جميع المؤسسات الحاصلة على Bpf لم تحصل على ISO 14001. وهذا قد يعكس توجهاً مختلفاً بين المؤسسات التي تركز على المعايير البيئية وتلك التي تركز على المعايير الصيدلانية.

بالإضافة إلى ذلك، يتضح أن هناك تقاطعاً بين شهادة ISO 14001 وشهادات أخرى مثل ISO 22000 (24 مؤسسة حصلت على كلا الشهادتين)، TSE (12 مؤسسة)، Certificat HaLLAL (12 مؤسسة)، ISO 26000 (26 مؤسسة)، و OHSAS 18001 (14 مؤسسة)، وهذا يشير إلى أن المؤسسات التي حصلت على ISO 14001 تميل أيضاً إلى الحصول على شهادات أخرى تعزز من أدائها في مجالات السلامة الغذائية، المسؤولية الاجتماعية، والصحة المهنية، من ناحية أخرى، يظهر الجدول أن 55 مؤسسة من أصل 203 لم تحصل على ISO 14001 ولا أي من الشهادات الأخرى، مما قد يعكس إما عدم الالتزام بمعايير محددة أو التركيز على جوانب أخرى غير تلك التي تغطيها هذه الشهادات، بشكل عام، يشير الجدول إلى أن الحصول على ISO 14001 يتزامن مع الحصول على شهادات أخرى ذات صلة بالجودة والبيئة، مما يعكس التزام المؤسسات بمجموعة من المعايير التي تساهم في تحسين الأداء البيئي والاجتماعي والمهني.

الجدول رقم 4-14 جدول تقاطع شهادة ISO 22000 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها

المجموع	لا		نعم		الشهادة	
	النسبة المئوية %	التكرارات	النسبة المئوية %	التكرارات		
148	69,3%	124	100%	24	ISO 9001	شهادات المطابقة المتحصل عليها
21	11,7%	21	0%	0	Bpf	
38	7,8%	14	100%	24	ISO 14001	

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

24	%0	0	100%	24	ISO 22000
12	%0	0	50%	12	TSE
12	%0	0	50%	12	certificat HaLLAL
55	30.7%	55	%0	0	لا توجد
30	10.1%	18	50%	12	ISO 26000
14	7.8%	14	0%	0	OHSAS 18001
203		179		24	المجموع

من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS V26"

الجدول يعرض تقاطع شهادة ISO 22000 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها من قبل المؤسسات المشاركة في الدراسة، و من خلاله، يتضح أن جميع المؤسسات التي حصلت على شهادة ISO 22000 (وعدها 24 مؤسسة) قد حصلت أيضًا على شهادة ISO 9001، مما يعكس التزام هذه المؤسسات بمعايير الجودة الشاملة بالإضافة إلى معايير السلامة الغذائية. كما أن جميع المؤسسات الحاصلة على شهادة ISO 22000 قد حصلت على ISO 14001، مما يشير إلى تكامل المعايير البيئية مع معايير السلامة الغذائية في هذه المؤسسات. بالإضافة إلى ذلك، نلاحظ أن نصف المؤسسات التي حصلت على ISO 22000 قد حصلت أيضًا على شهادات TSE، Certificat HaLLAL، و ISO 26000، مما يعكس اهتمام هذه المؤسسات بتعزيز أدائها في مجالات متعددة مثل المسؤولية الاجتماعية، السلامة الغذائية، والامتثال للمعايير الحلال. من الجدير بالذكر أيضًا أن أي من المؤسسات التي حصلت على ISO 22000 لم تحصل على شهادة Bpf أو OHSAS 18001، مما قد يشير إلى أن هذه المؤسسات قد تكون تركز بشكل أكبر على معايير السلامة الغذائية والبيئية بدلاً من المعايير المتعلقة بالصحة المهنية أو الصيدلانية. وفي النهاية، يشير الجدول إلى أن المؤسسات الحاصلة على ISO 22000 تميل أيضًا إلى الحصول على مجموعة من الشهادات الأخرى التي تعزز من أدائها في مجالات مختلفة، مما يعكس التزامها بتطبيق معايير متعددة لتحقيق التكامل بين الجودة، البيئة، والمسؤولية الاجتماعية

الجدول رقم 4-15 جدول تقاطع شهادة TSE مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها

المتغير	الشهادة	نعم	لا	المجموع

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

	النسبة المئوية %	التكرارات	النسبة المئوية %	التكرارات		
148	71.2%	136	100%	12	ISO 9001	شهادات المطابقة المتحصل عليها
21	11%	21	0%	0	Bpf	
38	13.6%	26	100%	12	ISO 14001	
24	6.3%	12	100%	12	ISO 22000	
12	0%	0	100%	12	TSE	
12	0%	0	100%	12	certificat HaLLAL	
55	28.8%	55	0%	0	لا توجد	
30	15.7%	30	0%	0	ISO 26000	
14	7.3%	14	0%	0	OHSAS 18001	
203		191		12		المجموع

من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS V26"

الجدول يعرض تقاطع شهادة TSE مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها من قبل المؤسسات المشاركة في الدراسة، ونلاحظ من الجدول أن جميع المؤسسات التي حصلت على شهادة TSE، والبالغ عددها 12 مؤسسة، قد حصلت أيضاً على شهادات ISO 9001 ، ISO 14001 ، ISO 22000 ، و Certificat HaLLAL هذا يعكس توجه هذه المؤسسات نحو تحقيق معايير متعددة تغطي الجودة، البيئة، السلامة الغذائية، والامتثال لمعايير الحلال، مما يشير إلى سعيها لتكامل شامل في تطبيق معايير الجودة عبر مختلف الجوانب ، في المقابل، لم تحصل أي من المؤسسات الحاصلة على شهادة TSE على شهادات Bpf ، ISO 26000 ، أو OHSAS 18001 ، مما قد يشير إلى تركيز هذه المؤسسات على بعض الجوانب المحددة دون غيرها، مثل الجودة البيئية والسلامة الغذائية بدلاً من الصحة المهنية أو المسؤولية الاجتماعية. يتضح مما سبق أن المؤسسات التي تسعى للحصول على شهادة TSE تميل إلى الحصول على مجموعة من الشهادات الأخرى التي تعزز من أدائها البيئي والغذائي، مما يعكس التزامها بمعايير متعددة ومتنوعة لتحقيق التكامل في أدائها المؤسسي.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

الجدول رقم 4-16 جدول تقاطع شهادة certificat HaLLAL مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها

المجموع	لا		نعم		الشهادة	المتغير
	النسبة المئوية %	التكرارات	النسبة المئوية %	التكرارات		
148	71.2%	136	100%	12	ISO 9001	شهادات المطابقة المتحصل عليها
21	11%	21	0%	0	Bpf	
38	13.6%	26	100%	12	ISO 14001	
24	6.3%	12	100%	12	ISO 22000	
12	0%	0	100%	12	TSE	
12	0%	0	100%	12	certificat HaLLAL	
55	28.8%	55	0%	0	لا توجد	
30	15.7%	30	0%	0	ISO 26000	
14	7.3%	14	0%	0	OHSAS 18001	
203		191		12		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS V26"

الجدول يعرض تقاطع شهادة Certificat HaLLAL مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها من قبل المؤسسات المشاركة في الدراسة، من الجدير بالذكر أن جميع المؤسسات التي حصلت على شهادة Certificat HaLLAL، والتي يبلغ عددها 12 مؤسسة، قد حصلت أيضًا على شهادات ISO 9001، ISO 14001، ISO 22000، و TSE. وهذا يعكس التزام هذه المؤسسات بتطبيق معايير الجودة الشاملة التي تغطي الجودة العامة، البيئة، السلامة الغذائية، والامتثال لمعايير الحلال. على الجانب الآخر، لم تحصل أي من المؤسسات الحاصلة على شهادة Certificat HaLLAL على شهادات Bpf، ISO 26000، أو OHSAS 18001، مما قد يشير إلى تركيز هذه المؤسسات على الامتثال لمعايير الجودة البيئية والغذائية دون إعطاء الأولوية لمعايير أخرى مثل الصحة المهنية أو المسؤولية الاجتماعية. يتضح مما سبق أن المؤسسات التي تسعى للحصول على Certificat HaLLAL تميل إلى تحقيق مجموعة من الشهادات الأخرى التي تدعم الأداء البيئي والغذائي،

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

مما يشير إلى حرص هذه المؤسسات على تلبية متطلبات متعددة ذات علاقة مباشرة بسلامة المنتجات والامتثال لمعايير الجودة الحلال.

الجدول رقم 4-17 جدول تقاطع شهادة ISO 26000 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها

المجموع	لا		نعم		الشهادة	المتغير
	النسبة المئوية %	التكرارات	النسبة المئوية %	التكرارات		
148	68.2%	118	100%	30	ISO 9001	شهادات المطابقة المتحصل عليها
21	12.1%	21	0%	0	Bpf	
38	6.9%	12	86.7%	26	ISO 14001	
24	6.9%	12	40%	12	ISO 22000	
12	6.9%	12	0%	0	TSE	
12	6.9%	12	0%	0	certificat HaLLAL	
55	31.8%	55	0%	0	لا توجد	
30	0%	0	100%	30	ISO 26000	
14	0%	0	46.7%	14	OHSAS 18001	
203		173		30		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS V26"

الجدول يعرض تقاطع شهادة ISO 26000 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها من قبل المؤسسات المشاركة في الدراسة، نلاحظ من الجدول أن جميع المؤسسات التي حصلت على شهادة ISO 26000، والتي يبلغ عددها 30 مؤسسة، قد حصلت أيضاً على شهادة ISO 9001 بالإضافة إلى ذلك، 26 مؤسسة من هذه المؤسسات حصلت على شهادة ISO 14001، بينما حصلت 14 مؤسسة منها على شهادة OHSAS 18001، وهي الشهادات التي تركز على الإدارة البيئية والسلامة والصحة المهنية على التوالي. أما بالنسبة للشهادات الأخرى مثل Bpf، TSE، و Certificat HaLLAL، لم تحصل أي من المؤسسات الحاصلة على ISO 26000 على هذه الشهادات. يتضح مما سبق أن المؤسسات التي تسعى للحصول

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

على ISO 26000، والتي تتعلق بالمسؤولية الاجتماعية، تميل إلى تبني معايير أخرى ترتبط بالجودة البيئية والصحية، مما يشير إلى التزام هذه المؤسسات بتكامل المسؤولية الاجتماعية مع الأداء البيئي والصحي. في المقابل، لا يظهر تركيز على الحصول على شهادات مرتبطة بالصحة المهنية أو الامتثال لمعايير الحلال في هذه المؤسسات.

الجدول رقم 4-18 جدول تقاطع شهادة OHSAS 18001 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها

المجموع	لا		نعم		الشهادة	المتغير
	النسبة المئوية %	التكرارات	النسبة المئوية %	التكرارات		
148	70.9%	134	100%	14	ISO 9001	شهادات المطابقة المتحصل عليها
21	11.1%	21	0%	0	Bpf	
38	12.7%	24	100%	14	ISO 14001	
24	12.7%	24	100%	0	ISO 22000	
12	6.3%	12	0%	0	TSE	
12	6.3%	12	0%	0	certificat HaLLAL	
55	29.9%	55	0%	0	لا توجد	
30	8.5%	16	100%	14	ISO 26000	
14	0%	0	100%	14	OHSAS 18001	
203		189		14		المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS V26"

الجدول يعرض تقاطع شهادة OHSAS 18001 مع باقي شهادات المطابقة المتحصل عليها من قبل المؤسسات المشاركة في الدراسة. يتضح من الجدول أن جميع المؤسسات التي حصلت على شهادة OHSAS 18001، والتي يبلغ عددها 14 مؤسسة، قد حصلت أيضًا على شهادة ISO 9001 بالإضافة إلى ذلك، 14 مؤسسة من هذه المؤسسات حصلت على شهادة ISO 14001، و 14 مؤسسة أخرى حصلت على شهادة ISO 26000، مما يشير إلى ارتباط قوي بين معايير الصحة والسلامة المهنية وبين الجودة البيئية والمسؤولية الاجتماعية. أما بالنسبة للشهادات الأخرى مثل TSE، و Certificat

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

HaLLAL، لم تحصل أي من المؤسسات الحاصلة على OHSAS 18001 على هذه الشهادات. يشير ذلك إلى أن المؤسسات التي تسعى للحصول على شهادة OHSAS 18001، والتي تتعلق بالصحة والسلامة المهنية، تميل أيضًا إلى تبني معايير الجودة والمسؤولية الاجتماعية، مما يعكس التزامًا شاملاً بالمعايير العالية للجودة والصحة والبيئة.

2.1.3.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

سيتم استعراض التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الرئيسية، حيث يشمل هذا التحليل وصفًا تفصيليًا لآراء المشاركين حول كل متغير من المتغيرات المدروسة، ويهدف التحليل الوصفي إلى تقديم صورة شاملة ومفصلة عن كيفية توزيع إجابات العينة على مختلف الأسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة، بما في ذلك المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى تقييم مستوى الموافقة على مختلف الفقرات. يعتبر هذا التحليل خطوة أساسية لفهم الاتجاهات العامة للعينة وتقييم درجة التوافق مع متغيرات الدراسة.

1.2.1.3.4 المتغير المستقل: التدقيق الاجتماعي

• إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي

نبرز التحليل الوصفي لبعد إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي حيث تم استخدام اختبار T المجموعة الواحدة للتقدير والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة آراء عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-19- تحليل لإجابات المبحوثين لبعد إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي

العبارة	موافق تماما	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
التدقيق الاجتماعي مفهوم واضح لايحتاج للتحديد	13	50	50	74	16	3,1478	1,07989	متوسطة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

متوسطة	1,14253	2,9606	11	73	38	59	22	يستخدم التدقيق الاجتماعي معايير وقواعد تختلف عن معايير تدقيق الأنشطة الاقتصادية
متوسطة	1,20812	3,1034	14	92	23	49	25	يحقق التدقيق الاجتماعي التأكد من مدى صحة وسلامة البيانات الاجتماعية المقدمة
متوسطة	1,31195	3,2463	34	78	20	46	25	يهدف التدقيق الاجتماعي لإجراء الفحص الفني المحايد للبيانات المحاسبية المتعلقة بالأداء الاجتماعي للمؤسسة
متوسطة	1,24182	2,9507	24	55	35	65	24	تتدرج أهمية التدقيق الاجتماعي في إبراز مدى مساهمة المؤسسة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية
متوسطة	0,97219	3,0818	إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي				البعد الأول	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

يظهر جدول إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بإدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين 2.95 و 3.25 على مقياس ليكرت الخماسي، مما يشير إلى مستوى متوسط لإدراك هذا المفهوم بين المشاركين، جاءت في المرتبة الأولى من حيث المتوسط الحسابي الأعلى، العبارة "يهدف التدقيق الاجتماعي لإجراء الفحص الفني المحايد للبيانات المحاسبية المتعلقة بالأداء الاجتماعي للمؤسسة" بمتوسط حسابي قدره 3.25، وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 3.08، وانحراف معياري بلغ 1.31. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون أهمية التدقيق الاجتماعي في إجراء الفحص الفني المحايد للبيانات المحاسبية.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

في المرتبة الأخيرة، نجد العبارة "تندرج أهمية التدقيق الاجتماعي في إبراز مدى مساهمة المؤسسة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية"، بمتوسط حسابي يبلغ 2.95، وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ 3.08، وانحراف معياري قدره 1.24. ذه النتيجة توضح أن المشاركين أقل اقتناعًا بأهمية التدقيق الاجتماعي في هذا السياق، مما يشير إلى وجود تحديات في فهم أو تقدير هذا الجانب من التدقيق الاجتماعي.

بشكل عام، تعكس نتائج الجدول أن المشاركين يمتلكون فهمًا متوسطًا لمفهوم التدقيق الاجتماعي، مع تباينات ملحوظة في إدراك جوانب معينة منه، كما يبدو أن هناك تفاوتًا في مدى الوعي بأهمية التدقيق الاجتماعي واختلافه عن التدقيق التقليدي، مما قد يشير إلى الحاجة لتعزيز التوعية والتدريب في هذا المجال لضمان فهم أعمق وأكثر اتساقًا بين العاملين في المؤسسات المختلفة.

• متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي:

نبرز التحليل الوصفي لبعدها متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، حيث تم استخدام اختبار T المجموعة الواحدة للتقدير والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة آراء عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-20- تحليل لإجابات المبحوثين لبعدها متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي

العبارة	غير موافق تمامًا	غير موافق	محايد	موافق	موافق تمامًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يتطلب التدقيق الاجتماعي ضرورة توافر نظام محاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة	20	34	31	83	35	3,3892	1,23131	متوسطة
يتطلب التدقيق الاجتماعي ضرورة وجود معايير محددة للأداء الاجتماعي	14	59	31	73	26	3,1872	1,18757	متوسطة
يتطلب التدقيق الاجتماعي وجود أشخاص ذوي كفاءة ومتخصصة للقيام به	15	32	28	109	19	3,4187	1,09320	عالية

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

متوسطة	1,15531	3,1773	20	76	47	40	20	ممارسة التدقيق الاجتماعي يتم داخليا ويمكن أن يقوم به المدقق الداخلي للمؤسسة
متوسطة	0,94178	3,1182	1	86	66	36	14	ينبغي للمدقق الداخلي أن يكون ملما بمجالات الأنشطة الاجتماعية بجانب الخبرة بعلوم المحاسبة والتدقيق
متوسطة	1,27022	3,0197	26	61	33	57	26	الأساليب الفنية والإجراءات العملية التي تستخدم في التدقيق المالي يمكن استخدامها في التدقيق الاجتماعي
متوسطة	1,20129	3,0493	19	69	43	47	25	تقوم ادارة المؤسسة بنشر تقرير التدقيق الاجتماعي لأصحاب المصلحة المعنيين
متوسطة	0,92597	3,1942	متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي				البعد الثاني	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS_{v26}"

الجدول يعرض تقييم المشاركين لمتطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 3.01 و3.41 على مقياس ليكرت الخماسي.

في المرتبة الأولى، جاءت العبارة "يتطلب التدقيق الاجتماعي وجود أشخاص ذوي كفاءة ومتخصصة للقيام به"، حيث حصلت على متوسط حسابي قدره 3.41 وانحراف معياري 1.09. هذا يشير إلى أن المشاركين يعتبرون توافر الكفاءات المتخصصة كأهم شرط لنجاح التدقيق الاجتماعي، وتحقيق أهدافه بفعالية.

. وأخيرًا، في المرتبة السابعة، تأتي العبارة "الأساليب الفنية والإجراءات العملية التي تستخدم في التدقيق المالي يمكن استخدامها في التدقيق الاجتماعي"، بمتوسط حسابي 3.01 وانحراف معياري 1.27. يبين هذا وجود تباين في الآراء حول مدى ملاءمة تطبيق الأساليب المالية التقليدية في مجال التدقيق الاجتماعي، مما قد يستدعي التفكير في تطوير أدوات وأساليب جديدة تتناسب مع طبيعة التدقيق الاجتماعي.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية

دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

تشير هذه نتائج إلى أن المشاركين يدركون أهمية وجود أفراد ذوي خبرة وكفاءة في مجال التدقيق الاجتماعي لضمان نجاحه، كما يظهر الوعي بضرورة وجود نظام محاسبي مخصص يعكس المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، إلى جانب الحاجة إلى معايير واضحة لتقييم الأداء الاجتماعي، وهناك قبول معتدل لفكرة تنفيذ التدقيق الاجتماعي داخليًا بواسطة المدققين الداخليين، مع تأكيد على أهمية أن يكون هؤلاء المدققون على دراية بالأنشطة الاجتماعية. تظهر النتائج أيضًا بعض التباين في الآراء حول ملائمة استخدام الأساليب المالية التقليدية في التدقيق الاجتماعي، مما يشير إلى الحاجة إلى تطوير أدوات ومناهج جديدة في هذا المجال.

• مستويات التدقيق الاجتماعي:

نبرز التحليل الوصفي لبعدها متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، حيث تم استخدام اختبار T المجموعة الواحدة للتقدير والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة آراء عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4- 21- تحليل لإجابات المبحوثين لبعدها مستويات التدقيق الاجتماعي

العبارة	غير موافق تمامًا	غير موافق	محايد	موافق	موافق تمامًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
يهدف تدقيق المطابقة إلى ضمان نوعية المعلومات وقابلية استخدامها	23	49	30	85	16	3,1084	1,19325	متوسطة
يساهم تدقيق المطابقة في مراقبة تطبيق بنود التشريعات واللوائح التنظيمية وتأكيد من احترام القوانين الرسمية	19	49	20	100	15	3,2118	1,16867	متوسطة
يعمل تدقيق المطابقة على التأكد من تطبيق تعليمات إدارة المؤسسة و ضمان التطبيق الجيد للوائح الصادرة عنها	12	23	25	99	44	3,6897	1,11126	عالية

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

ضعيفة	1,16531	2,5468	15	32	37	84	35	في تدقيق الفاعلية يعمل المدقق الاجتماعي على مطابقة النتائج المحصل عليها مع الأهداف المسطرة
عالية	1,25203	3,5222	52	69	29	39	14	في تدقيق الكفاءة يعمل المدقق الاجتماعي على تحليل التكلفة / المنفعة للنتائج
عالية	1,17457	3,6010	40	93	43	3	24	في التدقيق الاستراتيجي يتم تدقيق مدى تطابق سياسة الموارد البشرية مع أهداف واستراتيجية المؤسسة
عالية	0,58129	4,1823	56	128	19	0	0	في التدقيق الاستراتيجي يتم التدقيق في الأهداف الاستراتيجية لأنشطة الموارد البشرية كالتكوين و التوظيف و تقييم العاملين و نظام التعويضات
عالية	0,76656	3,4089	مستويات التدقيق الاجتماعي				البعد الثالث	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

الجدول يعرض تقييم المشاركين لبعد "مستويات التدقيق الاجتماعي"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2.54 و4.18 على مقياس ليكرت الخماسي.

في المرتبة الأولى، جاءت العبارة "في التدقيق الاستراتيجي يتم التدقيق في الأهداف الاستراتيجية لأنشطة الموارد البشرية كالتكوين والتوظيف وتقييم العاملين ونظام التعويضات"، حيث سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ 4.18 مع انحراف معياري 0.58. هذا يشير إلى أن المشاركين في الدراسة يولون أهمية قصوى لتدقيق الأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية، معتبرين أن هذا النوع من التدقيق يساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المؤسسة.

. وأخيرًا، في المرتبة السابعة، جاءت العبارة "في تدقيق الفاعلية يعمل المدقق الاجتماعي على مطابقة النتائج المحصل عليها مع الأهداف المسطرة"، بمتوسط حسابي 2.54 وانحراف معياري 1.16، مما يشير إلى أن هناك تباينًا في آراء

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

المشاركين حول فعالية هذا النوع من التدقيق، وربما يعكس بعض التحفظات بشأن قدرة المدققين على تحقيق توافق مثالي بين النتائج والأهداف.

بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أن المشاركين في الدراسة يولون أهمية أكبر لتدقيق الأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية والتأكد من توافق سياسات الموارد البشرية مع استراتيجيات المؤسسة، ومع ذلك، يبدو أن هناك تفاوتاً في الآراء حول فعالية تدقيق الفاعلية

• مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي:

نبرز التحليل الوصفي لبعدها مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي حيث تم استخدام اختبار T المجموعة الواحدة للتقدير والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة آراء عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-22- تحليل لإجابات المبحوثين لبعدها مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي

العبارة	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تتضمن خطة عمل التدقيق الداخلي برنامجاً لتدقيق الأداء الاجتماعي	12	43	32	100	16	3,3202	1,07673	متوسطة
تعتمد المؤسسة على مدقق اجتماعي خارجي عندما تريد الحصول على المواصفات الوطنية أو الدولية (iso 9000، iso 14000,.....)	22	57	46	58	20	2,9852	1,18354	متوسطة
يتدخل التدقيق الاجتماعي ضمن استخدامات المعايير في فحص سياسات تسيير الموارد البشرية	18	52	47	78	8	3,0296	1,07589	عالية

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

يتحقق المدقق لاجتماعي من مدى حسن اختيار الموظفين	14	43	47	74	25	3,2611	1,13269	ضعيفة
يتحقق المدقق الاجتماعي من إجراءات وسياسات الأجور المطبقة في المؤسسة	13	49	40	77	24	3,2463	1,13819	عالية
يتحقق المدقق الاجتماعي من جدية وفعالية برامج التدريب وتطوير الموظفين	0	60	67	50	26	3,2069	1,00816	عالية
يدقق المدقق الاجتماعي في الظواهر السلبية كالغياب ودوران العمل	0	41	54	64	44	3,5468	1,04433	عالية
البعد الرابع	مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي					3,2280	0,76502	عالية

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

الجدول يعرض تقييم المشاركين لمجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2.98 و3.54 على مقياس ليكرت الخماسي.

في المرتبة الأولى، جاءت العبارة "يدقق المدقق الاجتماعي في الظواهر السلبية كالغياب ودوران العمل"، حيث سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ 3.54 مع انحراف معياري 1.04. هذا يشير إلى أن المشاركين في الدراسة يعتبرون تدقيق الظواهر السلبية كأحد أهم المجالات التي يجب أن يركز عليها التدقيق الاجتماعي.

وأخيراً، في المرتبة السابعة، جاءت العبارة "تعتمد المؤسسة على مدقق اجتماعي خارجي عندما تريد الحصول على المواصفات الوطنية أو الدولية (ISO 9000 ، ISO 14000.....)، بمتوسط حسابي 2.98 وانحراف معياري 1.18. هذا يدل على أن هناك تبايناً في الآراء حول دور المدقق الاجتماعي الخارجي في الحصول على الشهادات والمعايير الدولية، مما قد يشير إلى وجود تباين في مدى استخدام المؤسسات لهذه الممارسات.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

بشكل عام، تشير النتائج إلى أن المشاركين في الدراسة يولون أهمية كبيرة لتدقيق الظواهر السلبية مثل الغياب ودوران العمل، وتقييم عمليات التوظيف وسياسات الأجور داخل المؤسسات، ومع ذلك، يبدو أن هناك تفاوتاً في الأهمية الممنوحة لدور المدقق الاجتماعي الخارجي في الحصول على الشهادات والمعايير الدولية، مما يشير إلى اختلاف في ممارسات التدقيق بين المؤسسات.

2.2.1.3.4 المتغير التابع: حوكمة المسؤولية الاجتماعية

• إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية

نبرز التحليل الوصفي لبعد إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية، تم استخدام اختبار T المجموعة الواحدة للتقدير والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة آراء عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-23- تحليل لإجابات المبحوثين لبعد إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية

العبارة	موافق تماما	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المسؤولية الاجتماعية مفهوم واضح لا يحتاج إلى تحديد	9	38	33	89	34	3,4975	1,10970	عالية
هناك إشارة صريحة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ضمن رسالة المؤسسة	52	48	28	50	25	2,7438	1,39426	متوسطة
تعمل المؤسسة على إرضاء عملائها (رغبات، اقتراحات، حاجات ...)	19	27	25	101	31	3,4828	1,17879	عالية
تستجيب المؤسسة بشكل مرن وسريع للتغيرات في احتياجات المستهلكين	28	89	37	37	12	2,5862	1,11524	ضعيفة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

متوسطة	1,37336	2,9951	37	44	38	49	35	تعمل المؤسسة على تحسين صورتها لدى المجتمع في حل بعض المشكلات الاجتماعية ودعم العمل الجمعوي والرياضي واستقبال الباحثين وطلبة
متوسطة	1,16288	2,8818	21	39	62	57	24	تعمل المؤسسة على توظيف العاملين ذوي الاحتياجات الخاصة وزيادة مهاراتهم في العمل
عالية جدا	490910,	4,3990	81	122	0	0	0	تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية للعاملين لرفع قدراتهم وكفاءتهم
عالية	1,20227	4,0099	88	76	4	23	12	تعمل المؤسسة على إرضاء وتعميق ولاء عمالها من خلال المساهمة في بعض المجالات الاجتماعية كالنقل، الإطعام، السكن، الحضانه، تنظيم مخيمات
عالية	1,02612	3,5172	27	96	44	27	9	تستخدم المؤسسة الآلات الأقل تسببا في تلوث البيئة حتى وان كانت مرتفعة التكاليف
عالية	1,16581	3,6749	46	91	43	23	0	تقلل المؤسسة الهدر في الموارد الطبيعية والاقتصاد في مصادر الطاقة
عالية	978030,	3,6650	41	83	52	24	3	تختار المؤسسة أفضل الطرق للتخلص من مخلفات الإنتاج حتى وان كانت مرتفعة التكاليف
عالية	0,72248	3,4048	إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية				البعد الأول	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

الجدول يعرض تقييم المشاركين لإدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2.58 و4.40 على مقياس ليكرت الخماسي، مما يشير إلى تفاوت في مستويات إدراك المشاركين لمختلف جوانب المسؤولية الاجتماعية.

في المرتبة الأولى، جاءت العبارة "تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية للعاملين لرفع قدراتهم وكفاءتهم"، حيث سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ 4.40 مع انحراف معياري 0.49. هذا يشير إلى أن المشاركين يرون بوضوح أهمية هذا الجانب من المسؤولية الاجتماعية، ويعكس مستوى عالٍ من التقدير لهذه المبادرة من قبل المؤسسات.

وأخيرًا، جاءت العبارة "هناك إشارة صريحة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ضمن رسالة المؤسسة" في المرتبة العاشرة، بمتوسط حسابي 2.74 وانحراف معياري 1.39، مما يشير إلى أن المشاركين لا يعتبرون هذا البعد جزءًا واضحًا بما فيه الكفاية من رسائل المؤسسات.

بشكل عام، تعكس النتائج أن المشاركين في الدراسة يدركون أهمية جوانب متعددة من المسؤولية الاجتماعية، مع تركيز واضح على الجوانب البيئية والتدريبية، لكن هناك تفاوت في إدراك بعض الجوانب الأخرى كالتوظيف لذوي الاحتياجات الخاصة والإشارة إلى المسؤولية الاجتماعية في رسائل المؤسسة.

• حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية:

نبرز التحليل الوصفي لبعد حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية تم استخدام اختبار T المجموعة الواحدة للتقدير والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة آراء عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-24- تحليل لإجابات المبحوثين لبعد حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية

العبارة	موافق تماما	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
عدم إدراك إدارة المؤسسة لمفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية هو السبب الرئيسي لعدم	17	29	25	101	31	3,4926	1,16198	عالية

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

متوسطة	1,21058	3,3842	35	77	42	29	20	عدم تبني نظام المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية يرجع الى صعوبة قياس التكاليف و المنافع الاجتماعية للمؤسسة
متوسطة	1,13583	3,0443	22	60	35	77	9	يتوفر لدى المؤسسة كادر محاسبي قادر على تطبيق نظام المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية
متوسطة	1,21789	2,8916	18	60	33	66	26	تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية للمحاسبين لرفع قدراتهم وكفاءتهم بشكل دوري لتمكينهم من اعداد محاسبة المسؤولية الاجتماعية
عالية	0,98684	3,5123	18	113	37	25	10	وجود نماذج محاسبية لقياس الأداء الاجتماعي يساعد على تطبيق المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية
متوسطة	1,11904	3,0148	15	70	34	71	13	يمكن تطبيق بعض معايير الإفصاح والقياس المطبقة في المحاسبة المالية في محاسبة أنشطة المسؤولية الاجتماعية
متوسطة	0,84069	3,2233	حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية				البعد الثاني	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

الجدول يعرض تقييم إجابات المشاركين حول بعد "حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة بين 2.89 و 3.51 على مقياس ليكرت الخماسي، مما يشير إلى تفاوت في مستويات الوعي والتطبيق لهذا المفهوم بين المؤسسات.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

في المرتبة الأولى، جاءت العبارة "وجود نماذج محاسبية لقياس الأداء الاجتماعي يساعد على تطبيق المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية" بمتوسط حسابي قدره 3.51 وانحراف معياري 0.98، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن توافر النماذج المحاسبية يمثل عاملاً مهماً في تعزيز تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات. هذا يشير إلى إدراك واضح لدى المشاركين لأهمية الأدوات المحاسبية في تنفيذ هذا النوع من المحاسبة.

في المرتبة السادسة، جاءت العبارة "تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية للمحاسبين لرفع قدراتهم وكفاءتهم بشكل دوري لتمكينهم من إعداد محاسبة المسؤولية الاجتماعية" بمتوسط حسابي 2.89 وانحراف معياري 1.21. هذا يشير إلى أن المؤسسات قد لا تولي اهتماماً كافياً لتدريب المحاسبين على هذا النوع من المحاسبة، مما قد يكون عائقاً أمام تطبيقها بشكل فعال. بشكل عام، تعكس النتائج أن المشاركين في الدراسة يدركون أهمية حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية ودور النماذج المحاسبية في تعزيز هذا التطبيق، ومع ذلك، يبدو أن هناك تحديات تتعلق بالوعي والإدراك لمفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية، وصعوبة قياس التكاليف والمنافع الاجتماعية، وكذلك الحاجة إلى تعزيز الكفاءات المحاسبية وتوفير التدريب الملائم. هذا يشير إلى ضرورة التركيز على تطوير الوعي وتوفير التدريب اللازم للمحاسبين، بالإضافة إلى تطوير نماذج محاسبية متخصصة تسهل عملية تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية.

• حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية:

نبرز التحليل الوصفي لبعد حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، تم استخدام اختبار T المجموعة الواحدة للتقدير والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة آراء عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-255- تحليل لإجابات المبحوثين لبعد حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية

العبارة	موافق تماما	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
النظام المحاسبي المطبق في المؤسسة قادر على قياس الأداء الاجتماعي	16	57	36	69	25	3,1478	1,18899	متوسطة
تهتم المؤسسة بقياس والإفصاح عن التكاليف والعوائد الاجتماعية المتعلقة بالموظفين	23	56	35	80	9	2,9803	1,14304	متوسطة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

متوسطة	1,07992	3,2266	10	98	41	36	18	تهتم المؤسسة بقياس و الإفصاح عن التكاليف و العوائد الاجتماعية المتعلقة بتنمية الخدمات المقدمة
متوسطة	1,07037	3,2857	11	105	33	39	15	تهتم المؤسسة بقياس و الإفصاح عن التكاليف و العوائد الاجتماعية المتعلقة بالمحافظة على البيئة
متوسطة	,965200	3,2512	6	96	56	33	12	تهتم المؤسسة بقياس و الإفصاح عن التكاليف و العوائد الاجتماعية المتعلقة بالمساهمة العامة للمجتمع ككل
متوسطة	1,12035	3,3399	23	88	43	33	16	تقوم المؤسسة بقياس و الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية لتعزيز مبادئ الحوكمة
متوسطة	1,24015	3,1281	24	78	21	60	20	تقوم المؤسسة بالإفصاح عن بيانات المسؤولية الاجتماعية بدمجها مع التقارير المالية السنوية
عالية	,858440	4,1429	63	125	5	1	9	عدم قياس و الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يرجع الى غياب القوانين التشريعية، و اللوائح الداخلية و اتفاقيات عامة
متوسطة	0,76302	3,3128	حوكمة القياس و الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية				البعد الثالث	

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS_{v26}"

الجدول يعرض تقييم إجابات المشاركين حول بعد "حوكمة القياس و الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية"، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات المختلفة بين 2.98 و 4.14 على مقياس ليكرت الخماسي، مما يعكس تبايناً في مستويات الالتزام بالقياس و الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بين المؤسسات.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

في المرتبة الأولى، جاءت العبارة "عدم قياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يرجع إلى غياب القوانين التشريعية واللوائح الداخلية" بمتوسط حسابي 4.14 وانحراف معياري 0.85، مما يشير إلى اتفاق قوي بين المشاركين على أن غياب الأطر القانونية والتنظيمية يمثل عائقًا رئيسيًا أمام تنفيذ عمليات القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية.

في المرتبة الثانية، جاءت العبارة "تقوم المؤسسة بقياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية لتعزيز مبادئ الحوكمة" بمتوسط حسابي 3.33 وانحراف معياري 1.12. يعكس هذا أن هناك تقديرًا ملحوظًا لدور القياس والإفصاح في تعزيز الحوكمة داخل المؤسسات، حيث ينظر المشاركون إلى هذه العمليات كجزء أساسي من ممارسات الحوكمة الرشيدة. في المرتبة الثالثة، جاءت العبارة "تهتم المؤسسة بقياس والإفصاح عن التكاليف والعوائد الاجتماعية المتعلقة بالمحافظة على البيئة" بمتوسط حسابي 3.29 وانحراف معياري 1.07. هذه النتيجة تشير إلى أن هناك اهتمامًا نسبيًا بقياس الآثار البيئية، مما يعكس وعياً متزايداً بأهمية المسؤولية البيئية.

في المرتبة الرابعة، جاءت العبارة "تهتم المؤسسة بقياس والإفصاح عن التكاليف والعوائد الاجتماعية المتعلقة بتنمية الخدمات المقدمة للعملاء" بمتوسط حسابي 3.22 وانحراف معياري 1.07. هذا يشير إلى أن المؤسسات تعتبر التكاليف والعوائد الاجتماعية المتعلقة بالعملاء جزءًا مهمًا من استراتيجياتها، رغم أن هذا الاهتمام لا يزال متوسطًا. في المرتبة الخامسة، جاءت العبارة "النظام المحاسبي المطبق في المؤسسة قادر على قياس الأداء الاجتماعي" بمتوسط حسابي 3.15 وانحراف معياري 1.18، مما يعكس تباينًا في آراء المشاركين حول فعالية الأنظمة المحاسبية الحالية في قياس الأداء الاجتماعي، ويشير إلى وجود حاجة لتعزيز هذه الأنظمة لتكون أكثر شمولية وفعالية.

في المرتبة السادسة، جاءت العبارة "تقوم المؤسسة بالإفصاح عن بيانات المسؤولية الاجتماعية بدمجها مع التقارير المالية السنوية" بمتوسط حسابي 3.13 وانحراف معياري 1.24، مما يعكس مستوى متوسط من الالتزام بالإفصاح الشامل عن المسؤولية الاجتماعية في التقارير المالية، وهو ما قد يشير إلى تحديات في تكامل هذه البيانات ضمن النظام المحاسبي التقليدي.

في المرتبة السابعة، جاءت العبارة "تهتم المؤسسة بقياس والإفصاح عن التكاليف والعوائد الاجتماعية المتعلقة بالموظفين" بمتوسط حسابي 2.98 وانحراف معياري 1.14. هذه النتيجة تعكس مستوى اهتمام أقل نسبيًا بقياس التكاليف والعوائد الاجتماعية المرتبطة بالموظفين، مما يشير إلى أن هذا الجانب قد لا يُعطى الأولوية الكافية في عملية الإفصاح.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية

دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

بشكل عام، تعكس النتائج أن المشاركين في الدراسة يدركون أهمية حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، لا سيما في تعزيز مبادئ الحوكمة والاهتمام بالمسؤولية البيئية، ومع ذلك، يظهر التقييم تفاوتاً في الالتزام بمختلف جوانب الإفصاح، حيث تبدو بعض المجالات مثل التكاليف الاجتماعية للموظفين أو العملاء بحاجة إلى مزيد من التركيز.

3.2.1.3.4 المتغير الوسيط: المواصفات الدولية

نبرز التحليل الوصفي لبعدها المواصفات الدولية تم استخدام اختبار T المجموعة الواحدة للتقدير والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة آراء عينة الدراسة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4- 266- تحليل لإجابات المبحوثين لبعدها المواصفات الدولية

العبارة	موافق تماما	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
تقوم المؤسسة بشرح مفصل لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وتوضح أهم خصائصها حسب مواصفة ISO 26000	12	45	26	93	27	3,3842	1,14327	متوسطة
تقوم المؤسسة بتبني مبادئ للمسؤولية الاجتماعية و هي: القابلية للمساءلة، الشفافية، السلوك الأخلاقي، احترام مصالح الأطراف المعنية،	13	53	26	90	21	3,2611	1,14573	متوسطة
تقوم المؤسسة بالاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية و التعرف على اصحاب المصلحة و التفاعل معهم	11	39	35	101	17	3,3645	1,05545	متوسطة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

تنشر المؤسسة دليل الموضوعات الرئيسة للمسؤولية الاجتماعية للمجالات الأساسية الواجب تبنيها	7	43	34	96	23	3,4187	1,05166	عالية
تنشر المؤسسة دليل إرشادي حول تطبيق المسؤولية الاجتماعية يوضح توجهات مهمة من أجل إدارة جيدة لها	14	74	54	44	17	2,8818	1,08811	متوسطة
تحدد مؤسسة الأهداف والغايات الخاصة بنظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001	17	46	40	81	19	3,1921	1,14214	متوسطة
تقوم ادارة المؤسسة بتوفير كافة الوسائل الأساسية لتنفيذ وتحسين نظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001	28	44	39	66	26	3,0887	1,26726	متوسطة
يضمن الاتصال الداخلي و الخارجي في المؤسسة فعالية نظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001	12	17	66	38	70	3,6749	1,19930	عالية
تعتمد المؤسسة على نظام للإدارة الصحة والسلامة المهنية مطابق للمواصفة القياسية OHSAS 18001	17	0	66	62	52	3,7931	,952620	عالية
تقوم المؤسسة بإجراءات تدقيق اجتماعي وفق معيار المساءلة الاجتماعية SA8000	46	75	53	17	12	2,3793	1,10309	متوسطة
المتغير الوسيط	المواصفات الدولية					3,2438	,67465 0	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج "SPSS v26"

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

الجدول يعرض تقييم المشاركين لبعد "المواصفات الدولية" في المؤسسات، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارة المختلفة بين 2.37 و 3.79 على مقياس ليكرت الخماسي، مما يشير إلى تفاوت في تبني وتطبيق هذه المواصفات بين المؤسسات.

جاءت في المرتبة الأولى العبارة "تعتمد المؤسسة على نظام للإدارة الصحة والسلامة المهنية مطابق للمواصفة القياسية OHSAS 18001"، حيث سجلت أعلى متوسط حسابي بلغ 3.79 مع انحراف معياري قدره 0.95. هذا يعكس اهتمامًا كبيرًا لدى المشاركين بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية في مؤسساتهم.

تليها في المرتبة الثانية العبارة "يضمن الاتصال الداخلي والخارجي في المؤسسة فعالية نظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001"، بمتوسط حسابي قدره 3.67 وانحراف معياري 1.19. تشير هذه النتيجة إلى أن المؤسسات تعطي أهمية كبيرة للاتصال الفعال كجزء من تنفيذ نظم الإدارة البيئية.

ثم تأتي في المرتبة الثالثة العبارة "تنشر المؤسسة دليل الموضوعات الرئيسة للمسؤولية الاجتماعية للمجالات الأساسية الواجب تبنيها"، بمتوسط حسابي 3.42 وانحراف معياري 1.05. هذه النتيجة تدل على أن المؤسسات تعمل على نشر المعرفة حول المسؤولية الاجتماعية داخلها.

في المرتبة الرابعة جاءت العبارة "تقوم المؤسسة بشرح مفصل لمفهوم المسؤولية الاجتماعية وتوضح أهم خصائصها حسب مواصفة ISO 26000"، بمتوسط حسابي 3.38 وانحراف معياري 1.14. يعكس هذا حرص المؤسسات على توضيح مفهوم المسؤولية الاجتماعية وفقًا للمعايير الدولية.

ثم تأتي في المرتبة الخامسة العبارة "تقوم المؤسسة بالاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية والتعرف على أصحاب المصلحة والتفاعل معهم"، بمتوسط حسابي 3.36 وانحراف معياري 1.05. يشير هذا إلى توجه المؤسسات نحو الاعتراف بمسؤولياتها الاجتماعية، مع تفاعل متفاوت مع أصحاب المصلحة.

في المرتبة السادسة جاءت العبارة "تقوم المؤسسة بتبني مبادئ للمسؤولية الاجتماعية وهي: القابلية للمساءلة، الشفافية، السلوك الأخلاقي، احترام مصالح الأطراف المعنية"، بمتوسط حسابي 3.26 وانحراف معياري 1.14. هذه النتيجة تعكس اهتمام المؤسسات بتبني هذه المبادئ الأساسية رغم وجود تحديات في التطبيق.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

في المرتبة السابعة جاءت العبارة "تحدد المؤسسة الأهداف والغايات الخاصة بنظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001"، بمتوسط حسابي 3.19 وانحراف معياري 1.14. تشير هذه النتيجة إلى أن المؤسسات تسعى لتطبيق هذه المواصفة البيئية، على الرغم من التفاوت في تحديد الأهداف.

ثم جاءت في المرتبة الثامنة العبارة "تقوم إدارة المؤسسة بتوفير كافة الوسائل الأساسية لتنفيذ وتحسين نظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001"، بمتوسط حسابي 3.08 وانحراف معياري 1.26. يعكس هذا اهتمام المؤسسات بتوفير الوسائل الضرورية لتنفيذ معايير الإدارة البيئية، مع وجود تفاوت في مستويات التنفيذ.

في المرتبة التاسعة جاءت العبارة "تنشر المؤسسة دليل إرشادي حول تطبيق المسؤولية الاجتماعية يوضح توجيهات مهمة من أجل إدارة جيدة لها"، بمتوسط حسابي 2.88 وانحراف معياري 1.08. تشير هذه النتيجة إلى اهتمام متوسط من المؤسسات بنشر إرشادات المسؤولية الاجتماعية.

وأخيرًا في المرتبة العاشرة جاءت العبارة "تقوم المؤسسة بإجراءات تدقيق اجتماعي وفق معيار المساءلة الاجتماعية SA8000"، حيث سجلت أدنى متوسط حسابي بلغ 2.37 مع انحراف معياري قدره 1.10. هذه النتيجة تدل على ضعف الالتزام بمعيار SA8000، مما قد يشير إلى تحديات في تبني هذه المعايير على نطاق واسع.

بشكل عام، تعكس النتائج أن المؤسسات تولي اهتمامًا جيدًا لبعض المواصفات الدولية، خاصة تلك المتعلقة بالإدارة البيئية والصحة والسلامة المهنية، ومع ذلك، هناك تفاوت في مستويات التطبيق والاهتمام ببعض الجوانب الأخرى، مثل التدقيق الاجتماعي وفق معيار SA8000.

2.3.4 تحليل نموذج الدراسة باستخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى

الجزئية (SEM-PLS)

سنعرض نتائج تحليل البيانات باستخدام تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS) برنامج Smart PLS4، وهو أحد البرامج الرائدة في مجال النمذجة بالمعادلات الهيكلية، حيث يتيح لنا هذا البرنامج تقييم العلاقات السببية بين المتغيرات الكامنة والظاهرة، وكذلك تقييم جودة النموذج المقترح، سنركز بشكل خاص على تقييم الفرضيات البحثية التي تم طرحها في الفصل السابق، كما سنقوم بتقييم جودة النموذج بناءً على مجموعة من المعايير الإحصائية. وذلك للتأكد من صلاحيته وتقديم رؤى دقيقة حول الفرضيات والعلاقات المدروسة.

1.2.3.4 مؤشرات جودة النموذج

يتم تقييم جودة النموذج الهيكلي المقترح باستخدام برنامج Smart PLS 4 من خلال حساب مؤشرات الملاءمة الإحصائية، والتي تعكس مدى قدرة النموذج على تفسير التباين في البيانات، وذلك باتباع الخطوات التالية:

- تحليل النموذج القياسي (النموذج الخارجي) **Measurement Model**: هو ذلك الجزء من نموذج المعادلة الهيكلية، والذي يتعامل مع متغيرات الدراسة ومؤشراتها، حيث يحدد العلاقات بين المتغيرات المشاهدة (المؤشرات أو الأسئلة) والمتغيرات غير المشاهدة (الكامنة)، كما أنه أيضا يصف صدق وثبات المتغيرات المشاهدة.

- تحليل النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) **Structural Model**: وهو النموذج الداخلي الذي يوضح العلاقات السببية الموجودة بين متغيرات الدراسة، حيث أنه يوضح طبيعة العلاقة بين العوامل المستقلة والتابعة، وكذلك يبين نسبة الأثر ومعامل التفسير لكل من العوامل المستقلة في العامل التابع. ومن خلال نتائج النموذج الهيكلي يمكن توضيح نتائج فرضيات الدراسة وقيمة العلاقات وإشارتها (موجبة أو سالبة).
بناء على المراحل الأساسية للتحليل الإحصائي من خلال برنامج SmartPLS4 فإن تحليل البيانات سيتم على مرحلتين لكي يتم التأكد أولا من أن البيانات التي تم جمعها قد اجتازت معايير النموذج القياسي **Measurement Model**، وثانيا يتم تقييم النموذج الهيكلي **Structural Model** وذلك من أجل الوصول إلى نتائج الفرضيات وتحقيق أهداف هذه الدراسة.

2.2.3.4 تحليل النموذج القياسي (النموذج الخارجي) **Measurement Model**:

يقسم تحليل النموذج القياسي **Measurement Model** إلى قسمين رئيسيين هما:

- الصدق التقاربي **Convergent validity**
- الصدق التمايزي **Discriminant validity**
- تحليل الصدق التقاربي للمقاييس **Convergent validity**

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

يشير الصدق التقاربي Convergent Validity إلى درجة اتساق العناصر المستخدمة لقياس المفهوم مع بعضها البعض. ووفقا لما أشار اليه (Hair Jr, Hult, Ringle, and Sarstedt 2016) فإن تقدير الصدق التقاربي يتم من خلال ثلاثة معايير هي:

- الاتساق الداخلي - التشبعات Factor Loading
- ثبات المقياس - Reliability الموثوقية المركبة (Composite Reliability (CR)
- متوسط التباين المفسر (Average Variance Extracted (AVE)
- يوضح الجدول الموالي للمعايير المعتمدة علميا لقبول عناصر الصدق التقاربي

الجدول رقم 4-277 معايير قبول عناصر الصدق التقاربي

المعايير	القيم المعتمدة
الاتساق الداخلي Factor loading	يجب أن تكون قيمة التشبعات Factor loading لكل الأسئلة أكبر من 0.50 بحسب (Hair Jr & Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M, 2016)
الموثوقية المركبة Composite Reliability (CR)	يجب أن تكون قيم الموثوقية المركبة CR أكبر من 0.70 لتجسيد التناسق الداخلي بين مؤشرات العامل وذلك بحسب (Hair Jr & Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M, 2016)
متوسط التباين المفسر Average Variance Extracted (AVE)	يجب أن تكون قيم التباين المفسر (AVE) أكبر من 0.50 لتجسد نجاح جميع أسئلة العامل في قياسه وذلك بحسب (Hair Jr & Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M, 2016)
معامل Cronbach's alpha (الفا كرونباخ)	يجب أن تكون قيم الفا كرونباخ أكبر من 70 % لكي تكون معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية حسب (Hulland, 1999)
معامل Rho_A	يجب أن تكون قيم الفا كرونباخ أكبر من 70 % لكي تكون معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية حسب (Fornell & Lacker, 1981)

المصدر: من اعداد الباحثة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

● الإتساق الداخلي للشبكات: Factor Loading

يتم تقدير الاتساق الداخلي لنموذج الدراسة من خلال اختبار شبكات الأسئلة (الفقرات) لجميع الأبعاد، وللتحقق من الصدق التقاربي لنموذج الدراسة، يتم تقييم صدق النموذج من خلال قياس شبكات فقرات نموذج الدراسة (Factor loading) حيث تشير النتائج في الجدول إلى قيم شبكات العبارات Factor Loadings (الأسئلة) لجميع عوامل الدراسة:

الجدول رقم 4-28 نتائج شبكات الأسئلة لكل أبعاد نموذج الدراسة

التدقيق الاجتماعي							
إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي		متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي		مستويات التدقيق الاجتماعي		مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	
الرمز	قيم	الرمز	قيم	الرمز	قيم	الرمز	قيم
التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات
Q1	0,695	Q6	0,782	Q13	0,849	Q20	0,823
Q2	0,771	Q7	0,880	Q14	0,860	Q21	0,861
Q3	0,876	Q8	0,881	Q15	0,818	Q22	0,875
Q4	0,862	Q9	0,858	Q16	0,705	Q23	0,856
		Q10	0,512	Q17	0,790	Q24	0,815
5Q	0,837	Q11	0,821	Q18	0,508	Q25	تم حذفه
		Q12	0,852	Q19	تم حذفه	Q26	تم حذفه
حوكمة المسؤولية الاجتماعية				المواصفات الدولية			
إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية		حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية		حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية			
الرمز	قيم	الرمز	قيم	الرمز	قيم	الرمز	قيم
التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات	التشعبات

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

0,728	Q52	0,766	Q44	0,788	Q38	0,629	Q27
0,860	Q53	0,830	Q45			0,818	Q28
0,843	Q54	0,899	Q46	0,769	Q39	0,829	Q29
0,718	Q55	0,887	Q47			0,632	Q30
0,809	Q56	0,867	Q48	0,754	Q40	0,835	Q31
0,839	Q57	0,865	Q49			0,720	Q32
0,840	Q58			0,671	Q41	0,083	Q33
تم حذفه	Q59	تم حذفه	Q50			0,564	Q34
تم حذفه	Q60			0,680	Q42	0,652	Q35
تم حذفه	Q61	تم حذفه	Q51			0,549	Q36
				0,734	Q43	تم حذفه	Q37

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

بناءً على الجدول المعروض، يمكن ملاحظة أن جميع العوامل المدرجة في الجدول قد حققت نسب تشبعات أعلى من 50%، مما يشير إلى وجود صدق داخلي قوي لفقرات الاستبيان، ووفقاً للمعايير المعتمدة في الأدبيات العلمية، يُعتبر المقياس مقبولاً إذا تجاوزت قيمة التشبعات 50% (Hair Jr & Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M, 2016)، هذا يعني أن كل سؤال أو مؤشر في الاستبيان يرتبط بشكل جيد مع المتغير الكامن الذي يقيسه، مما يضمن دقة وموثوقية النتائج المستخلصة من هذا الاستبيان. وبناءً على هذه المعايير، تم إزالة العبارات التي لم تحقق هذه النسبة المطلوبة من التشبع، حيث كانت قيمها أقل من 50%.

هذا الحذف يهدف إلى تحسين جودة النموذج وضمان أن جميع المؤشرات المستخدمة في التحليل ترتبط بشكل قوي وموثوق بالمتغيرات الكامنة التي تقيسها، كما أن إزالة هذه العبارات الضعيفة يعزز من صدق وثبات المقياس، ويضمن دقة وموثوقية النتائج المستخلصة.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

• ثبات مقياس الموثوقية المركبة Composite Reliability.

يقيس معيار الموثوقية المركبة مجموع أحمال العامل المتغير الكامن بالنسبة إلى مجموع أحمال العامل زائد تباين الخطأ ويجب أن تكون القيمة الموصى بها 0.7 فما فوق بحسب (Hair Jr & Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M, 2016). ويمكن توضيح نتائج ثبات مقياس الموثوقية المركبة (CR) Composite Reliability في الجدول التالي:

الجدول رقم 4-29 نتائج الموثوقية المركبة CR

المتغير	Reliability Composite (الموثوقية المركبة)
إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	0,905
متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	0,928
مستويات التدقيق الاجتماعي	0,892
مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	0,927
المواصفات الدولية	0,929
إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	0,877
حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية	0,875
حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	0,941

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS_{v4}

تشير نتائج مقياس الموثوقية المركبة (CR) الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع القيم تفوق الحد الأدنى المقبول والبالغ 0.70. وذلك بحسب (Hair Jr & Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M, 2016). يُعد هذا دليلاً واضحاً على أن مقياس الموثوقية المركبة قد تحقق بنجاح، مما يعكس مستوى عالٍ من الاتساق الداخلي بين العوامل المختلفة للدراسة، هذا الاتساق الداخلي يعزز من موثوقية ودقة البيانات التي تم جمعها، ويشير إلى أن المؤشرات المستخدمة ترتبط بشكل قوي بالمتغيرات الكامنة التي تقيسها، وبالتالي، يمكن الاعتماد على هذه النتائج في تفسير العلاقات بين المتغيرات وتحليل الفرضيات المدروسة

• متوسط التباين المفسر (Average Variance Extracted (AVE):

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

متوسط التباين المفسر (AVE) هو مقياس إحصائي حاسم يُستخدم لتقييم جودة المتغير الكامن في تفسير التباين في المؤشرات المرتبطة به، ويمثل AVE النسبة الإجمالية للتباين الذي يمكن للمتغير الكامن تفسيره في المؤشرات التابعة له مقارنةً بالتباين الكلي. يُعد AVE مؤشراً مهماً في تقييم جودة النموذج الهيكلي، حيث يعكس مدى قدرة المتغير الكامن على تفسير التباين في مؤشرات الاستبيان، حيث أن تحقيق قيمة AVE أكبر من 0.50 يعزز من موثوقية وصدق المقياس المستخدم في الدراسة، مما يؤدي إلى نتائج أكثر دقة وموثوقية في التحليل والاستنتاج.

وفيما يتعلق بنتائج متوسط التباين المفسر (AVE) Average Variance Extracted فهي كما في الجدول التالي:

الجدول رقم 4-30 نتائج متوسط التباين المفسر AVE

المتغير	Average Variance Extracted (AVE) متوسط التباين المفسر
إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	0,786
متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	820,6
مستويات التدقيق الاجتماعي	0,585
مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	0,716
المواصفات الدولية	0,651
إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	0,781
حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية	0,539
حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	0,769

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

تشير نتائج متوسط التباين المفسر Average Variance Extracted المعروضة في الجدول، إلى أنَّ جميع المتغيرات الكامنة في الدراسة حققت قيمة المعيار الموصى بها، حيث تجاوزت جميع القيم الحد الأدنى المقبول البالغ 0.50، هذه النتائج تعزز من موثوقية المقياس المستخدم في الدراسة وتؤكد أن المؤشرات المختارة تعكس بشكل جيد المتغيرات الكامنة التي تقيسها، كما أن القيم العالية نسبياً في AVE لبعض المتغيرات تدل على جودة المقياس وقوة الارتباط بين المؤشرات والمتغيرات الكامنة، مما يعزز من دقة وموثوقية النتائج المستخلصة من النموذج الهيكلي.

• معاملات الفا كرونباخ و Rho_A

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

يُعد معامل ألفا كرونباخ أحد أكثر المقاييس شيوعاً لتقييم الموثوقية الداخلية، حيث يتم حسابه لتحديد مدى الاتساق بين مجموعة من العناصر أو الأسئلة التي تقيس نفس المفهوم أو المتغير الكامن. بالمقابل، يُعتبر Rho_A مؤشراً بديلاً وأكثر دقة من ألفا كرونباخ، خاصة في النماذج التي تتضمن عوامل متعددة ومؤشرات متنوعة، إذ يقدم Rho_A تقديراً للموثوقية الداخلية بناءً على التشبعات للعناصر وعلاقاتها مع المتغير الكامن، تحقيق قيم أكبر من 0.7 في أي من هذين المؤشرين يعزز الثقة في دقة وموثوقية القياسات. نبرز معاملات ألفا كرونباخ و Rho_A من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-281 نتائج معاملات ألفا كرونباخ و Rho_A

المتغيرات	Cronbach's alpha (ألفا كرونباخ)	Rho_A
إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	0,868	0,879
متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	0,906	0,925
مستويات التدقيق الاجتماعي	0,850	0,869
مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	0,901	0,902
المواصفات الدولية	0,911	0,929
إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	0,841	900,8
حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية	0,832	0,862
حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	0,925	0,927

المصدر: من إعداد الباحثة بناءً على مخرجات برنامج SMART PLS v4

يتضح من الجدول أنّ معاملات Conbachs Alpha ومعنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من 0.70 حسب (Hulland, 1999, pp. 195-204) ويتضح أيضاً أنّ معاملات Rho De Joreskog ومعنوية ومقبولة لأنها أكبر من 0.70 حسب (Fornell & Lacker, 1981, pp. 39-50).

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

هذه القيم تعزز الثقة في النتائج المستخلصة من الدراسة، وتشير إلى أن النموذج المقترح يتمتع بجودة عالية، وأن البيانات المجمعة من خلال الاستبيانات تعكس بدقة المتغيرات الكامنة المستهدفة.

- الصدق التمايزي Discriminant Validity

نبرزه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-292 نتائج الصدق التمايزي القياسي

مستويات التدقيق الاجتماعي	مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية	حوكمة المسؤولية الاجتماعية	حوكمة القياس والافصاح عن المسؤولية الاجتماعية	المواصفات الدولية	التدقيق الاجتماعي	ادراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	ادراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	/
									0,887	ادراك مفهوم التدقيق
								0,884	0,699	ادراك مفهوم المسؤولية
							1,000	0,820	0,811	التدقيق الاجتماعي
						0,807	0,759	0,660	0,586	المواصفات الدولية
					0,877	0,690	0,741	0,652	0,580	حوكمة القياس والافصاح عن المسؤولية الاجتماعية
				1,00	0,854	0,759	0,852	0,665	0,691	حوكمة المسؤولية الاجتماعية
			0,734	0,89 8	0,725	0,711	0,723	0,701	0,581	حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية
		0,826	0,709	0,80 6	0,709	0,743	0,949	0,760	0,797	متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	0,708	0,741	0,894	0,678	0,755	0,81	0,700	0,807	0,846	
مستويات التدقيق الاجتماعي	0,682	0,755	0,883	0,723	0,682	0,77	0,649	0,817	0,772	0,765
						5				
						8				

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS_{v4}

يشير معيار الصديق التمايزي Discriminant Validity إلى درجة تباعد المتغيرات عن بعضها البعض أو بمعنى آخر أنّ كل متغير يمثل نفسه ولا يمثل غيره من المتغيرات وذلك من أجل التأكد من أنّ المتغيرات المستخدمة غير مكررة، تمّ استخدام معيار (Fornell & Lacker, 1981, pp. 39-50) وحتى يكون هناك صديق تمايزي لأداة الدراسة يجب أن يكون معيار Fornell-Larcker لكل متغير من متغيرات الدراسة أكبر ما يمكن، مقارنته ببقية المتغيرات، أي أنّ المتغير يمثل نفسه أكثر من تمثيله لبقية المتغيرات، وبالتالي لا يكون هناك تداخل بين متغيرات الدراسة. والجدول أعلاه يوضح أن معظم المتغيرات الكامنة تتمتع بتمييز كافٍ عن بعضها البعض، مما يشير إلى تحقق الصديق التمايزي في النموذج، وقدرته على تمثيل المتغيرات الكامنة بشكل مميز.

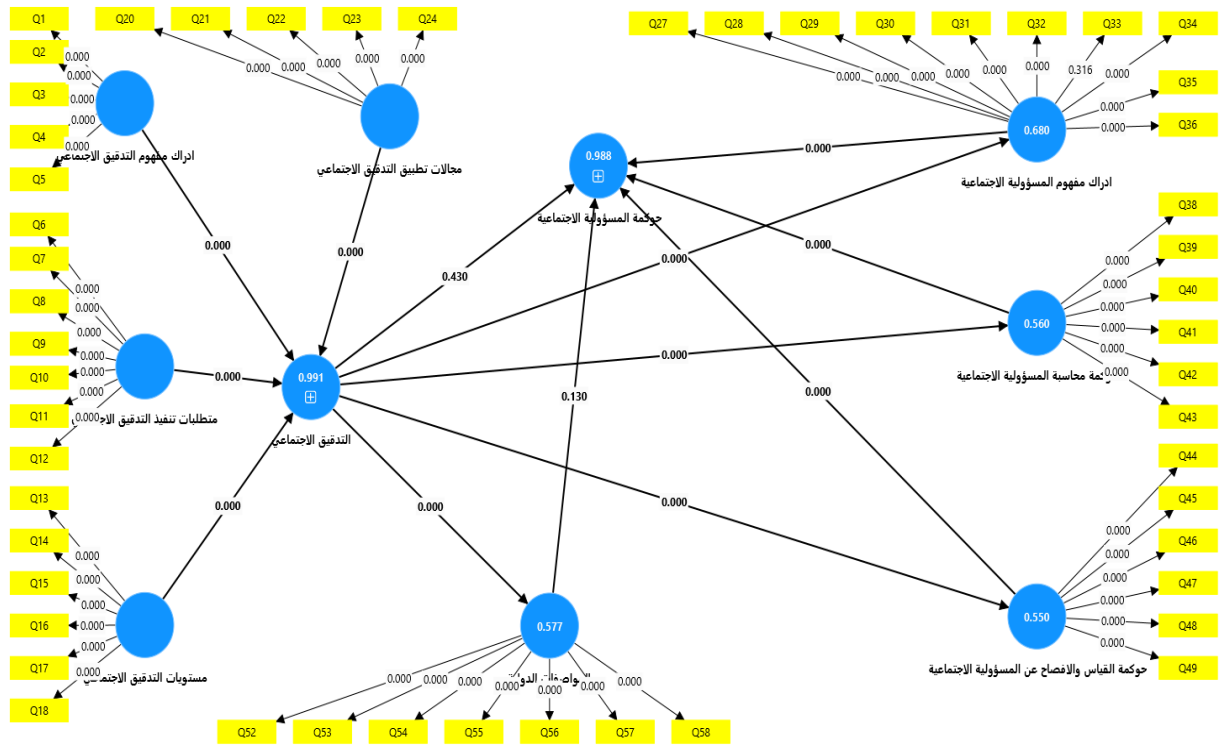
- التمثيل البياني لنموذج الدراسة المعدل: بعد تشكيل النموذج المقترح، تم القيام باختبار جودته من خلال

برنامج Smart PLS4

نبرز نموذج الدراسة المعدل باستخدام مخرجات برنامج Smart PLS4 من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (4-4) نموذج الدراسة المعدل باستخدام مخرجات برنامج Smart PLS4

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية



المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS V4

يتضح من الشكل أعلاه وجود سبعة (10) متغيرات كامنة Variable Latente (التدقيق الاجتماعي ، حوكمة المسؤولية الاجتماعية ، المواصفات الدولية ، إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، مستويات التدقيق الاجتماعي، مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي، إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية، حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية) وكل متغير كامن موصول بمجموعة من المتغيرات الجلية Variable Manifestes أو الظاهرة التي تعبّر عن العبارات (Items) المشكّلة لأسئلة الإستبيان وذلك بتمثيل عاكس (Schéma Reflective) والذي معناه أنّ كل متغير كامن يتم قياسه بواسطة مجموعة من المتغيرات الجلية الخاصة به، وقد تمّ حذف Q61، Q60، Q59، Q51، Q50، Q37، Q26، Q25 ، Q19 لأنها لم تنجح في تفسير المتغيرات الكامنة المرتبطة بها.

❖ بناءً على ما سبق، تُظهر النتائج صحة الأسئلة المستخدمة في قياس المتغيرات من خلال تحليل النموذج القياسي (Measurement Model)، الذي تضمن تقييم الصدق التقاربي (Convergent Validity) والصدق

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

التمييزي (Discriminant Validity). وهذا، يمكن البدء في تحليل النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) (Structural Model)، والذي سيتم مناقشته في القسم التالي.

3.2.3.4 تقييم النموذج الهيكلي:

يتم تقييم النموذج الهيكلي من خلال مجموعة من المعايير الآتية:

- معامل التحديد R^2 R Square
- الصدق التنبؤي Q^2 Predictive Relevance
- تأثير الحجم f^2 Effect Size
- مؤشر جودة المطابقة GoF Goodness of fit

الجدول التالي يبين القيم الموصى بها علمياً لقبول النموذج الهيكلي:

الجدول رقم 4-33 معايير تقييم النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) Structural Model

المعايير	الوصف
معامل التفسير R^2	بحسب (Cohen, Jacob, 1988) فإن قيمة معامل التفسير R^2 تكون كما يلي: . لا يوجد معامل تفسير في حال كانت $R^2 > 0.02$. صغيرة في حال كانت $0.02 \leq R^2 < 0.12$. متوسطة في حال كانت $0.12 \leq R^2 < 0.25$. كبيرة في حال كانت $0.25 \leq R^2 \leq 1$
معامل الأثر F^2	بحسب (F. Hair, Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko, 2013, pp. 1-12) فإن قيمة حجم الأثر f^2 تكون كما يلي: . لا يوجد حجم أثر في حال كانت $f^2 < 0.02$. صغيرة في حال كانت $0.02 \leq f^2 < 0.15$. متوسطة في حال كانت $0.15 \leq f^2 < 0.35$. كبيرة في حال كانت $0.35 \leq f^2 \leq 1$
الصدق التنبؤي Q^2 Predictive Relevance	. يكون هناك صدق تنبؤي للنموذج في حالة كون قيم Q^2 موجبة حسب (Tenenhaus, Michel, 1999, pp. 5-40)

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

وتكون قيم Q^2 مقبولة وذات معنوية إحصائية في حالة كونها أكبر من 0 حسب (Groutsch 2009) (شيخي، مليكة؛، 2022، صفحة 183)	
معامل جودة مطابقة النموذج الهيكلي GOF Goudness of fit	حسب (Wetzels, Martin; Odekerken-Schroder, Gaby; Van Oppen, Cees;، 2009, pp. 177-195) يتم الحكم على جودة النموذج من خلال قيمة GOF: . تكون مرفوضة في حالة كونها أصغر من 0.1. . صغير إذا كانت القيمة محصورة بين 0.1 و 0.25 . متوسطة إذا كانت قيمتها محصورة بين 0.25 و 0.36 . كبيرة إذا كانت القيمة أكبر من 0.36 .
فحص معامل المسار باستخدام Boot Strapping	يجب تقدير معامل المسار من حيث الحجم والملائمة والقيمة المستخدمة عادة كما يلي: (F. Hair, Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko;، 2013, pp. 1-12) . عند مستوى الدلالة 10% يساوي 1.65 . عند مستوى الدلالة 5% يساوي 1.96 . عند مستوى الدلالة 1% يساوي 2.59

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على (Hair Jr & Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M, 2016)

ونبرز مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-304 مؤشرات مطابقة النموذج الهيكلي

المتغير الكامن	R^2	R^2 adjusted	Q^2	AVE	GOF
التدقيق الاجتماعي	0,991	0,990	0,990	0,786	0,765
				0,682	
				0,585	
				0,716	

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

المواصفات الدولية	0,577	0,575	0,555	0,651
حوكمة المسؤولية الاجتماعية	80,98	70,98	7120,	0,781
				0,539
				0,769

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

• معامل التحديد: R^2

معامل التفسير (R^2) (معامل التحديد) هو مقياس إحصائي يُستخدم لتقييم مدى قدرة المتغير المستقل على تفسير التباين في المتغير التابع ضمن النموذج الهيكلي، ويمثل R^2 النسبة المئوية للتباين في المتغير التابع الذي يمكن تفسيره بواسطة المتغيرات المستقلة، حيث كلما ارتفعت قيمة R^2 ، زادت قدرة النموذج على تفسير التباين، مما يشير إلى أن النموذج مناسب وقوي.

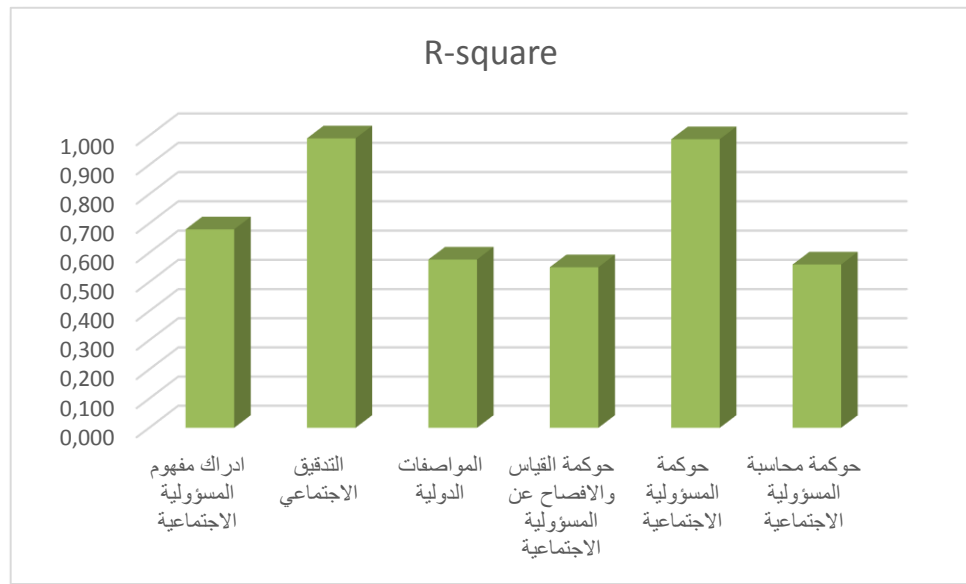
تشير قيم نتائج معامل التفسير R^2 للمتغير الكامن "التدقيق الاجتماعي" كما يوضح الجدول أعلاه إلى أنها تقدر بـ 0.991، وهي قيمة تدخل ضمن فئة حجم التفسير الكبير وفقاً لمعايير (Cohen, Jacob, 1988) حيث تدخل القيمة R^2 ضمن المجال (0.25 إلى 1). وعليه، فإن حجم التفسير للمتغيرات المستقلة بالنسبة للمتغير "التدقيق الاجتماعي" يُعتبر حجماً ذو تفسير قوي جداً.

كما تشير قيم نتائج معامل التفسير R^2 للمتغير "المواصفات الدولية" إلى أنها تقدر بـ 0.577، وهي قيمة تشير أيضاً إلى حجم تفسير كبير، حيث تتعدى القيمة R^2 الحد الأدنى البالغ 0.25، مما يعني أن المتغيرات المستقلة تؤثر بشكل كبير على المتغير "المواصفات الدولية".

وأخيراً، فإن معامل التفسير R^2 للمتغير التابع "حوكمة المسؤولية الاجتماعية" يقدر بـ 0.988، وهو ما يندرج ضمن فئة حجم التفسير الكبير، مما يشير إلى أن المتغيرات المستقلة مثل "التدقيق الاجتماعي" و"المواصفات الدولية" لها تأثير قوي جداً على حوكمة المسؤولية الاجتماعية.

هذه النتائج تعكس قوة النموذج في تفسير التباين بين المتغيرات الكامنة، وتؤكد على أن النموذج يتمتع بقدرة تفسيرية عالية، كما هو موضح في الشكل الآتي.

الشكل رقم (4-5) معامل التحديد باستخدام مخرجات برنامج Smart PLS4



• الصدق التنبؤي: Q^2

يعبر هذا المؤشر عن قدرة نموذج الدراسة على التنبؤ ويكون هناك صدق تنبؤي للنموذج في حالة كون قيم Q^2 موجبة حسب (Tenenhaus, Michel, 1999, pp. 5-40)، وتكون هذه القيم مقبولة وذات معنوية إحصائية في حالة كونها أكبر من 0 حسب (شيخي، مليكة، 2022، صفحة 183)، وكما نلاحظ من الجدول السابق، فإن هذه الشروط محققة، وذلك بناءً على القيم الموجبة لـ Q^2 ، حيث يمكن استنتاج أن النموذج الهيكلي يمتلك صدقًا تنبؤيًا قويًا، وتشير القيم العالية لـ Q^2 إلى أن النموذج ليس فقط قادرًا على تفسير البيانات الحالية، ولكنه أيضًا يعتمد عليه في التنبؤ بالمتغيرات الكامنة المستقبلية.

• مؤشر جودة المطابقة GoF Goodness of fit

فيما يخص مؤشر جودة المطابقة (GoF Goodness of Fit)، يُظهر الجدول أن قيمة GoF تساوي 0.765، وهي قيمة أعلى من 0.36، مما يشير إلى جودة عالية للنموذج المقترح، ووفقًا للمعايير الموضوعة من قبل (Wetzels, Martin, 2009, pp. 177-195)، فإن هذه القيمة تدل على أن النموذج

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

الهيكلية يتمتع بملاءمة جيدة ويمكن الاعتماد عليه في تحليل العلاقات بين المتغيرات المدروسة، وهذا يشير أيضا إلى أنه قادر على تفسير التباين في البيانات بشكل فعال، مما يعزز من موثوقية النتائج المستخلصة من هذا النموذج.

$$GOF = \sqrt{R^2 \times AvE} = \sqrt{0,850 \times 0,688} = \sqrt{0.497} = 0.705.$$

• مؤشر تأثير الحجم f^2 Effect size

يُعد مؤشر تأثير الحجم f^2 أحد الأدوات المهمة في تحليل النماذج الهيكلية، حيث يقيس مدى قدرة كل متغير مستقل على تفسير التباين في المتغير التابع، ويُستخدم هذا المؤشر لتقييم حجم الأثر لكل علاقة في النموذج، مما يساعد الباحثين على فهم مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، نبرز نتائجه من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-315 مؤشر معامل تأثير الحجم f^2

تأثير الحجم F^2 Size Effect				المتغيرات الكامنة
النتيجة	حوكمة المسؤولية الاجتماعية	النتيجة	المواصفات الدولية	
صغير	0.072	كبير	0,362	التدقيق الاجتماعي
متوسط	0.221	/		المواصفات الدولية

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS_{v4}

من خلال القيم الواردة في الجدول، يمكن استنتاج أن "التدقيق الاجتماعي" له تأثير كبير على "المواصفات الدولية"، حيث بلغت قيمة معامل تأثير الحجم 0.362، وهي أعلى من 0.35 وفقاً للمعايير التي حددها (F. Hair, Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko; 2013, pp. 1-12)، مما يؤكد على الدور الهام الذي يلعبه التدقيق الاجتماعي في تفسير التباين داخل إطار المواصفات الدولية. على الجانب الآخر، يُظهر الجدول أن تأثير "التدقيق الاجتماعي" و"المواصفات الدولية" على "حوكمة المسؤولية الاجتماعية" ليس معنوياً بشكل كبير، حيث جاءت قيم f^2 منخفضة عند 0.072 و0.221 على التوالي. هذه القيم تشير إلى أن التأثير في هذه العلاقات محدود وغير مؤثر بشكل كبير. النتائج التي تم التوصل إليها تُساهم في تحديد الأدوار المختلفة للمتغيرات المستقلة داخل النموذج، مما يوضح بشكل دقيق أين

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية

دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

تكمن التأثيرات القوية، وأين تكون ضعيفة أو غير موجودة، الأمر الذي يمكن أن يوجه السياسات والجهود نحو تحسين تلك العوامل التي تظهر تأثيراً أقوى على الأهداف المرجوة.

3.3.4 دراسة المتغيرات الوسيطة

تمثل المتغيرات الوسيطة في النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) أداة حيوية لفهم العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة. حيث تساعد هذه المتغيرات على كشف العمليات أو الآليات التي تربط بين المتغيرات المختلفة داخل النموذج البحثي، مما يتيح فهماً أعمق وأدق للنتائج المتحصل عليها.

في هذا الإطار، يهدف هذا الجزء إلى دراسة تأثير المتغيرات الوسيطة في العلاقة بين مختلف محاور النموذج، سيتم في هذا الجزء تحليل الأثر المباشر وغير المباشر للمتغيرات الوسيطة باستخدام أسلوب "البوتسترايين" لتحديد معنوية تلك الآثار، إضافة إلى توضيح كيفية تحديد قوة المتغيرات الوسيطة باستخدام معامل التباين (VAF). كما سيتضمن أيضاً تقديم خريطة لمصفوفة الأداء والأهمية للعوامل الرئيسية والجزئية في الدراسة، مما يساهم في تقديم فهم شامل لدور المتغيرات الوسيطة وأثرها على العلاقات المختلفة داخل النموذج البحثي.

1.3.3.4 تحليل المتغير الوسيط

المتغير الوسيط هو عامل يتدخل بين متغيرين رئيسيين في نموذج بحثي، حيث يساهم في توضيح كيفية أو سبب حدوث العلاقة بين هذين المتغيرين. في هذا السياق، يساعد المتغير الوسيط على الكشف عن الآلية التي يتم من خلالها تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. على سبيل المثال، في نموذج المسار (Path Model)، يمكن تصور تأثير المتغير الوسيط من خلال تمييز نوعين من التأثيرات:

التأثيرات المباشرة والتأثيرات غير المباشرة:

- التأثيرات المباشرة: هي العلاقات التي تربط بين متغيرين بشكل مباشر دون تدخل أي متغير آخر، هذا يعني أن

التغير في المتغير المستقل يؤدي مباشرة إلى تغير في المتغير التابع.

- التأثيرات غير المباشرة: تحدث عندما يتدخل متغير آخر، يُسمى المتغير الوسيط، بين المتغير المستقل والمتغير

التابع، مما يؤدي إلى تكوين سلسلة من المسارات المركبة، حيث أن التأثير غير المباشر يمر عبر المتغير الوسيط، مما

يساعد في تفسير كيف يؤثر المتغير المستقل على المتغير التابع عبر هذا الوسيط.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

ان استخدام المتغير الوسيط في البحث العلمي يأتي لتحقيق عدة أهداف:

- فهم الآليات التفسيرية: يساعد المتغير الوسيط في توضيح الآليات التي تربط بين المتغيرات المستقلة والتابعة، بدلاً من الاكتفاء على معرفة أن هناك علاقة بين المتغيرين، يمكن للباحثين فهم الكيفية التي يحدث بها هذا التأثير.
- تعزيز دقة النموذج: بإدراج المتغير الوسيط، يصبح النموذج البحثي أكثر دقة وقدرة على تفسير النتائج بشكل شامل، مما يساعد في تقديم تفسير أعمق للبيانات.
- تحليل العلاقات المعقدة: في بعض الدراسات، قد تكون العلاقات بين المتغيرات معقدة وتتطلب تحليلاً متقدماً لا يمكن تحقيقه إلا بإدخال متغير وسيط، هذا يتيح للباحثين اختبار فرضيات أكثر تعقيداً.
- تقليل الانحياز: يساعد استخدام المتغير الوسيط في تقليل احتمالية الانحياز في تحليل العلاقة بين المتغيرات، مما يؤدي إلى نتائج أكثر موثوقية.

2.3.3.4 طريقة استخدام المتغير الوسيط

تتمثل عملية استخدام المتغير الوسيط في نماذج البحث، خصوصاً في نمذجة المعادلات البنائية (SEM)، في

تحليل تأثيرات هذا المتغير على مختلف جوانب النموذج. يتم ذلك عبر:

- الوساطة بين محاور النموذج: تشير إلى تأثير العوامل الوسيطة على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.

- الوساطة داخل المحاور: تتعلق بتأثير المتغيرات الوسيطة على العلاقة بين المتغيرات داخل المحور الواحد.

للتحقق من وجود تأثير الوسيط، يتم حساب معنوية الأثر المباشر وغير المباشر باستخدام أسلوب "البوتسترايين"

(Bootstrapping)، وتحديد قيمة معامل التباين (VAF) لتحديد حجم التأثير غير المباشر نسبةً إلى التأثير المباشر.

طريقة الحساب وفقاً لما حدده (Peterson, 2000) تتبع أربع مراحل رئيسية، وهي كالتالي:

- التحقق من وجود الأثر المباشر:

في هذه المرحلة، يتم تحليل العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع بدون إدراج المتغير الوسيط في النموذج،

حيث يتم حساب معامل المسار (Path Coefficient) بين المتغيرين باستخدام أسلوب "البوتسترايين" (Bootstrapping)

لتحديد معنوية هذا الأثر المباشر.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

إذا كان الأثر المباشر ذو دلالة معنوية (بمعنى أن قيمة معامل المسار تكون كبيرة بما يكفي لتكون إحصائيًا ذات دلالة)، يتم الانتقال إلى المرحلة التالية.

إذا لم يكن الأثر المباشر معنويًا، فهذا قد يشير إلى أن المتغير المستقل لا يؤثر بشكل مباشر على المتغير التابع، وربما يكون التأثير عبر متغيرات أخرى أو لا يوجد تأثير على الإطلاق.

- إدراج المتغير الوسيط:

بعد التأكد من وجود الأثر المباشر أو عدمه، يتم إدراج المتغير الوسيط في النموذج لتحليل التأثير غير المباشر، حيث يتم حساب معامل المسار بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط، وكذلك بين المتغير الوسيط والمتغير التابع. يتم حساب الأثر غير المباشر من خلال ضرب معامل المسار بين المتغير المستقل والوسيط بمعامل المسار بين الوسيط والتابع.

إذا كان الأثر غير المباشر معنويًا، فهذا يشير إلى وجود وساطة جزئية أو كاملة.

- التأكد من معنوية الأثر غير المباشر:

في هذه المرحلة، يتم حساب قيمة T للأثر غير المباشر للتأكد من معنويته، ويتم ذلك عن طريق قسمة قيمة الأثر غير المباشر على الانحراف المعياري (Standard Error) المحسوب من خلال "البوتسترايين". إذا كانت قيمة T أكبر من 1.96، يعتبر الأثر غير المباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05. إذا كانت قيمة T أقل من 1.96، فهذا يعني أن الأثر غير المباشر ليس ذا دلالة إحصائية.

- تحديد قوة الوساطة باستخدام معامل التباين (VAF)

يتم حساب معامل التباين (Variance Accounted For - VAF) لتحديد مدى تأثير المتغير الوسيط على العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

يتم حساب VAF عن طريق قسمة الأثر غير المباشر على مجموع الأثر المباشر وغير المباشر.

إذا كانت قيمة VAF أكبر من 0.8، فهذا يعني وجود وساطة كاملة.

إذا كانت قيمة VAF بين 0.2 و 0.8، فهذا يشير إلى وساطة جزئية.

إذا كانت قيمة VAF أقل من 0.2، فهذا يعني أن الوساطة ضعيفة.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

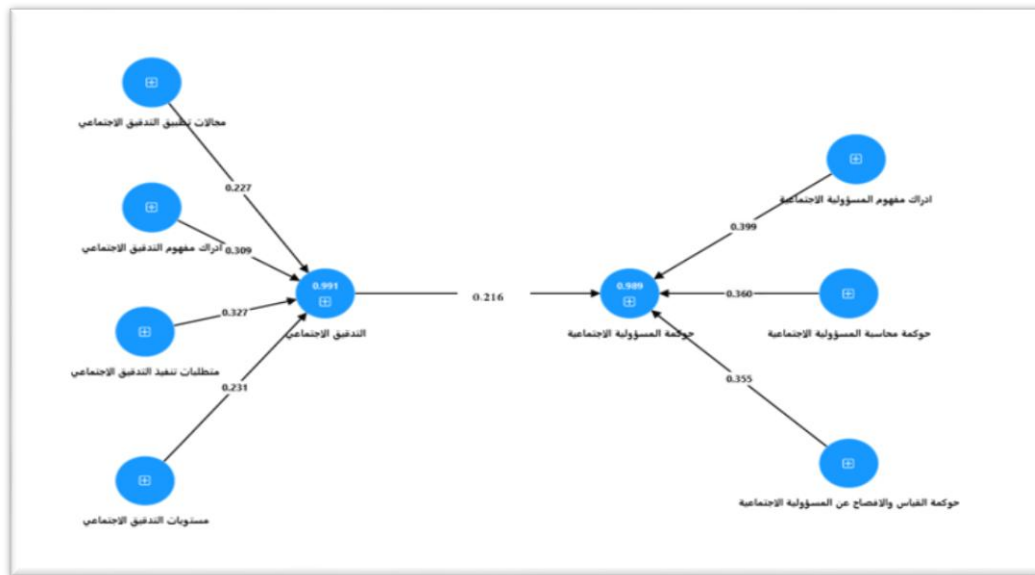
• التحقق من وجود الأثر المباشر:

يتم التحقق من هذا الأثر من خلال استعراض نتائج معاملات المسارات بعد استبعاد المتغير الوسيط.

يمكن ملاحظة الأثر المباشر وفقاً لما هو موضح في

الشكل رقم 4-6- النموذج بدون المتغير الوسيط (الأثر المباشر للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية

الاجتماعية).



المصدر: من مخرجات برنامج SMART PLS v4

و الجدول يوضح معاملات المسارات النموذج دون الوسيط

الجدول رقم 4-326 معاملات المسارات للنموذج دون العامل الوسيط (المواصفات الدولية)

التدقيق الاجتماعي	أدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي	متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي	مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	مستويات التدقيق الاجتماعي	التدقيق الاجتماعي	أدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية	حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية	حوكمة المسؤولية الاجتماعية
0,309	0,327	0,227	0,231	-	-	-	-	-	0,216

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية

دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

–	0,360	0,355	0,399	–	–	–	–	–	حوكمة المسؤولية الاجتماعية

بالنظر إلى الجدول الذي يعرض معاملات المسارات للنموذج دون إدراج المتغير الوسيط "المواصفات الدولية"، يمكن ملاحظة أن الأثر المباشر للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية متوسط نسبياً، حيث بلغت قيمة معامل المسار 0.216، مما يشير إلى وجود تأثير محدود للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية عند استبعاد المتغير الوسيط، ومنه يمكن القول إن تأثير التدقيق الاجتماعي بمفرده ليس له دور كبير في تعزيز حوكمة المسؤولية الاجتماعية، مما يبرر الانتقال إلى المرحلة الثانية من التحليل، والتي تتضمن إدخال المتغير الوسيط للتحقق مما إذا كان يمكنه تحسين أو تعزيز هذه العلاقة بشكل معنوي.

• إدراج المتغير الوسيط:

الهدف من إدراج المتغير الوسيط هو تحديد ما إذا كان يمكن تحسين العلاقة بين المتغيرات الرئيسية عند إدخال المتغير الوسيط، وفيما إذا كان هذا المتغير يلعب دوراً وسيطاً في تقوية أو تعديل العلاقة.

تحديد الأثر غير المباشر: بعد إدراج المتغير الوسيط (المواصفات الدولية) في النموذج، يتم تحديد الأثر غير المباشر من خلال ضرب قيمة معامل المسار من المتغير المستقل إلى المتغير الوسيط بقيمة معامل المسار من المتغير الوسيط إلى المتغير التابع، ويُعبر عن ذلك بالمعادلة التالية:

الأثر غير المباشر = (مسار التدقيق الاجتماعي إلى المواصفات الدولية) × (مسار المواصفات الدولية إلى حوكمة المسؤولية الاجتماعية)

هذا الأثر غير المباشر يعبر عن مدى التأثير الذي يمارسه المتغير المستقل على المتغير التابع من خلال المتغير الوسيط.

حساب الأثر الكلي: يتم حساب الأثر الكلي للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع من خلال جمع الأثر المباشر (الذي تم تحديده في المرحلة الأولى) مع الأثر غير المباشر الناتج عن إدراج المتغير الوسيط. يُعبر عن ذلك بالمعادلة التالية:

$$\text{الأثر الكلي} = \text{الأثر المباشر} + \text{الأثر غير المباشر}$$

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

حيث يُمثل الأثر الكلي القوة الإجمالية للعلاقة بين المتغيرين عند إدراج المتغير الوسيط.

اختبار معنوية الأثر غير المباشر: للتحقق من معنوية الأثر غير المباشر، يتم استخدام أسلوب "البوتستراين" لحساب قيمة t-Value ومقارنتها بقيمة الحد الأقصى المعنوي (عادةً 1.96 عند مستوى ثقة 95%). إذا كانت قيمة t-Value أكبر من 1.96، فإن الأثر غير المباشر يُعتبر معنويًا.

يمكن التعبير عن ذلك بالمعادلة التالية:

$$t = \frac{\text{الأثر غير المباشر}}{\text{الانحراف المعياري للأثر غير المباشر}}$$

إذا كانت قيمة t معنوية، فهذا يعني أن المتغير الوسيط يلعب دورًا مهمًا في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

تحديد قوة الوساطة: معامل التباين (Variance Accounted For - VAF) هو مقياس يُستخدم في تحليل الوساطة لتحديد مدى مساهمة الأثر غير المباشر الذي يمارسه المتغير الوسيط في التأثير الكلي بين المتغير المستقل والمتغير التابع. بمعنى آخر، يوضح VAF النسبة المئوية من الأثر الإجمالي الذي يُفسر بواسطة الأثر غير المباشر عبر المتغير الوسيط، والذي يُحسب كنسبة الأثر غير المباشر إلى الأثر الكلي:

$$VAF = \frac{\text{الأثر غير المباشر}}{\text{الأثر الكلي}}$$

إذا كان VAF أكثر من 0.2 وأقل من 0.8، يُعتبر تأثير المتغير الوسيط جزئيًا. وإذا كان VAF أكبر من 0.8، يُعتبر

تأثير المتغير الوسيط كليًا.

الجدول رقم 4-337 تحليل المتغير الوسيط للنموذج البنائي باستخدام طريقة "البوتستراين"

المتغير الوسيط			الأثر الكلي			الأثر المباشر			الأثر غير المباشر			خصائص المتغير الوسيط	
مستوى المعنوية	معدل الأثر	مستوى المعنوية	معدل الأثر	مستوى المعنوية	معدل الأثر	المسار أ	المسار ب	حجم أ غ م (ألب)	مستوى المعنوية %	الانحراف المعياري SE	معنوية الأثر غير المباشر t	معامل التباين VAF	

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

المواصفات الدولية	0.000	0.609	0.000	0.216	0.759	0.519	0.393	0.000	0.019	20.684	0.645

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

يُظهر الجدول بوضوح دور المتغير الوسيط "المواصفات الدولية" في تعزيز العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث بلغ الأثر المباشر 0.216، مما يشير إلى وجود علاقة متوسطة بين المتغيرين حتى في غياب المتغير الوسيط، ومع ذلك، يُظهر الأثر غير المباشر البالغ 0.393 أن إدخال "المواصفات الدولية" كمتغير وسيط يعزز العلاقة بشكل كبير، مما يؤدي إلى زيادة الأثر الكلي إلى 0.609. ويُعزى 64.5% من هذا الأثر الكلي، وفقًا لمعامل التباين VAF، إلى المسار غير المباشر، مما يؤكد أن "المواصفات الدولية" تلعب دورًا حاسمًا في تضخيم تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع. هذه النتائج تُبرز أهمية المتغير الوسيط في نقل وتضخيم التأثير بين المتغيرات المدروسة.

4.3.4 تحليل مصفوفة الأهمية والأداء (IPMA)

في هذا الجزء من الدراسة، سنقوم بتحليل مصفوفة الأهمية والأداء (IPMA)، التي تُعد أداة تحليلية فعّالة تهدف إلى تقييم أداء المتغيرات المختلفة ضمن النموذج البنوي مع التركيز على الأهمية النسبية لكل متغير، حيث يتيح لنا هذا التحليل فهم كيفية تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسينات في الأداء بناءً على أولويتها وأهميتها. من خلال تحليل IPMA، يمكننا تسليط الضوء على الجوانب التي تساهم بشكل أكبر في تعزيز الأداء العام للمؤسسات أو الأنظمة المدروسة، وتوجيه الجهود لتحسين الجوانب الأكثر أهمية لتحقيق الأهداف المنشودة.

1.4.3.4 مصفوفة الأهمية والأداء للعوامل الرئيسية للدراسة

تم تلخيص الآثار المتعلقة بالعوامل الأساسية للدراسة في الجدول التالي:

الجدول رقم 4-348 مصفوفة الأهمية والأداء للعوامل الرئيسية

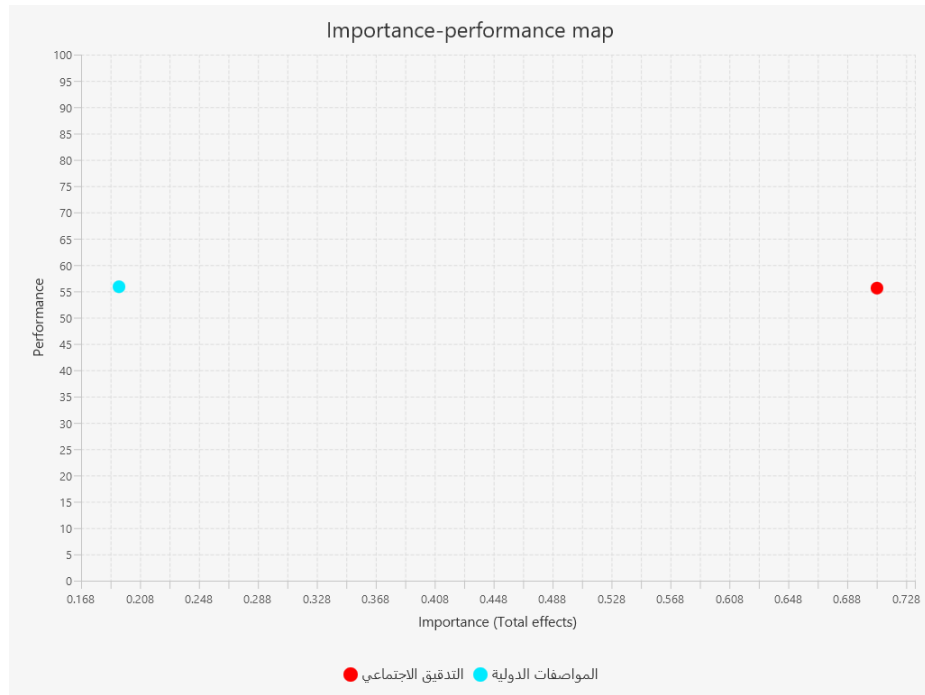
العوامل الرئيسية	الأداء (%)	الأهمية
التدقيق الاجتماعي	55,615%	0,708
المواصفات الدولية	55,874%	0,194

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

يُظهر الجدول أن التدقيق الاجتماعي يُعد عاملاً ذو أهمية كبيرة في تعزيز حوكمة المسؤولية الاجتماعية، حيث حقق قيمة أهمية مرتفعة بلغت 0.708، مما يشير إلى تأثيره المباشر والقوي على هذه الحوكمة، رغم تسجيله نسبة أداء متوسطة بلغت 55.615%. من جهة أخرى، تظهر المواصفات الدولية بنسبة أداء مشابهة تقريباً عند 55.874%، إلا أن قيمة أهميتها المنخفضة عند 0.194 تشير إلى أن تأثيرها على حوكمة المسؤولية الاجتماعية محدود، مما يدل على أن هذه المواصفات، على الرغم من تنفيذها بشكل جيد، قد تكون ذات تأثير تقني أو معياري أكثر من كونها عنصراً فعالاً في تعزيز حوكمة المسؤولية الاجتماعية.

الشكل رقم (4-7) خريطة الأهمية والأداء للعوامل الرئيسية للدراسة



المصدر: من مخرجات برنامج SMART PLS v4

2.4.3.4 مصفوفة الأهمية والأداء للعوامل الجزئية للتدقيق الاجتماعي

سنقوم بتحليل مصفوفة الأهمية والأداء للعوامل الجزئية المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي، حيث تهدف هذه المصفوفة إلى تقييم مدى فعالية كل عنصر من العناصر المكونة للتدقيق الاجتماعي، وتأثيره على تحسين حوكمة المسؤولية الاجتماعية، ومن خلال هذا التحليل، يمكن تحديد العوامل الأكثر تأثيراً والتي تحتاج إلى تعزيز لزيادة فعالية التدقيق الاجتماعي داخل المؤسسات.

الجدول رقم 4-359 مصفوفة الأهمية والأداء للعوامل الجزئية

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

الأهمية	الأداء(%)	العوامل الرئيسية
0,062	52,044%	ادراك مفهوم التدقيق الاجتماعي
0,315	56,887%	متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي
0,315	59,113%	مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي
0,253	60,270%	مستويات التدقيق الاجتماعي

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

يبين الجدول ترتيب العوامل الجزئية المكونة للتدقيق الاجتماعي من حيث الأهمية والأداء، ويظهر الترتيب كالتالي:

- مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي (59.113% أداء و0.315 أهمية)
- متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي (56.887% أداء و0.315 أهمية)
- مستويات التدقيق الاجتماعي (60.270% أداء و0.253 أهمية)
- إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي (52.044% أداء و0.062 أهمية)

يُظهر هذا الترتيب منطقية واضحة تتماشى مع طبيعة تطبيق التدقيق الاجتماعي في المؤسسات. فمجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية، مما يعكس الدور الحيوي الذي تلعبه هذه المجالات في تعزيز فاعلية التدقيق الاجتماعي. هذا الترتيب يتوافق مع الأدبيات النظرية التي تشير إلى أن اتساع نطاق تطبيق التدقيق الاجتماعي يؤدي إلى تأثير أكبر على حوكمة المسؤولية الاجتماعية.

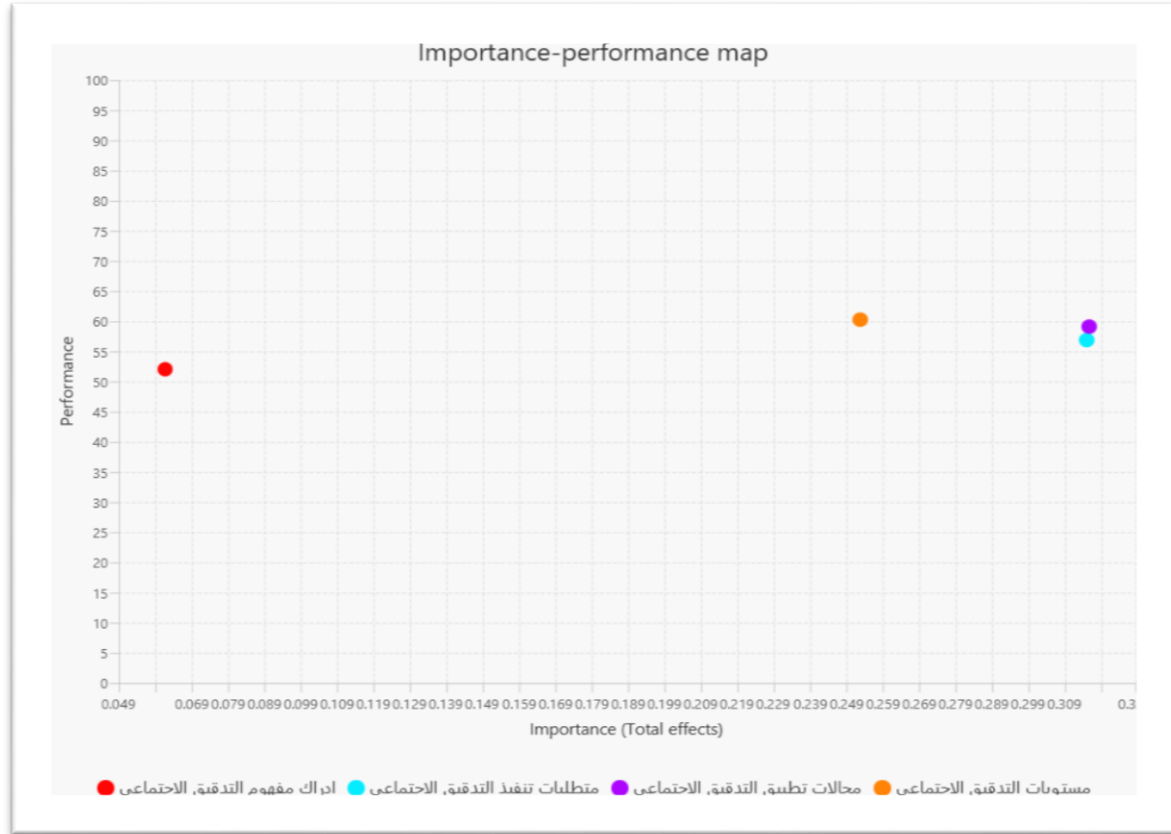
تأتي متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي في المرتبة الثانية، وهو ما يُعد منطقياً نظراً لأن التنفيذ الفعال يعتمد بشكل كبير على تلبية المتطلبات الضرورية، أما مستويات التدقيق الاجتماعي، فقد جاءت في المرتبة الثالثة من حيث الأهمية، على الرغم من تحقيقها لأعلى نسبة أداء. هذا التفاوت قد يُعزى إلى أن المستويات المختلفة للتدقيق الاجتماعي تؤثر بشكل غير مباشر على الأداء العام، ولكنها لا تحمل نفس الأهمية المباشرة التي تحملها مجالات التطبيق ومتطلبات التنفيذ.

في المرتبة الأخيرة، يأتي إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، والذي يظهر أداءً منخفضاً وأهمية ضئيلة، ويتعارض هذا الترتيب مع بعض الطروحات النظرية التي تعطي أهمية كبيرة لإدراك المفاهيم الأساسية، ولكن يمكن تفسير ذلك

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

بضعف الممارسات المتعلقة بتعزيز هذا الإدراك داخل المؤسسات. يمكن أن يكون هذا نتيجة لنقص في التوعية أو التدريب المناسبين، مما يؤدي إلى تأثير محدود لهذا العامل مقارنة بالعوامل الأخرى الأكثر تطبيقية.

الشكل رقم (44 - 8) خريطة الأهمية والأداء للعوامل الجزئية للتدقيق الاجتماعي



المصدر: من مخرجات برنامج SMART PLS v4

5.3.4 اختبار فرضيات الدراسة: الارتباط بين المتغيرات الكامنة

بعد التحقق من قيم كل من معامل التفسير R^2 وحجم الأثر f^2 ، سنقوم بفحص الفروض الرئيسية والفرعية المطروحة في هذه الدراسة،

1.5.3.4 معاملات المسار للأثر المباشر

نبرز نتائج تحميل مسارات الأثر المباشر من خلال ما يأتي:

1.1.5.3.4 معاملات المسار للأثر المباشر الخاصة بالفرضية الرئيسية

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

في هذا الجزء، سنتناول تحليل معاملات المسار للأثر المباشر بين المتغيرات الكامنة كما تحددها الفرضية الرئيسية للدراسة، حيث يتيح لنا هذا التحليل فهم مدى تأثير كل متغير مستقل على المتغيرات التابعة مباشرة، ويقدم رؤى مهمة حول العلاقات السببية المحتملة داخل النموذج، و سنقوم بتقييم هذه المعاملات لتحديد قوة واتجاه الأثر المباشر لكل علاقة، مما يسهم في اختبار صحة الفرضيات المطروحة وتحقيق أهداف البحث.

الجدول رقم 4-40 نتائج تحميل مسارات الأثر المباشر الخاصة بالفرضية الرئيسية

الفرضية	العلاقة	(Original) Sample قيمة الارتباط	T-Values	P-Values	النتيجة
مسار 1	التدقيق الاجتماعي <- حوكمة المسؤولية الاجتماعية	0,365	2,789	0,030	نرفض الفرضية الصفريّة
مسار 2	التدقيق الاجتماعي <- المواصفات الدولية	0,759	26,803	0,000	نرفض الفرضية الصفريّة
مسار 3	المواصفات الدولية <- حوكمة المسؤولية الاجتماعية	0,649	5,153	0,030	نرفض الفرضية الصفريّة

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

- الفرضية الرئيسة يوجد دور ذو دلالة إحصائية التدقيق الاجتماعي ابعاده (إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، مستويات التدقيق الاجتماعي، مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي) في حوكمة المسؤولية الاجتماعية ابعاده (إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية، حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية) بوجود المواصفات الدولية كمتغير وسيط عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

مسار 1 يتضح من الجدول أن قيمة الارتباط (Original Sample) للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية هي -0,365 عند مستوى معنوية (0.05). هذا يعني أنه يوجد تأثير ضعيف للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية، حيث أن تأثير التدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية ضعيف. كما أن T-value (2,789) أكبر من 1.96 (F. Hair, Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko, 2013, pp. 1-12)، وقيمة P-Values (0,030) أقل من 0.05، هذه القيم تشير إلى وجود تأثير معنوي بين التدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية، مما يؤدي إلى قبول الفرضية البديلة التي تنص على:

وجود دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

مسار2 يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي بأبعاده (إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، مستويات التدقيق الاجتماعي، مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي) في تطبيق المواصفات الدولية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من الجدول أن قيمة الارتباط (Original Sample) للتدقيق الاجتماعي على المواصفات الدولية هي 0.759 عند مستوى معنوية (0.05)، مما يعني أن عند تعزيز التدقيق الاجتماعي بدرجة واحدة، يتم تحسين المواصفات الدولية بنسبة 75.9%، و من متابعة T-value (26.803)، نلاحظ معنوية العلاقة حيث أنها أكبر بكثير من (F. Hair, 1.96 بنسبة 75.9%، و من متابعة T-value (26.803)، نلاحظ معنوية العلاقة حيث أنها أكبر بكثير من (F. Hair, 1.96 Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko;, 2013, pp. 1-12)، كما أن P-Values (0.000) أصغر من 0.05، مما يعبر عن رفض الفرضية الصفريّة أو قبول الفرضية البديلة التي تقول أنه:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي في تطبيق المواصفات الدولية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

- مسار 3 يوجد دور ذو دلالة إحصائية للمواصفات الدولية في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية، حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية) عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من الجدول أن قيمة الارتباط (Original Sample) للمواصفات الدولية على حوكمة المسؤولية الاجتماعية هي 0,649، مما يشير إلى تأثير متوسط و معنوي. كما أن T-value (5.515) اكبر من 1.96، (F. Hair, Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko;., 2013, pp. 1-12) وقيمة P-Values (0,030) اقل من 0.05، مما يؤدي إلى رفض الفرضية الصفرية التي تنص على:

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

وجود دور ذو دلالة إحصائية للمواصفات الدولية في حوكمة المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$.

2.1.5.3.4 معاملات المسار للأثر المباشر الخاصة بالفرضيات الفرعية

في هذا الجزء، سنقوم بتحليل معاملات المسار للأثر المباشر بين المتغيرات الكامنة الخاصة بالفرضيات الفرعية للدراسة، حيث يهدف هذا التحليل إلى فهم مدى تأثير كل بعد من أبعاد التدقيق الاجتماعي على مختلف أبعاد حوكمة المسؤولية الاجتماعية بشكل مباشر، مما يساعد في تقييم قوة وفعالية هذه العلاقات والتأكد من صحتها الإحصائية وسند تعرض النتائج وندرس مدى دلالتها في سياق الفرضيات المطروحة.

الجدول رقم 4-361 نتائج تحميل مسارات الأثر المباشر الخاصة بالفرضيات الفرعية

الفرضية	العلاقة	(Original) Sample قيمة الارتباط	T-Values	P-Values	النتيجة
H ₀₁	التدقيق الاجتماعي < إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية	0,825	37,629	0,000	نرفض الفرضية الصفرية
H ₀₂	التدقيق الاجتماعي < حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية	0,748	31,448	0,000	نرفض الفرضية الصفرية
H ₀₃	التدقيق الاجتماعي < حوكمة القياس والافصاح عن المسؤولية الاجتماعية	0,742	19,806	0,000	نرفض الفرضية الصفرية

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

• **الفرضية الفرعية الأولى H₀₁:** يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي بأبعاده (إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، مستويات التدقيق الاجتماعي، مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي) في إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

يتضح من الجدول أن قيمة الارتباط (Original Sample) للتدقيق الاجتماعي على إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية هي 0.825 عند مستوى معنوية (0.05)، مما يعني أن تعزيز التدقيق الاجتماعي يؤدي إلى تحسين إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية بنسبة 82.5%، وعند النظر إلى T-value (37.629)، نجد أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية كبيرة حيث أن قيمة T-value أكبر بكثير من 1.96 (F. Hair, Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko, 2013, pp. 1-12)، بالإضافة إلى ذلك، فإن P-Values (0.000) أصغر من 0.05، مما يعبر عن رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تقول:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي في إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha \leq$

• **الفرضية الفرعية الثانية H₀₂:** يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي بأبعاده (إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، مستويات التدقيق الاجتماعي، مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي) في حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.

تشير قيمة الارتباط (Original Sample) للتدقيق الاجتماعي على حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية إلى 0.748، مما يعني أن تعزيز التدقيق الاجتماعي يؤدي إلى تحسين حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية بنسبة 74.8%، كما توضح قيمة T-value (31.448) أن العلاقة ذات دلالة إحصائية حيث أنها أكبر من 1.96 بكثير (F. Hair, Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko, 2013, pp. 1-12)، وقيمة P-Values (0.000) التي هي أصغر من 0.05 تدعم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تقول:

يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي في حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

- **الفرضية الفرعية الثالثة H₀₃:** يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي بأبعاده (إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، مستويات التدقيق الاجتماعي، مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي) في حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$.
توضح قيمة الارتباط (Original Sample) للتدقيق الاجتماعي على حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية أنها تساوي 0.742، مما يعني أن تعزيز التدقيق الاجتماعي يؤدي إلى تحسين حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية بنسبة 74.2%. تعزز قيمة T-value (19.806) أهمية هذه العلاقة حيث تتجاوز بكثير قيمة 1.96، (F. Hair, Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko; 2013, pp. 1-12) P-Values (0.000) التي هي أصغر من 0.05 رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تشير إلى: وجود دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي في حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$

2.5.3.4 نتائج تحميل مسارات الأثر غير المباشر

في هذا القسم، سنستعرض نتائج تحميل مسارات الأثر غير المباشر بين المتغيرات الكامنة في الدراسة، حيث يهدف هذا التحليل إلى فهم كيفية تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة من خلال المتغيرات الوسيطة، كما أنه من خلال تقييم هذه المسارات غير المباشرة، يمكننا الحصول على رؤية أعمق حول الديناميكيات الداخلية للنموذج وتحديد العلاقات التي لا تظهر بشكل مباشر ولكنها تلعب دورًا مهمًا في تفسير الظاهرة المدروسة.

- **الفرضية الرابعة H₀₄:** يوجد دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي بأبعاده (إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، مستويات التدقيق الاجتماعي، مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي) في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بأبعادها (إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية، حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية) بوجود المواصفات الدولية كمتغير وسيط عند مستوى معنوية 0.05 $\alpha \leq$. نبرز نتائج تحميل مسارات الأثر غير المباشر من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 4-37 نتائج تحميل مسارات الأثر غير المباشر

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية
دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

الفرضية	العلاقة	قيمة الارتباط	T-Values	P-Values	النتيجة
$4H_0$	التدقيق الاجتماعي < حوكمة المسؤولية الاجتماعية	0,868	36,392	0,000	نرفض الفرضية الصفرية

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على مخرجات برنامج SMART PLS v4

يتضح من الجدول أن قيمة الارتباط (Original Sample) للتأثير غير المباشر للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية عبر المواصفات الدولية هي 0.868 عند مستوى معنوية (0.05)، هذا يعني أنه عند تعزيز التدقيق الاجتماعي بدرجة واحدة، يتم تحسين حوكمة المسؤولية الاجتماعية بنسبة 86.8% بوجود المواصفات الدولية كمتغير وسيط. وبالنظر إلى T-value (36.392)، نلاحظ أن هذه العلاقة ذات دلالة إحصائية قوية جداً حيث أن قيمة T-value أكبر بكثير من 1.96، كذلك، فإن P-Values (0.000) أصغر من 0.05، مما يعبر عن رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي مفادها:

وجود دور ذو دلالة إحصائية للتدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية بوجود المواصفات الدولية كمتغير وسيط عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ (وجود وساطة جزئية متكاملة للمواصفات الدولية بين التدقيق الاجتماعي و حوكمة المسؤولية الاجتماعية).

6.3.4 مناقشة النتائج

في هذا المطلب، سيتم مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال التحليلات الإحصائية، مع التركيز على تفسير هذه النتائج في سياق الأهداف والفرضيات التي تم طرحها في بداية الدراسة، و سيتم تقييم مدى تحقيق هذه النتائج للأهداف البحثية، مع تقديم تفسيرات تعزز من فهم الظواهر المدروسة وتساهم في توجيه التوصيات المستقبلية بناءً على هذه النتائج.

1.6.3.4 مناقشة النتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة

- قطاع النشاط:

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

توضح نتائج توزيع عينة الدراسة حسب قطاع النشاط أن القطاع الخدمي يشكل الجزء الأكبر من العينة بنسبة 52.2%. هذا التمثيل الكبير للمؤسسات الخدمية قد يعكس الهيمنة الفعلية لهذا القطاع في الاقتصاد المحلي، أو قد يكون نتيجة لوجود عدد أكبر من المؤسسات الخدمية داخل الإطار العام للدراسة. من منظور آخر، القطاع الصناعي يمثل 34.5% من العينة، مما يشير إلى أن هذا القطاع أيضاً له وزن كبير في الاقتصاد، حيث أن تمثيله يعد مهماً لفهم تطبيقات التدقيق والمسؤولية الاجتماعية في سياقات صناعية متنوعة. أما القطاع التجاري، الذي يمثل 13.3% فقط من العينة، فيعكس تمثيلاً أقل مقارنة بالقطاعات الآخرين، وهو ما قد يعكس حجم القطاع التجاري مقارنة بالقطاعات الأخرى ضمن العينة.

- نوع المؤسسة:

فيما يتعلق بنوع المؤسسة، يتضح من النتائج أن المؤسسات العامة تشكل 62.1% من العينة، مما قد يشير إلى هيمنة القطاع العام في البيئة التي تمت دراستها، أو إلى أن المؤسسات العامة قد تكون أكثر انخراطاً في مسائل التدقيق والمسؤولية الاجتماعية. في المقابل، تمثل المؤسسات الخاصة 37.9% من العينة، ما يوفر فرصة للمقارنة بين نوعي المؤسسات ويعزز الفهم حول كيفية تعامل كل منهما مع قضايا التدقيق والمسؤولية الاجتماعية. هذه النسب تعكس تنوع العينة وقدرتها على تقديم رؤى شاملة حول ممارسات حوكمة التدقيق الاجتماعي عبر القطاعين العام والخاص.

- شهادات المطابقة المتحصل عليها:

فيما يتعلق بشهادات المطابقة، تظهر النتائج أن شهادة ISO 9001 هي الأكثر شيوعاً بين المؤسسات بنسبة 41.8%. هذا يشير إلى أن ضمان الجودة يعتبر من الأولويات القصوى لمعظم المؤسسات، وهو ما قد يكون نتيجة لضغوط تنافسية أو طلبات من العملاء. على النقيض، نجد أن شهادة ISO 14001، التي تركز على الإدارة البيئية، وشهادة ISO 26000 المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، قد تم تبنيها بنسبة أقل (10.7% و 8.5% على التوالي). هذا التباين في نسب تبني الشهادات المختلفة يعكس اختلافاً في الأولويات المؤسسية، حيث يظهر التركيز الأكبر على الجودة، في حين أن الاهتمام بالمعايير البيئية والمسؤولية الاجتماعية يتزايد ولكنه لا يزال أقل انتشاراً.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

من الجدير بالذكر أن 15.5% من المؤسسات لم تحصل على أي شهادة مطابقة، مما قد يشير إلى وجود تحديات تواجه هذه المؤسسات في الوصول إلى المعايير الدولية، سواء من حيث الموارد أو من حيث التزامها بالمعايير المطلوبة. قد تكون هذه المؤسسات أقل قدرة على المنافسة في السوق وربما تتبع نماذج أعمال لا تتطلب هذه الشهادات.

- المتغير المستقل: التدقيق الاجتماعي

بناءً على النتائج المتعلقة بأبعاد التدقيق الاجتماعي التي تم التوصل إليها في الدراسة، يمكن تقديم التحليل التالي: أولاً، يظهر أن المشاركين يمتلكون وعيًا متفاوتًا فيما يتعلق بأبعاد التدقيق الاجتماعي المختلفة. على سبيل المثال، بعد "إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي" أظهر تفاوتًا في الفهم، حيث أظهرت النتائج أن بعض المشاركين يمتلكون إدراكًا جيدًا لأهمية الفحص الفني المحايد للبيانات المحاسبية والاجتماعية، بينما كان هناك تباين في الآراء حول وضوح هذا المفهوم واختلافه عن التدقيق التقليدي.

ثانيًا، فيما يخص بعد "متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي"، أظهرت النتائج أن المشاركين يعتبرون توافر الكفاءات المتخصصة ونظام محاسبي متكامل من أهم الشروط لنجاح التدقيق الاجتماعي. كما أن وجود معايير واضحة للأداء الاجتماعي يُعد أمرًا ضروريًا وفقًا لإدراك المشاركين، مما يعكس الوعي بأهمية وضع معايير محددة وشفافة. ثالثًا، بالنسبة لبعد "مستويات التدقيق الاجتماعي"، أظهرت النتائج أن المشاركين يولون أهمية كبيرة لتدقيق الأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية، مثل التوظيف وتقييم الأداء، إذ يعتبرون هذه المجالات من أكثر الجوانب حساسية التي تتطلب تدقيقًا دقيقًا. ومع ذلك، كان هناك تفاوت في الآراء حول فعالية تدقيق الفاعلية، مما يشير إلى وجود بعض التحديات في إدراك الفوائد الكاملة لهذا النوع من التدقيق.

رابعًا، في بعد "مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي"، أظهرت النتائج أن المشاركين يعتبرون تدقيق الظواهر السلبية مثل الغياب ودوران العمل من أهم المجالات التي يجب التركيز عليها. كما أبدى المشاركون اهتمامًا بتقييم سياسات التوظيف والأجور، لكن كان هناك تباين في الآراء حول دور المدقق الاجتماعي الخارجي في الحصول على الشهادات والمعايير الدولية، مما يعكس اختلافًا في الممارسات بين المؤسسات.

بشكل عام، تعكس النتائج أن هناك وعيًا عامًا بأهمية التدقيق الاجتماعي وأبعاده المختلفة بين المشاركين، لكن مع وجود تفاوتات في الإدراك والفهم لأبعاد معينة، مما يشير إلى ضرورة تعزيز التوعية والتدريب لضمان فهم أعمق وأكثر اتساقًا للتدقيق الاجتماعي بين العاملين في المؤسسات المختلفة.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

- المتغير التابع: حوكمة المسؤولية الاجتماعية

بناءً على النتائج المتعلقة بأبعاد حوكمة المسؤولية الاجتماعية التي تم التوصل إليها في الدراسة، يمكن تقديم التحليل التالي:

أولاً، يظهر أن المشاركين يمتلكون وعياً متفاوتاً فيما يتعلق بإدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية. فعلى سبيل المثال، أظهر البعد "إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية" تفاوتاً في مستويات الفهم والإدراك. النتائج تشير إلى أن المشاركين يقدّرون بشدة المبادرات التي تركز على تدريب وتطوير الكفاءات، كما يتضح من حصول العبارة المتعلقة بتنظيم دورات تدريبية على أعلى متوسط حسابي، ومع ذلك، كان هناك تباين في الآراء حول مدى وضوح مفهوم المسؤولية الاجتماعية في رسائل المؤسسات ومدى اندماجه كجزء أساسي من استراتيجياتها، مما يشير إلى الحاجة لمزيد من التوعية داخل المؤسسات لتعزيز فهم هذا المفهوم بشكل أكبر.

ثانياً، فيما يخص بعد "حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية"، أظهرت النتائج أن توفر نماذج محاسبية متخصصة لقياس الأداء الاجتماعي يُعدّ عنصراً أساسياً لتطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية بفعالية. هذا يعكس إدراك المشاركين لأهمية الأدوات المحاسبية المتخصصة في دعم هذا النوع من المحاسبة، مع ذلك، أظهرت النتائج أيضاً وجود تحديات تتعلق بتقديم التدريب المناسب للمحاسبين، وهو ما قد يشكل عائقاً أمام التطبيق الفعال لمحاسبة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات.

ثالثاً، بالنسبة لبعد "حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية"، أظهرت النتائج أن المشاركين يدركون أهمية الإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية، خاصة فيما يتعلق بالمسؤوليات البيئية، على الرغم من ذلك، هناك تفاوت في مدى فعالية الأنظمة المحاسبية المطبقة في المؤسسات لقياس الأداء الاجتماعي، مما يشير إلى ضرورة تحسين هذه الأنظمة لتكون أكثر شمولية وفعالية، كما أوضحت النتائج أن غياب الأطر القانونية والتنظيمية يمكن أن يكون عائقاً كبيراً أمام تنفيذ عمليات القياس والإفصاح بفعالية.

بشكل عام، تعكس النتائج أن هناك وعياً عاماً بأهمية حوكمة المسؤولية الاجتماعية وأبعادها المختلفة بين المشاركين، لكن مع وجود تفاوتات في الإدراك والتطبيق عبر الأبعاد المختلفة. هذا يشير إلى الحاجة لتعزيز الجهود في توعية وتدريب العاملين بشكل متكامل، وكذلك تحسين الأنظمة المحاسبية والمعايير المتبعة لضمان تطبيق فعال وشامل لحوكمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

- المتغير الوسيط: المواصفات الدولية

النتائج المتعلقة ببعد "المواصفات الدولية" تكشف عن تفاوت ملحوظ في مدى تبني وتطبيق المؤسسات لهذه المواصفات. فبينما تُظهر النتائج اهتمامًا كبيرًا بتطبيق معايير مثل OHSAS 18001 الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، وكذلك ISO 14001 المتعلقة بالإدارة البيئية، فإن هناك ضعفًا في الالتزام بمعايير أخرى مثل SA8000 المرتبطة بالتدقيق الاجتماعي. هذا التفاوت يعكس احتمالية وجود تحديات في فهم وتطبيق بعض المعايير، سواء بسبب نقص الوعي أو غياب المتطلبات التنظيمية الملزمة. بالإضافة إلى ذلك، يبدو أن المؤسسات تولي أهمية أكبر للجوانب التي تؤثر مباشرة على السلامة المهنية والبيئة، في حين قد تتطلب الجوانب الأخرى مثل المسؤولية الاجتماعية وتطبيق معايير الشفافية والمساءلة مزيدًا من التركيز والتعزيز لضمان تطبيق شامل ومستدام لهذه الممارسات.

2.6.3.4 مناقشة نتائج اختبار فرضيات الدراسة

• مقارنة حيافة شهادات المطابقة بين قطاعات النشاط المختلفة

نتائج اختبار فرضيات الدراسة حول مقارنة حيافة شهادات المطابقة بين المؤسسات العامة والخاصة تكشف عن توجهات واضحة تعكس استراتيجيات مختلفة في التعامل مع معايير الجودة والامتثال التنظيمي. بخصوص شهادة ISO 9001، نلاحظ أن المؤسسات العامة تمتلك متوسطًا أعلى في حيافة هذه الشهادة مقارنة بالمؤسسات الخاصة، هذا التوجه يمكن تفسيره من خلال سياسات المؤسسات العامة التي غالبًا ما تلتزم بتطبيق معايير جودة صارمة لضمان الامتثال للمعايير الوطنية والدولية، ويعود هذا التركيز إلى ضرورة تلبية توقعات الجهات الرقابية الحكومية وضمان الشفافية والمساءلة. من جهة أخرى، قد تكون المؤسسات الخاصة أكثر تركيزًا على تحقيق الربحية على المدى القصير، مما قد يقلل من اهتمامها بالحصول على شهادات الجودة المعقدة مثل ISO 9001، ما لم يكن هناك ضغط من السوق أو الزبائن.

فيما يتعلق بشهادة Bpf، تُظهر النتائج تفوقًا للمؤسسات الخاصة، حيث يمكن تفسير هذا التوجه بكون المؤسسات الخاصة، خاصة تلك التي تعمل في قطاعات تتطلب تطبيق معايير خاصة بالممارسات الجيدة في التصنيع، ترى في الحصول على شهادة Bpf وسيلة لتعزيز مصداقيتها التنافسية في السوق. هذا التوجه نحو الامتثال بمعايير محددة

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

يعكس استجابة مباشرة لمتطلبات الأسواق الخارجية والشركاء الدوليين، الأمر الذي يعزز من ثقة العملاء ويؤدي إلى توسيع قاعدة السوق.

تُظهر النتائج تفوقاً واضحاً للمؤسسات الخاصة في حيازة شهادة ISO 14001 المتعلقة بالإدارة البيئية، بينما لم تظهر المؤسسات العامة أي اهتمام ملحوظ بهذه الشهادة. يعكس هذا الأمر اتجاه المؤسسات الخاصة نحو الالتزام بمعايير الاستدامة البيئية، والتي أصبحت مطلباً أساسياً في الأسواق العالمية، في المقابل، قد يكون غياب هذه الشهادة في المؤسسات العامة ناتجاً عن سياسات بيئية داخلية لا تتطلب الامتثال الصارم للمعايير الدولية، أو عن تركيزها على تحقيق أهداف أخرى قد تكون أكثر ارتباطاً بتوجهات السياسات الوطنية

فيما يخص شهادة ISO 22000، يظهر اهتمام كبير من المؤسسات الخاصة بحيازة هذه الشهادة، بينما لا يظهر أي نشاط للمؤسسات العامة في هذا المجال، حيث يمكن تفسير ذلك بأن المؤسسات الخاصة التي تنشط في القطاع الغذائي تسعى إلى التوافق مع معايير السلامة الغذائية لضمان قبول منتجاتها في الأسواق المحلية والدولية، في المقابل، قد تكون المؤسسات العامة خارج هذا القطاع أو تركز على سياسات تغطيها التشريعات الوطنية دون الحاجة إلى الامتثال للمعايير الدولية.

النتائج المتعلقة بشهادة TSE تكشف عن ارتباطها الوثيق بالشراكات الدولية، وخاصة التركية، حيث تظهر المؤسسات الخاصة اهتماماً أكبر بحيازة هذه الشهادة مقارنة بالمؤسسات العامة. يمكن تفسير ذلك بأن المؤسسات الخاصة، التي ربما تكون أكثر انفتاحاً على الشراكات الدولية، تسعى للحصول على هذه الشهادة لتعزيز تعاونها مع الشركات التركية أو لضمان مطابقة منتجاتها لمعايير الأسواق التركية.

فيما يخص شهادة Certificat Halal، نلاحظ أن المؤسسات الخاصة أكثر اهتماماً بهذه الشهادة مقارنة بالمؤسسات العامة، حيث يعكس هذا التوجه استراتيجية المؤسسات الخاصة في تلبية احتياجات أسواق معينة، خاصة في الدول الإسلامية التي تطلب منتجات متوافقة مع معايير الحلال، وعدم اهتمام المؤسسات العامة بهذه الشهادة قد يكون نتيجة لأنشطتها التي قد لا تتطلب مثل هذا الامتثال، أو لأن هذا الامتثال قد لا يكون جزءاً من استراتيجياتها التسويقية. تُظهر النتائج تفوقاً واضحاً للمؤسسات الخاصة في حيازة شهادة ISO 26000، مما يعكس اهتمامها بتبني مبادئ المسؤولية الاجتماعية بشكل أكبر مقارنة بالمؤسسات العامة، قد يعزى هذا الاهتمام إلى زيادة الضغوط من العملاء والمستثمرين الذين يطالبون بممارسات تجارية مستدامة ومسؤولة، في المقابل، يبدو أن المؤسسات العامة أقل تركيزاً

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

على هذا النوع من الشهادات، ربما بسبب التوجهات الحكومية المختلفة التي قد تعتمد على التشريعات الوطنية بدلاً من المعايير الدولية.

النتائج المتعلقة بشهادة OHSAS 18001 تشير إلى اهتمام أكبر من المؤسسات الخاصة بتطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية مقارنة بالمؤسسات العامة، حيث يمكن تفسير هذا التوجه بأن المؤسسات الخاصة، التي تعمل في بيئات تنافسية وتتطلع إلى جذب واستبقاء الكفاءات، ترى في تطبيق هذه المعايير وسيلة لتعزيز بيئة العمل وتقليل المخاطر المهنية، في المقابل، قد تعتمد المؤسسات العامة على سياسات الصحة والسلامة المهنية الوطنية دون الحاجة إلى الحصول على هذه الشهادة الدولية.

تعكس هذه النتائج اختلافات جوهرية في استراتيجيات الامتثال والتوجهات نحو المعايير الدولية بين المؤسسات العامة والخاصة، بينما تميل المؤسسات العامة إلى التركيز على معايير الجودة الشاملة كـ ISO 9001، تظهر المؤسسات الخاصة اهتماماً أكبر بتبني معايير بيئية، صحية، واجتماعية تناسب مع توجهاتها التنافسية في السوق، هذه التباينات تؤكد الحاجة إلى فهم أعمق لتأثير العوامل التنظيمية والبيئية على سياسات الامتثال والشهادات في كلا النوعين من المؤسسات.

• اختبار الفروق في متغيرات الدراسة بين المؤسسات العامة والخاصة

مناقشة اختبار الفروق في متغيرات الدراسة بين المؤسسات العامة والخاصة تكشف عن تباين ملحوظ في كيفية تعامل هذه المؤسسات مع مفاهيم وممارسات التدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية.

فيما يتعلق بإدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي، على الرغم من أن النتائج تشير إلى وجود اختلافات طفيفة بين المؤسسات العامة والخاصة، حيث أظهرت المؤسسات الخاصة متوسطاً أعلى بقليل، إلا أن هذه الفروق لم تكن ذات دلالة إحصائية، هذا يعني أن كلا النوعين من المؤسسات يتمتعان بمستوى مشابه من الوعي بأهمية التدقيق الاجتماعي، على الرغم من التباينات البسيطة في الفهم والتطبيق.

عند النظر إلى متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي، يبدو أن المؤسسات الخاصة أكثر جاهزية أو اهتماماً بتطبيق هذه المتطلبات مقارنة بالمؤسسات العامة، ويعكس ذلك المتوسطات الأعلى والانحرافات المعيارية الأكبر، مما يشير إلى تفاوت أكبر في تطبيق ممارسات التدقيق الاجتماعي داخل المؤسسات الخاصة. هذا التفوق قد يعكس قدرات أفضل أو توجهاً أكبر نحو الالتزام بمعايير التدقيق الحديثة في القطاع الخاص.

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

فيما يتعلق بمستويات التدقيق الاجتماعي، تتفوق المؤسسات الخاصة أيضًا بمتوسط أعلى، مما يشير إلى أن هذه المؤسسات قد تكون أكثر التزامًا بتطبيق معايير التدقيق الاجتماعي مقارنة بالمؤسسات العامة، ومع ذلك، فإن هذه الفروق ليست بالضرورة ذات دلالة إحصائية كبيرة، مما يشير إلى تقارب نسبي في مستويات التطبيق بين النوعين من المؤسسات.

بالنسبة لمتغير حوكمة المسؤولية الاجتماعية، يظهر أن المؤسسات الخاصة أكثر تفوقًا في إدراك وتطبيق ممارسات الحوكمة، هذا يتجلى في المتوسطات الأعلى للمؤسسات الخاصة عبر مختلف الأبعاد المتعلقة بالحوكمة، مما يشير إلى التزام أكبر بمعايير المسؤولية الاجتماعية، ربما بسبب الضغوط التنافسية والرغبة في تعزيز السمعة والامتثال للمعايير الدولية.

فيما يتعلق بالمواصفات الدولية، تُظهر النتائج أن المؤسسات الخاصة أكثر اهتمامًا بتبني هذه المواصفات مقارنة بالمؤسسات العامة، حيث تشير الفروق في المتوسطات والانحرافات المعيارية إلى أن القطاع الخاص يعطي أهمية أكبر للجودة والامتثال للمعايير العالمية، مما يعزز من مكانتها التنافسية في الأسواق المحلية والدولية.

بشكل عام، تكشف هذه النتائج عن أن المؤسسات الخاصة تميل إلى تبني ممارسات ومعايير أكثر تقدمًا في مجالات التدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية والمواصفات الدولية مقارنة بالمؤسسات العامة، هذا التفوق يمكن تفسيره بالضغوط التنافسية التي تواجهها المؤسسات الخاصة، والحاجة المستمرة إلى الابتكار والامتثال للمعايير العالمية لضمان البقاء والتميز في الأسواق التي تعمل فيها.

3.6.3.4 مناقشة اختبار فرضيات لارتباط بين المتغيرات الكامنة

النتائج التي تم التوصل إليها من خلال اختبار الفرضيات الرئيسية والفرعية تسلط الضوء على الأدوار المختلفة التي يلعبها التدقيق الاجتماعي والمواصفات الدولية في حوكمة المسؤولية الاجتماعية. سأناقش كل فرضية على حدة وأوضح أهم النتائج وكيفية تفسيرها من منظور أكاديمي.

الفرضية الرئيسية

مسار 1 تشير النتائج إلى أن التدقيق الاجتماعي، بأبعاده المختلفة، يلعب دورًا ذا دلالة إحصائية في التأثير على حوكمة المسؤولية الاجتماعية. قيمة الارتباط ضعيفة والمعنوية، تدل على أن هناك ضعفًا في العلاقة بين التدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية. يمكن تفسير ذلك بأن المؤسسات قد لا ترى في التدقيق الاجتماعي وسيلة فعالة لتعزيز

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

جوانب الحوكمة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، وربما تركز على وسائل أخرى أكثر تأثيراً، مثل السياسات الداخلية أو الضغوط التنظيمية. وهذا ما يتوافق مع نتائج دراسة (djaroud, 2020) التي اكدت ان التدقيق الاجتماعي هو ممارسة ضعيفة نسبياً داخل الشركات الجزائرية على الرغم من تحديات إدارة الموارد البشرية وهو مفهوم غير واضح ، وكذلك دراسة (Vinšalek-Stipić, 2022) التي اكدت ضعف ممارسات التدقيق الاجتماعي في دولة اكرانيا .

- واختلف نتائج هذه الفرضية مع دراسة كل من (سكاك، 2011)، الذي اكدت نتائجها ان اعتماد التدقيق الاجتماعي على مراحل البناء الاستراتيجي في التخطيط لبرنامج عمله، ويستخدم مخرجات التشخيص الاستراتيجي في فهم وإدراك المتغيرات البيئية المستمرة لتحقيق الميزة التنافسية المنشودة من طرف المؤسسة، وخلق قيمة مضافة من خلال جودة التدقيق وإسهاماته المختلفة في التكامل والتنسيق الاستراتيجي، واختيار البدائل الإستراتيجية الممكنة وبالتالي فان اهتمام المؤسسة محل الدراسة بالتدقيق الاجتماعي مرتفعة ، وهذا ما اكده (شباركة ، 2011) التدقيق الاجتماعي يعتبر من الوظائف الحساسة التي انشأت لحماية ممتلكات الافراد ويعتبر ايضا احد ممارسات قيادة الموارد البشرية، والمتابعة المستمرة والدورية للمورد البشري.

اما دراسة (بن شريف و ساوس ، 2019) هناك اهتمام من قبل المنظمات الجزائرية بالتدقيق الاجتماعي وبتحسين ادائها الاجتماعي، كما يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي على التزام المسؤولية الاجتماعية، كما أنه لا يوجد أثر للتدقيق الاجتماعي على تحسين الاداء الاجتماعي إلا بوجود التزام بالمسؤولية الاجتماعية.

ويمكن ارجاع هذا الاختلاف بين النتائج لعينة دراسة او لابعاد و محاور تقسيم المتغيرات مسار 2 أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية وقوية ذات دلالة إحصائية بين التدقيق الاجتماعي وتطبيق المواصفات الدولية. هذا يشير إلى أن المؤسسات التي تطبق ممارسات تدقيق اجتماعي قوية تكون أكثر احتمالاً للالتزام بالمواصفات الدولية، مثل معايير ISO هذه النتيجة تعكس أهمية التدقيق الاجتماعي كأداة لتحسين الامتثال للمواصفات الدولية، مما يعزز الثقة في ممارسات المؤسسة أمام الأطراف الخارجية. وهذا ما يتفق مع دراسة (chen & hsiao, 2020)

مسار 3 فيما يتعلق بتأثير المواصفات الدولية على حوكمة المسؤولية الاجتماعية، تشير النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهما ، حيث أن تؤدي تطبيق المواصفات الدولية إلى تعزيز ممارسات الحوكمة والمسؤولية، يمكن تفسير ذلك بأن المؤسسات قد تنفذ المواصفات الدولية لتحقيق الامتثال الخارجي و دمجها بشكل فعال في ممارسات

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

الحوكمة المسؤولية الاجتماعية مما و هذا ما اتفق مع دراسة (chen & hsiao, 2020) كانت الأبعاد الأربعة الرئيسية التي تبني المسؤولية الاجتماعية للشركات هي المساءلة، والقدرة التنافسية، والشفافية، والمسؤولية، في حين كانت الخصائص الأربعة الرئيسية للمعايير الدولية هي فعالية التدقيق، وبناء السمعة، وتناسق المعلومات، ووعي المستهلك. يصور النموذج المفترض أن أنظمة شهادة المعيار الدولي (IS) تعكس بشكل كافٍ الأبعاد الأربعة للمسؤولية الاجتماعية للشركات وان أن المعايير الدولية ساعدت أصحاب المصلحة في التمييز بين الشركات التي لديها أهداف المسؤولية الاجتماعية للشركات والتي لا تمتلكها؛ في المقابل، يمكن اعتبار هذه المعايير أداة مجدية ومثالية للشركات لإثبات التزامها بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.

الفرضيات الفرعية:

الفرضيات الفرعية المتعلقة بأبعاد التدقيق الاجتماعي أظهرت نتائج إيجابية وذات دلالة إحصائية. على سبيل المثال، أظهرت الفرضية الفرعية الأولى أن التدقيق الاجتماعي يعزز إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية بشكل كبير. هذه النتيجة تعكس أهمية التدقيق الاجتماعي كأداة لتعزيز الوعي والالتزام بممارسات المسؤولية الاجتماعية، وبالمثل، أظهرت الفرضيتان الفرعيتان الثانية والثالثة أن التدقيق الاجتماعي يلعب دورًا كبيرًا في تحسين حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية وكذلك حوكمة القياس والإفصاح. هذه النتائج تدل على أن التدقيق الاجتماعي يمكن أن يكون محركًا مهمًا لتحسين جوانب مختلفة من الحوكمة عندما يتم تنفيذه بشكل جيد.

الفرضية الرابعة H04 :

أظهرت النتائج وجود تأثير غير مباشر قوي للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية عند وجود المواصفات الدولية كمتغير وسيط. هذا يشير إلى أن المواصفات الدولية تعزز تأثير التدقيق الاجتماعي على الحوكمة، مما يعني أن المؤسسات التي تلتزم بالمواصفات الدولية تكون أكثر قدرة على تحقيق حوكمة فعالة في مجال المسؤولية الاجتماعية، و يمكن تفسير ذلك بأن المواصفات الدولية توفر إطارًا يساعد المؤسسات على تنظيم وتنفيذ ممارسات التدقيق الاجتماعي بشكل أفضل، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الكلي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية.

بشكل عام، تظهر هذه النتائج أن التدقيق الاجتماعي يلعب دورًا حيويًا في تحسين تطبيق المواصفات الدولية وفي تعزيز جوانب محددة من حوكمة المسؤولية الاجتماعية. ومع ذلك، يبدو أن التأثير المباشر للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية ليس قويًا، وهو ما قد يشير إلى الحاجة إلى دمج ممارسات التدقيق الاجتماعي بشكل أكثر شمولية

الفصل الرابع: مساهمة التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور المواصفات الدولية دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

وتكاملاً مع السياسات الداخلية الأخرى، في الوقت نفسه، يعكس التأثير غير المباشر القوي عبر المواصفات الدولية أهمية هذه المعايير كأداة لتعزيز فعالية التدقيق الاجتماعي في المؤسسات.

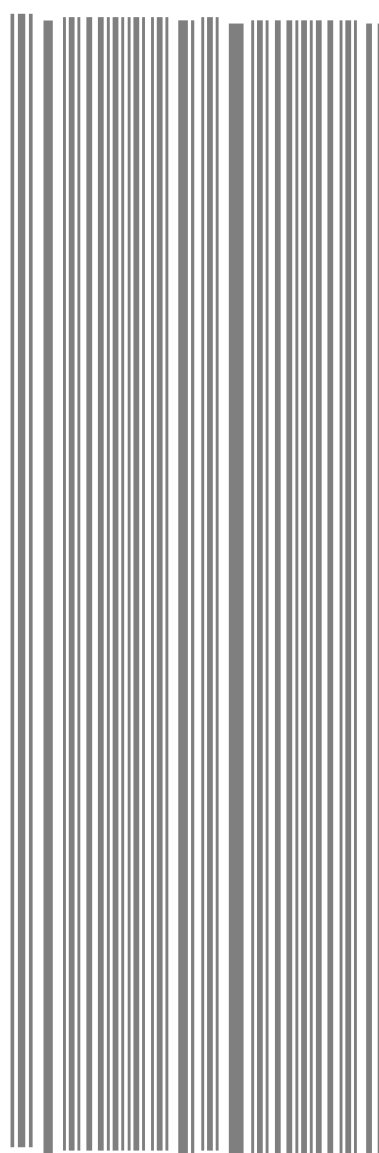
يمكن القول بأن المؤسسات التي ترغب في تعزيز حوكمة المسؤولية الاجتماعية بشكل فعال يجب أن تتبنى التدقيق الاجتماعي كجزء أساسي من استراتيجياتها، مع التأكد من الالتزام بالمواصفات الدولية لتعزيز الفوائد.

خلاصة الفصل

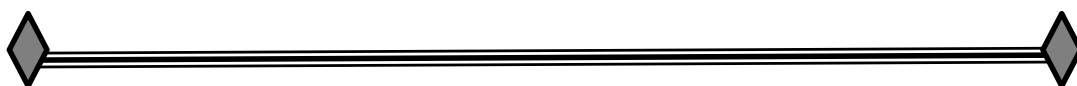
تم التركيز في هذا الفصل، على تحليل نتائج الدراسة المتعلقة بالعلاقة بين التدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية، بالإضافة إلى دور المواصفات الدولية كمتغير وسيط. من خلال الاختبارات الإحصائية، تم استنتاج أن التدقيق الاجتماعي، بأبعاده المختلفة، يلعب دورًا محوريًا في تعزيز تطبيق المواصفات الدولية في المؤسسات، مما يساهم في تحسين جوانب حوكمة المسؤولية الاجتماعية بشكل غير مباشر، ومع ذلك، أظهرت النتائج أن التأثير المباشر للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية لم يكن ذو دلالة إحصائية، مما يشير إلى أن المؤسسات قد تحتاج إلى تكامل أكبر بين ممارسات التدقيق الاجتماعي واستراتيجيات الحوكمة لتفعيل هذه العلاقة بشكل أكثر فعالية.

على الرغم من هذا، فإن النتائج الإيجابية للارتباط بين التدقيق الاجتماعي والمواصفات الدولية تبرز أهمية الالتزام بالمعايير الدولية كوسيلة لتعزيز الأداء المؤسسي في مجال المسؤولية الاجتماعية. علاوة على ذلك، أظهرت الفرضيات الفرعية المتعلقة بأبعاد التدقيق الاجتماعي تأثيرات معنوية وقوية على إدراك وحوكمة المسؤولية الاجتماعية، مما يدعم الفرضية بأن التدقيق الاجتماعي يمكن أن يكون أداة فعالة لتحسين ممارسات الحوكمة في المؤسسات.

في المجمل، تسلط هذه النتائج الضوء على الحاجة إلى تبني مقاربات شاملة ومتعددة الأبعاد في تطبيق التدقيق الاجتماعي، مع تعزيز الالتزام بالمواصفات الدولية لتحقيق أفضل نتائج ممكنة في مجال حوكمة المسؤولية الاجتماعية، وتؤكد الدراسة على ضرورة تعزيز التكامل بين الأنظمة المحاسبية والممارسات الإدارية لتحقيق الاستدامة المؤسسية وتلبية توقعات الأطراف المعنية بشكل أكثر فعالية.



الخاتمة



لقد تم تصور المؤسسات تقليدياً على أنها كيانات أنانية تسعى إلى تعظيم الربح ، وتشكل المبادئ الأساسية للرأسمالية وفلسفات السوق الحرة وحتى وقت قريب، ظلت الروابط بين الرأسمالية والنمو الاقتصادي والشركات قائمة ، إلا أن الفضائح الضخمة التي لحقت بالشركات مؤخراً أدت إلى إعادة توجيه الانتباه إلى قضايا الحوكمة الرشيدة والأخلاق والثقة والمساءلة، مما أدى إلى تكثيف المناقشة حول مواضيع حوكمة الشركات وأخلاقيات السلوك الاقتصادي، في حين أن تعظيم قيمة المساهمين لا يزال هدفاً رئيسياً للشركات في جميع أنحاء العالم، فإن ارتفاع النشاط الاجتماعي وظهور توقعات جديدة قد تسبب في فحص جوانب أخرى من أداء الشركات إلى جانب النتائج المالية. وأصبحت المبادئ قادرة على التوفيق بين العديد من الأهداف وتحقيق التوازن بينها ، وإدارة مصالح أصحاب المصلحة. وهناك بعض الأدلة الحديثة التي تشير إلى أن المنظمات أصبحت أكثر ميلاً اليوم إلى توسيع قاعدة تقييم أدائها من التركيز المالي القصير الأجل إلى تضمين التأثيرات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية والقيمة المضافة الطويلة الأجل.

وهنا تدخل مفاهيم الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات. وتحت مظلة حوكمة المسؤولية الاجتماعية يتم تشجيع الشركات على تعزيز الأخلاق والإنصاف والشفافية والمساءلة في جميع تعاملاتها. ومن المتوقع أن تستمر في توليد الأرباح مع الحفاظ على أعلى معايير الحوكمة داخلياً. كما يجب أن تكون قرارات الشركة متوافقة مع مصالح أصحاب المصلحة في الداخل و الخارج، وبالتالي، يتعين على الشركات أيضاً أن تحافظ على أنشطتها منسجمة مع تطلعات المجتمع الأخلاقية والقانونية والجماعية. وهذا يقع ضمن نطاق المسؤولية الاجتماعية للشركات، التي جذبت اهتماماً متزايداً في السنوات الأخيرة فيما يتعلق بكيفية تعامل الشركات مع مختلف أصحاب المصلحة من تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة، إلى القيام بأنشطة خيرية.

في الظروف التي يطلب فيها المجتمع الاجتماعي من المؤسسات نشر المعلومات الاجتماعية، أصبح التدقيق الاجتماعي ذو أهمية كبيرة باعتباره نشاطاً مهنيًا منتظماً لنشر المعلومات الاجتماعية ولتأكيد موثوقية التقارير المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، وتأثيرات المؤسسات على المجتمع، حيث أصبح أداة لقياس الأداء الاجتماعي ورصد الالتزامات الأخلاقية الأخرى وصولاً لاستكمال الأنظمة القائمة بمعايير التنمية المستدامة.

و مما لا شك فيه أنه يجب بناء نموذج للتدقيق الاجتماعي محوره الكفاءة الاجتماعية والاقتصادية، فيما يتعلق بسياق النظام الاجتماعي المقصود منه. والذي سيكون بمثابة إضفاء الطابع الرسمي على نظام معلومات لتقييم الأثر

الخاتمة

الاجتماعي لمؤسسات. ويتطلب عدد متزايد من مستخدمي التقارير غير المالية إجراءات مناسبة ومستقلة للتحقق من موثوقية بيانات التأثير المجتمعي. ويرجع سبب تطوير وتنفيذ التدقيق الاجتماعي إلى توحيد وزيادة الاحتياجات من خلال إعداد التقارير والتحقق من التقارير المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات حيث يقوم التدقيق الاجتماعي باعتباره عملية للتحقق من الموثوقية والدقة، بتحليل التأثيرات المالية وغير المالية على جميع أصحاب المصلحة. ومن خلال عملية التدقيق الاجتماعي، يتم الوصول لتحليل أسرع للمعلومات وتحديد مدى أهميتها وتقديم النصائح والتوصيات حول أفضل الطرق لزيادة الكفاءة الاجتماعية، ومن الضروري تشجيع المؤسسات على إدراك أهمية التدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة. ومن الضروري إنشاء أطر قانونية للرقابة الاجتماعية للتدقيق الاجتماعي المستقل، فضلاً عن رفع مستوى الوعي العام من خلال المؤتمرات، والندوات ووسائل الإعلام، وورش العمل حول القضايا المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية، بما في ذلك تشجيع القطاعات الحكومية المختلفة على المشاركة الفعالة.

يعبر التدقيق الاجتماعي عن التعاون بين المصالح للتحقق من دقة وشفافية المعلومات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية، وإمكانية قياس التأثيرات على المجتمع الأوسع. وتتجلى أهمية هذه المعلومات للمؤسسات في تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات والإعلام عنها، والمساهمة في إحداث تأثيرات إيجابية، وخلق قيمة مضافة للشركات. ومن ثم تساهم عملية التدقيق الاجتماعي بشكل كبير في شفافية وموثوقية المعلومات لتنفيذ التنمية المستدامة للمجتمع. يعتبر التدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية مهمة كاستجابة للوحدة الاقتصادية كما هو مطلوب من قبل الهيئات والمنظمات الدولية لقياس الأداء الاجتماعي، وقد أتاح تطور المسؤولية الاجتماعية إعداد المجال لمرحلة جديدة من التوحيد القياسي في الأمور المجتمعية لتلبية احتياجات المصدقية وقابلية المقارنة لسلوك الشركات. ومن أجل هذا الهدف، تم تصميم العديد من المواصفات والمعايير الدولية نذكر منها: الإطار المرجعي للمساءلة الاجتماعية 8000 حيث يهدف هذا المعيار إلى زيادة السلامة والصحة في المجتمع، لضمان استمرار الربحية وحماية صورة المنظمة وسمعتها. يسعى إلى توفير استجابة للمتطلبات الأخلاقية للموظفين والمراسلين الخارجيين. هذا النوع من الشهادات الاجتماعية على أساس معيار SA8000 هو أحد الأشكال الجديدة للتدقيق الاجتماعي. بالإضافة للمجهودات المبذولة من المنظمة الدولية للتقييس ISO التي اصدرت معيار ISO 26000 بشأن المسؤولية الاجتماعية يدعم المنظمات من جميع الأنواع والأحجام في مسؤولياتها تجاه المجتمع والبيئة. وتحترم الموضوعات الأساسية للمعيار سيادة القانون فضلاً عن المعايير الدولية لحقوق الإنسان وعدم التمييز. ويوصي معيار ISO 26000 بأن تلتزم المنظمات بمبادئه بشأن

الخاتمة

المساءلة والشفافية والسلوكيات الأخلاقية وممارسات التشغيل العادلة التي تحمي المنظمات ومصالح أصحاب المصلحة فيها.

في الختام، تم تحليل تأثير التدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية وتطبيق المواصفات الدولية في المؤسسات، واستكشف العلاقات المتبادلة بين هذه المتغيرات بطريقة شاملة ودقيقة، حيث استندت الدراسة إلى الأدبيات المتاحة وأبحاث سابقة في هذا المجال، مع تحليل البيانات المتاحة بعناية للوصول إلى استنتاجات دقيقة وموثوقة.

أظهرت النتائج أن التدقيق الاجتماعي يلعب دورًا حيويًا في تعزيز التزام المؤسسات بالمعايير الدولية، مما يؤثر بشكل إيجابي على ممارسات حوكمة المسؤولية الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، تبين أن المواصفات الدولية تمثل وساطة قوية تعزز من فعالية التدقيق الاجتماعي في تحسين ممارسات حوكمة المسؤولية الاجتماعية. وفي هذا السياق، نستعرض فيما يلي نتائج الدراسة، والتوصيات المستندة إليها، بالإضافة إلى استعراض الآفاق المستقبلية لهذا البحث:

• النتائج

- توصلت الدراسة إلى أن التأثير المباشر للتدقيق الاجتماعي على حوكمة المسؤولية الاجتماعية كان ضعيفًا، مما يدل على أهمية الوساطة التي تلعبها المواصفات الدولية في تعزيز هذا التأثير.
- أظهرت النتائج أن التدقيق الاجتماعي له تأثير قوي ومباشر على تطبيق المواصفات الدولية في المؤسسات، حيث يعزز التدقيق الاجتماعي الفعّال من التزام المؤسسات بالمعايير الدولية.
- كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين التدقيق الاجتماعي وأبعاد حوكمة المسؤولية الاجتماعية، حيث يؤدي تطبيق ممارسات تدقيق اجتماعي متقدمة إلى تحسين إدراك وتطبيق مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات
- تبين أن المواصفات الدولية تلعب دورًا وسيطًا هامًا بين التدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية، حيث تعزز المواصفات الدولية من فعالية التدقيق الاجتماعي في تحسين ممارسات الحوكمة.

الخاتمة

- أظهرت النتائج تفاوتاً في تطبيق التدقيق الاجتماعي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية بين المؤسسات العامة والخاصة، حيث تميل المؤسسات الخاصة إلى تحقيق مستويات أعلى من الالتزام بالمواصفات الدولية وتطبيق أفضل لممارسات حوكمة المسؤولية الاجتماعية مقارنة بالمؤسسات العامة.
- تبين أن المؤسسات الخاصة تظهر التزاماً أكبر بالمواصفات الدولية مقارنة بالمؤسسات العامة، مما يعكس اهتماماً أكبر بالجودة والامتثال للمعايير العالمية في القطاع الخاص.

• التوصيات

- ينبغي على المؤسسات تبني استراتيجية شاملة تدمج التدقيق الاجتماعي ضمن عمليات الحوكمة المؤسسية، مع التركيز على استخدام التدقيق الاجتماعي كأداة لتقييم مدى الالتزام بمعايير المسؤولية الاجتماعية، هذا التكامل يمكن أن يعزز من فعالية تطبيق المسؤولية الاجتماعية ويزيد من شفافية العمليات المؤسسية.
- يُوصى بتطوير وتطبيق نماذج محاسبية متخصصة تكون متوافقة مع المعايير الدولية للمحاسبة الاجتماعية، مما يتيح قياساً دقيقاً للأداء الاجتماعي للمؤسسات، حيث يمكن لهذه النماذج أن تسهم في تقديم تقارير محاسبية تعكس بدقة مدى التزام المؤسسات بمسؤولياتها الاجتماعية.
- يُنصح المؤسسات بإعادة النظر في استراتيجيات الحوكمة الخاصة بها، بحيث تتضمن التزاماً قوياً بالمواصفات الدولية مثل ISO 14001 و OHSAS 18001 هذا الالتزام يعزز من مكانة المؤسسات على المستوى الدولي ويسهم في بناء سمعة قوية قائمة على الامتثال والمعايير العالية.
- يُوصى بتشجيع المؤسسات على الابتكار في ممارسات التدقيق الاجتماعي من خلال استخدام تقنيات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة، حيث يمكن لهذه التقنيات تحسين دقة وفعالية التدقيق الاجتماعي وزيادة القدرة على التنبؤ بالمخاطر الاجتماعية والبيئية.
- ينبغي على المؤسسات صياغة سياسات داخلية واضحة تلزم جميع الإدارات بالالتزام بمعايير الحوكمة والمواصفات الدولية، حيث يجب أن تكون هذه السياسات مدعومة بإجراءات رقابية صارمة لضمان الامتثال وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

الخاتمة

- يُنصح بزيادة مستوى الشفافية في عمليات الإفصاح عن الأداء الاجتماعي للمؤسسات، من خلال تقديم تقارير دورية تفصيلية تعكس التزام المؤسسة بمسؤولياتها الاجتماعية وتطبيقها للمواصفات الدولية، هذه التقارير يمكن أن تعزز من ثقة المستثمرين وأصحاب المصلحة وتدعم استدامة الأعمال على المدى الطويل.

• آفاق الدراسة

من خلال تناول هذا الموضوع، فُتحت لنا آفاق لدراسات مستقبلية يمكن أن تعمق الفهم وتعالج بعض الجوانب بشكل أكثر تفصيلاً. من بين هذه المواضيع:

تأثير التدقيق الاجتماعي على الأداء المؤسسي: دراسة تأثير التدقيق الاجتماعي على الأداء العام للمؤسسات، مع التركيز على الأداء المالي والبيئي والاجتماعي.

التحول الرقمي وحوكمة المسؤولية الاجتماعية: دراسة تأثير التحول الرقمي على تعزيز حوكمة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات، مع التركيز على كيفية استخدام التكنولوجيا لتحسين الشفافية والمسؤولية.

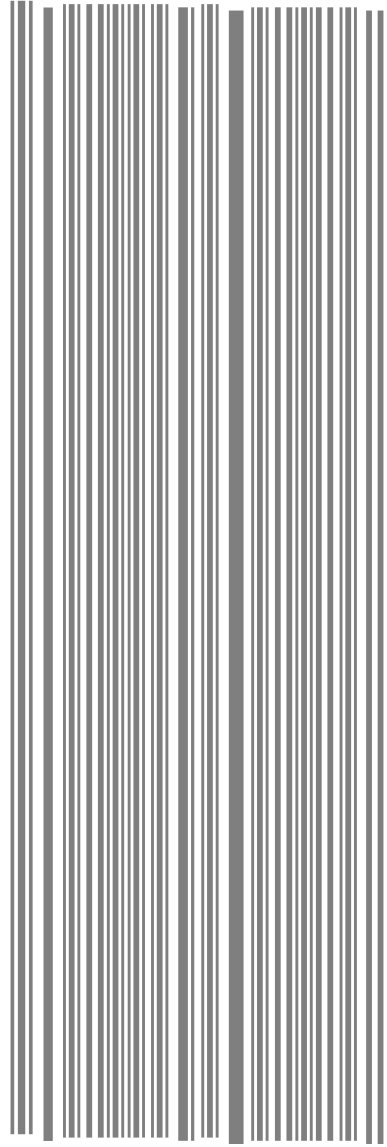
دور القيادة في تعزيز التدقيق الاجتماعي: تحليل تأثير نمط القيادة في المؤسسات على فعالية تطبيق التدقيق الاجتماعي وتحقيق أهداف حوكمة المسؤولية الاجتماعية.

تحليل العلاقة بين التدقيق الاجتماعي وأداء المؤسسات المالي: يُنصح بإجراء دراسات تحليلية تركز على كيفية تأثير التدقيق الاجتماعي على الأداء المالي للمؤسسات، حيث يمكن لهذه الدراسات أن توفر رؤى حول الفوائد الاقتصادية المحتملة التي قد تجنيها المؤسسات من تبني ممارسات تدقيق اجتماعي فعالة.

دراسة تأثير المعايير الدولية على استدامة المؤسسات: يمكن أن تتناول الأبحاث المستقبلية دور الالتزام بالمعايير الدولية مثل ISO 26000 و OHSAS 18001 في تعزيز استدامة المؤسسات. هذه الأبحاث يمكن أن تركز على كيفية تأثير هذه المعايير على الأداء البيئي والاجتماعي للمؤسسات وعلى علاقتها بأصحاب المصلحة.

تحليل الفجوات بين التدقيق الاجتماعي والمواصفات الدولية في المؤسسات النامية: يمكن إجراء دراسات مقارنة تركز على الفجوات بين ممارسات التدقيق الاجتماعي والامتثال للمواصفات الدولية في المؤسسات بالدول النامية مقابل الدول المتقدمة، سيساعد هذا في تحديد التحديات والفرص التي تواجهها المؤسسات في بيئات مختلفة.

دراسة العلاقة بين حوكمة المسؤولية الاجتماعية وثقة المستثمرين: يمكن لهذه الدراسات أن تقدم رؤى حول كيفية تأثير ممارسات الحوكمة على قرار الاستثمار ودور المسؤولية الاجتماعية في جذب الاستثمارات المستدامة.



القائمة المراجع



• المراجع باللغة العربية

1. ابراهيم اللحيدان ، امجد الشرفاء، و احمد كلبونه. (2011). المراجعة الاجتماعية من منظور مراجعي الحسابات الخارجيين "دراسة تطبيقية على المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الأزهر، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، 3.
2. إبراهيم لوراتي، وأمين السيد معين. (1 1, 2021). مجلة الإقتصاد الجديد، الصفحات 245-264.
3. احمد. (2019). التدقيق . الجزائر: الكتاب.
4. اسماعيل ابراهيم القزاز. (2010). تدقيق أنظمة الجودة. بغداد: دار دجلة.
5. الحسني، ص. (2003). يونيو. (تدقيق الاداء الاجتماعي للمنشآت في ضوء معايير المراجعة الدولية و الامريكية. مجلة الاداري. (93)
6. الحيدان، ا.، الشرفاء، ا. &، كلبونه، ا. 3. (2011). واقع تطبيق مراجعي الحسابات الخارجيين في المملكة العربية السعودية لمفهوم المراجعة الاجتماعية. مجلة جامعة الأزهر. (8)
7. الزهراني سعيد بن حمود . (اوت، 2011). المواصفة القياسية ISO27001. مجلة عالم الجودة.
8. العبادي، ي. ح. (2000). إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي متكامل. عمان: مؤسسة الوراق.
9. القشبي، ظ. ش. .، 2005، . (انهيار بعض الشركات العالمية وأثرها في بيئة المحاسبة. المجلة العربية للإدارة. (2)
10. الناعي، م. ا. (2000). دراسات في المعايير الدولية للمراجعة تحليل و اطار التطبيق . (Vol. 1) المنصورة، مصر: المكتبة العصرية .
11. إيثار عبد الهادي آل فيجان، وسوزان عبد الغني البياتي. (2008). تقويم مستوى تنفيذ متطلبات نظام الإدارة البيئية 2004: ISO14001 . مجلة الإدارة والإقتصاد.
12. بوحروود، ف. (2021). جوان. (واقع نظام التقييس في الجزائر. التمويل والاستثمار والتمهية /المشتدامة.
13. جنات دكار. (2019). مدى التزام المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالإفصاح عن عناصر المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. اطروحة دكتوراه منشورة جامعة عباس فرحات سطيف.

14. حسناء مشري . (2019). دراسة أثر نظام المحاسبة الاجتماعية في تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية : دراسة ميدانية لبعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف. سطيف: اطروحة دكتوراه منشورة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم الاقتصادية. تم الاسترداد من <http://dspace.univ-setif.dz:8888/jspui/handle/123456789/3445>
15. حماد، ط.ع. (2005). ". (حوكمة الشركات -المفاهيم، المبادئ، التجارب -تطبيقات الحوكمة في المصارف"، éd.) الطبعة الأولى .(مصر،:الدار الجامعية.
16. حماد، ط.ع. (2008). حوكمة المؤسسات -شركات قطاع عام وخاص ومصارف éd.)" طبعة .(12الاسكندرية , مصر :الدار الجامعية.
17. حمزة بن العربي. (2015). مساهمة المواصفة القياسية (iso) في تحقيق وتنمية الميزة التنافسية في المؤسسة الإقتصادية (مذكرة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، البويرة: جامعة ألكلي محند اولحاج.
18. حمزة واسع. (2018). التدقيق الاجتماعي ودوره في ترشيد نظام تقييم اداء العاملين في المؤسسة حالة الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز. الجزائر: دكتوراه منشورة مدرسة الدراسات العليا التجارية .
19. خدوج التجاني ، و محمد عجيلة . (2019). واقع المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين وفق المواصفة SA 8000 دراسة حالة البنك الجزائري الخارجي.. مجلة الباحث، 19 (1)، الصفحات 451-466.
20. خليفة علي خليفة عبداللات. (2015). تحديد العوامل المؤثرة لنظام الادارة البيئية ISO14001 بوجود ثقافة الجودة والانتاج الانظف متغيرات وسيطة على الاداء البيئي (رسالة دكتوراه). كلية الأعمال، عمان: جامعة الشرق الأوسط.
21. خليل الرفاعي، و خالد الخطيب. (2012). قياس مدى تطبيق المدققين الأردنيين لمفهوم التدقيق الاجتماعي كجزء من عملية التدقيق الشاملة". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات (27).
22. راضية خلادي. (2020). دور التدقيق الاجتماعي في تفعيل حوكمة المؤسسات الاقتصادية: دراسة ميدانية لعينة مختارة من الأكاديميين و المهنيين . الجزائر: اطروحة دكتوراه منشورة كلية العلوم الاقتصادية علوم التجارية و العلوم التسيير جامعة يحي فارس المدية.
23. رشيدة صحراوي . (2023). مساهمة تطبيقات التدقيق الاجتماعي في الرفع من فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة المؤسسات الاقتصادية التابعة لمجمع دراسات

- المنشآت، المراقبة والمساعدة (جايكال GEICA). الجزائر: اطروحة دكتوراه منشورة كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس 1.
24. رشيدة قواسمي. (2021). شهادة الإيزو والتغيير التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (رسالة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة الجزائر 03.
25. رواني بوفحص. (2018). المراجعة البيئي وسبل تطبيقها في الجزائر على ضوء التجارب الدولية (رسالة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، تلمسان: جامعة أبي بكر بلقايد.
26. ريم سعدي ، كاظم حيدر، و محمد هاشم . (2019). أثر معايير محاسبة الاستدامة على التدقيق الاجتماعي و انعكاسهما على اسس محاسبة المسؤولية الاجتماعية. مجلة كلية بغداد، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي لقسم العلوم المحاسبة.
27. سار عبد الرحمن عبد الواحد محمد. (2019). مدي تطبيق معيار المسؤولية المجتمعية في مؤسسات التعليم (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
28. سعدي بن أحمد، أبوبكر حنصال، ونوال شمة. (2020, 01 31). نظام إدارة الجودة إيزو 9000 وإدارة الجودة الشاملة: مفهومان متكاملان / متعارضان؟ مجلة مينا للدراسات الاقتصادية، الصفحات 41-33.
29. سعيدة عبد الكريم، أحمد صخر، ومفيد عبد اللاوي. (30 جوان، 2020). واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات البترولية الج ا زيرية في ظل معيار المواصفة الدولية ISO26000. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، الصفحات 211-230.
30. سكاك م. (2011). دور التدقيق الاجتماعي في بناء استراتيجية المؤسسة دراسة ميدانية لبعض مؤسسات ولاية سطيف. سطيف، كلية العلوم الاقتصادية: رسالة دكتوراه.
31. سليمان صادق درمان، و أرسلان بايز لاسك. (2018). تحليل العلاقة بين مبادئ المواصفة القياسية ISO26000 وسمعة المنظمة. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية.
32. سليمان، م. س. (2005). "الأسس العلمية والعملية لمراجعة الحسابات". مصر: دار الجامعة.
33. سمية بن هلال. (2012). سياسات وأساليب الإدارة البيئية المتكاملة للنفايات الصلبة في إطار معايير التنمية المستدامة. الإدارة الإستراتيجية والتنمية المستدامة، سطيف: جامعة فرحات عباس.
34. سمير عبد الغني. (2010). المراجعة الاجتماعية: أداة فعالة لتقييم الاداء الاجتماعي لمنظمات الاعمال. الجزائر: دار الكتاب الحديث.

35. سمير ولد باحمو. (2017). دور التدقيق البيئي في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة (اطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أدرار: جامعة أحمد دراية.
36. سناء مصباحي. (2013). دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية في دعم نظم الإدار البيئية لتحقيق التنمية المستدامة (رسالة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير و العلوم التجارية، سطيف: جامعة سطيف 01.
37. شرف الدين أمين بن عواق. (جوان، 2014). دور إتجاهات المسؤولية الاجتماعية في دعم نظام الإدارة البيئية داخل المؤسسة. رؤى إقتصادية.
38. شهرزاد بن عبد الرحمان. (بلا تاريخ). متطلبات و معوقات تطبيق الايزو 2600 في المؤسسة الصناعية الجزائرية (مذكرة ماستر).
39. شهرزاد بلهامل. (2016). شهرزاد بلهامل المسؤولية الاجتماعية ومدى الاهتمام بالمحاسبة عنها في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية . أطروحة دكتوراه منشورة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس – سطيف 1.
40. شيخي، مليكة: (2022). مساهمة حوكمة الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، 183. (جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، المحرر)
41. صافية ميلودي زيد المال. (31 جويلية، 2020). أيزو 26000: مواصفة دولي لتفعيل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة. المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، الصفحات 533-550.
42. صالح، بي. (2015). التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين اداء الموارد البشرية. عمان، الاردن : دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
43. طارق راشي. (2011). الإستخدام المتكامل للمواصفات العالمية (الإيزو) في المؤسسة الاقتصادية لتحقيق التنمية المستدامة (اطروحة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سطيف: جامعة فرحات عباس.
44. طارق عبد العال حماد . (2005). حوكمة الشركات - المفاهيم، المبادئ، التجارب - تطبيقات الحوكمة في المصارف. مصر: الدار الجامعية.
45. طاهر محسن الغالي، و صالح مهدي العامري. (2005). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. عمان : دار وائل للنشر.

46. عامر عبد اللطيف، و رياض طالي. (2012). دور معايير التقييس الـ ISO في توجيه السلوك البيئي المؤسسة الاقتصادية. المؤتمر العلمي الدولي حول سلوك المؤسسة الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية (الصفحات 414-229). ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
47. عبد الرحمن العايب. (2011). التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سطيف: جامعة فرحات عباس.
48. عبد الستار محمد العلي. (2008). تطبيقات في إدارة الجودة الشاملة (الإصدار الطبعة 1). عمان، الاردن : دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
49. عبد السلام نايف المبروك . (2007). الاتجاهات المعاصرة في المراجعة وأثرها على تطور المهنة في دولة قطر: دراسة ميدانية. (قاعدة المعلومات المنظومة، المحرر) جامعة ام درمان الاسلامية: كلية العلوم الادارية رسالة دكتوراه منشورة. تم الاسترداد من Record/com.mandumah.search://h/565454
50. عبد الكريم لحليح. (2017). دور نظام الإدارة البيئية ISO14001 في توجيه السلوك البيئي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (رسالة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سطيف: جامعة فرحات عباس.
51. عبد الكريم مشان. (16 ماي، 2013). دور نظام الإدارة البيئية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية (اطروحة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، سطيف: جامعة فرحات عباس.
52. عبد الله مرزق . (2019). أثر أخلاقيات الأعمال على تعزيز القضايا الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية وفقا للمعيار ISO26000. اطروحة دكتوراه منشورة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ورقلة: جامعة قاصدي رابح.
53. عبد الله مرزق. (08 جويلية، 2019). أثر أخلاقيات الأعمال على تعزيز القضايا الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية وفقا للمعيار ISO26000 (رسالة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
54. عبد الهادي مختار. (2007). تطبيق المواصفات الدولية إيزو 9000 أداة في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية (رسالة ماجستير). كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، تيارت: جامعة ابن خلدون.

55. عثمان براهيمى. (2023). العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات . الجزائر: اطروحة دكتوراه منشورة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة .
56. عثمان براهيمى. (2023). العلاقة التفاعلية بين تطبيق التدقيق الاجتماعي وممارسات المسؤولية الاجتماعية دراسة حالة مجموعة من المؤسسات. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير اطروحة دكتوراه منشورة. تم الاسترداد من <http://thesis.univ-biskra.dz/id/eprint/6150>
57. عز الدين دعاس. (2011). آثار تطبيق نظام الإدارة البيئية من طرف المؤسسات الصناعية (رسالة ماجستير). كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، باتنة: جامعة الحاج لخضر.
58. عصفور هـ، العبادي م، &، ذا النون م. (2008). المراجعة الاجتماعية في ظل التشريعات المنظمة للمهنة في الاردن. مجلة الإدارة والمحاسبة والتأمين. 446، (21)، p.
59. علي المستريحي . (ديسمبر، 2017). المسؤولية الاجتماعية من الواقع الاحادي الى المنظور الشبكي المتعدد. /المجلة العربية للإدارة، 37(4)، الصفحات 197-219.
60. غني دحام الزبيدي، و صلاح حاتم الطاني. (2020). تقييم مبادرات المسؤولية الاجتماعية تجاه العاملين والمستفيدين على وفق المواصفة القياسية ISO26000. مجلة تكرت للعلوم الإدارية والاقتصادية.
61. فاطمة الزهراء نزي. (2017). تطبيق متطلبات نظام الإدارة البيئية ISO14001 في المؤسسة الاقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير والعلوم التجارية، تلمسان: جامعة أبي بكر.
62. فاطمة طالب. (2018). نظم الإدارة البيئية ISO14000 وتدويل المؤسسات الاقتصادية (اطروحة دكتوراه) . كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، مستغانم: جامعة عبد الحميد ابن باديس.
63. فتحي حمد يحيى العالم. (2020). نظام ادارة الجودة الشاملة والمواصفات الدولية دراسة علمية وتطبيقية . عمان ، الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
64. لخضر دولي. (2007). دولي لخضر إدارة التكوين وتنمية الكفاءات في قطاع الوظيفة العمومي دراسة حالة : المديرية الولائية والجهوية لضرائب بشار. جامعة وهران ، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية مذكرة لنيل شهادة الماجستير 2007.
65. ماهر محمد نمر الدويري. (2015). أثر أبعاد المواصف الدولية الأيرز 26000 للمسؤولية المجتمعية في تحقيق الميزة التنافسية (رسالة ماجستير). كلية الأعمال، عمان الأردن: جامعة الشرق الأوسط.

66. مبروكة بن شريف ، و الشيخ ساوس . (2019). تأثير التدقيق الاجتماعي في الأداء الاجتماعي دراسة تطبيقية لآراء عينة من المدراء والعاملين في منظمة الاعمال الجزائرية. *مجلة الاقتصاد والعلوم الادارية* ، 26 (117).
67. متولي، ع. ا. (2005). *دراسات في الاتجاهات المعاصرة في المراجعة*. السودان: شركة مطابع السودان للعملة المحدودة.
68. محمد مصطفى سليمان. (2006). "حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري". القاهرة، مصر: الدار الجامعية.
69. محمد جواد بلقايد. (2019). دور المسؤولية الاجتماعية و اخلاقيات الاعمال في الرفع من اداء الموارد البشرية (رسالة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان: جامعة أبي بكر بلقايد.
70. محمد محمود الأعرج. (2010). تطبيق المواصفة الدولية OHSAS18000 في شركات صناعة الأدوية الأردنية البشريبو وأثرها على أداء الموارد البشرية (رسالة ماجستير). كلية الأعمال، عمان، الأردن: جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
71. محمد يزيد صالح. (2016). التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين أداء الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة صيدال وحدة فارمال-عنايه-". الجزائر: اطروحة دكتوراه منشورة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
72. محمود عبد الله جاسم الخلفايجي، و سالم صالح حسين التميمي. (2016). تنفيذ مواصفة المسؤولية المجتمعية ISO26000 في قضايا المستهلك. *مجلة دراسات محاسبية ومالية* .
73. مدحت محمد أبو النصر. (2015). *المسؤولية الاجتماعية للشركات والمنظمات المواصفة القياسية ISO26000*. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
74. مراد بواشرية، و بوبكر نعرورة. (2019). دور المواصفة القياسية ISO26000 في إرساء المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة. *مجلة العلوم الإدارية والمالية* ، الصفحات 93-115.
75. مراد سكاك. (2011). دور التدقيق الاجتماعي في بناء إستراتيجية المؤسسة' دراسة ميدانية لبعض مؤسسات ولاية سطيف. الجزائر: اطروحة دكتوراه منشورة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير جامعة فرحات عباس .
76. مراد سكاك، و سامي هباش. (2009). دور التدقيق الاجتماعي في إطار الحوكمة المسؤولية اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي. *الازمة المالية والاقتصادية الدولية و الحوكمة العالمية*. سطيف. تاريخ الاسترداد 20-21 اكتوبر، 2009

77. مقدم، و. (2014). تقييم مدى استجابة منظمات الاعمال للمسؤولية الاجتماعية في الجزائر دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري. اطروحة دكتوراه منشورة جامعة وهران.
78. مليكة داشير. (2023). واقع ومتطلبات تطبيق محاسبة المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الصناعية الجزائرية -د راسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصناعية. اطروحة دكتوراه في العلوم المالية والمحاسبية جامعة البليدة 2.
79. منير صديق سعد الله العمادي. (2011). زمتطلبات المواثمة بين الجودة والبيئة في ظل سلسلة المواصفات الدولية ISO9000 و ISO14000 (رسالة دكتوراه). دهوك: جامعة سانت كليمنتس.
80. مهدي شباركة . (2011). التدقيق الاجتماعي كوسيلة لتحسين تسيير الموارد دراسة حالة مؤسسة زاد فارم لتوزيع الأدوية. رسالة ماجستير منشورة -كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير: جامعة باجي مختار عنابة.
81. نايف، ا.ع. (2007). الاتجاهات المعاصرة في المراجعة واثارها على تطور المهنة في دولة قطر. ام درمان، السودان: كلية العلوم الادارية اطروحة دكتوراه .
82. نسيم غلاي. (2015). الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات دراسة حالة بعض مؤسسات تلمسان . اطروحة دكتوراه منشورة جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان.
83. نوال بن لحرش. (2020). النظام القانوني للتقييس ودوره في ضمان أمن المنتجات في التشريع الجزائري (أطروحة دكتوراه). كلية الحقوق، قسنطينة: جامعة الإخوة منتوري قسنطين 1-.
84. نور الهدى حدادي. (2019). تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية (رسالة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم المالية، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
85. نور الهدى محجوبي. (2018). أثر تطبيق نظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001 على الأداء البيئي في المؤسسات النفطية (اطروحة ماستر). كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ورقلة: جامعة قاصدي مرباح.
86. هلال، م.س. (1998). *الاسس العلمية والعملية لمراجعة الحسابات*. الاسكندرية: الدار الجامعية.
87. هناء نوي. (2016). دور المواصفات القياسية في ضمان سلامة وجودة المواد الغذائية. بسكرة: جامعة محمد خيضر.
88. وهيبة بوشارب، و كريمة غياد. (2020). تقييم واقع تطبيق المسؤولية الاجتماعية وفق المواصفة إيزو 26000. مجلة معهد العلوم الاقتصادية، الصفحات 321-341.

89. وهيبة مقدم. (2012). تحسين الأداء البيئي والاجتماعي للمؤسسات الصناعية من خلال تبني المواصفة الدولية ايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية. *مداخلة في الملتقى الوطني حول: الاستراتيجية الصناعية الجديدة في الجزائر: استمرارية... أم قطيعة*. مستغانم: جامعة عبد الحميد ابن باديس.
90. ويلية, ف. (2012). دور الميزانية الاجتماعية في تحسين تسيير الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة نفطال . قسنطينة:كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير رسالة ماجستير جامعة قسنطينة 2.
91. يوسف بشيني ، و رقية ملاحي. (نوفمبر، 2020). أثر تبني نظام التقييس في تعزيز أداء المؤسسات الفندقية لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر. *مجلة الإستراتيجية والتنمية*، الصفحات 47-64.
92. يوسف محمود جربوع. (جانفي، 2007). مدى تطبيق القياس والإفصاح في المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية بالقوائم المالية في الشركات بقطاع غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)*، 15 (1)، الصفحات 239-281.
93. يوسف ج. (2006). القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية بالقوائم المالية في الشركات بقطاع غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية*، 15 (1) ،

• المراجع الاجنبية

1. Al Ani , F., & Rahman Khan , F. (2015). Framework Development of the Social Responsibility Accounting towards Economic Units' Evaluation. *International Journal of Economics and Finance*, 7(2), p. 253. doi:Farooq Al Ani & M. Firdouse Rahman Khan Framework Development of the Social Responsibility Accounting towards Economic Units' EvaluationInternational Journal of Economics and Finance; Vol. 7, No. 2; 2015 10.5539/ijef.v7n2p253
2. Anatam , D. (2019, February). THE DETERMINANTS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE WITH ENVIRONMENTAL PERFORMANCE AS MODERATING VARIABLES. *International Journal of Business, Economics and Law*, 18(5).
3. Berber , n., slavić, a., & aleksić , m. (2018). measuring corporate social responsibility the gri approach. *49th international scientific conference quantitative and qualitative analysis in economics*. niš: university of niš.

4. Carroll , A. (2008). A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. Dans A. CRANE, A. WILLIAMS, D. MATTEN, J. MOON, & D. SEIGEL, *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility* (pp. 19-46). Oxford Universit.
5. Carroll , A. B. (2016). Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*. doi:10.10, 1-8
6. Chauveau , A., & Rosé, J.-J. (2003). *l'entreprise responsable*. Paris: éditions d'organisation.
7. Dinia , J., & Chakor , A. (2018, April). La Responsabilité Sociétale De L'entreprise : Les Différentes Approches Conceptuelles. *European Scientific Journal*, 14(10), p. 165. doi:10.19044/esj
8. Gupta , K. (2021, April - June). SOCIAL ACCOUNTING IN INDIA. *International Journal of Advanced Research in Commerce, Management & Social Science*, 04(02(1)), pp. 213-216.
9. Hulland, J. (1999). Use of Partial Least Squares (PLS) in Strategic Management Research: A Review of Four Recent Studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204.
10. Igalens , J., & Joras, M. (2002). *la responsabilité sociale de l'entreprise :comprendre, rédiger le rapport annuel*. paris: organisation.
11. Kaya , U., & Yayla, H. (2007). Remembering Thirty-five Years of Social Accounting: A Review of the Literature and the Practice THE BALKAN COUNTRIES' . *1st INTERNATIONAL CONFERENCE ON ACCOUNTING AND AUDITING* . Edirne-Turkiye.
12. Najeb, M. (2017). How to win the battle of ideas in corporate social responsibility: the International Pyramid Model of CSR. *International Journal of Corporate Social Responsibility*. doi:2. 1-22. 10.1186/s40991-017-0015-y.
13. Osborne, S., & Ball, A. ((2011)). *Social Accounting and Public Management. Accountability for the Common Good*. Routledge. Taylor & Francis Group.
14. shujaa , M. (2024). Disclosure of Corporate Social Responsibility in the Context of Social Cost and Benefit Reports. *Journal of Baghdad College of Economic Sciences*(76), pp. 185-195.

15. Solange , T. (2007). *développement durable et communication*. Québec: presse de l'université du Québec.
16. Sprinkle , G., & Maines , L. (2010). The benefits and costs of corporate social responsibility . *Business Horizons* , pp. 445—453.
17. Vinšalek-Stipić, V. (2022, JANUAREY). the concept and importance of social audit for sustainable community development. *BH Ekonomski forum*. Hassan , A. (1997). *Prospective Studies in Environmental Accounting and Natural Resources" future brochures* . Cairo: academic library.
18. Abdelellaziz, A. (2012). *La Comptabilité Des Ressources Humaines*. Alger: Office Des Publication Universitaires.
19. Adeusi, s., foluso olugbenga , a., israel, a., & adebisi, o. (2016). Corporate Governance and Firm Financial Performance: Do Ownership and Board Size Matter. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, p251. Récupéré sur 2. 10.5901/ajis.2013.v2n3p251
20. al, S. e. (2001). *Gestion des Ressources Humaines*. CANADA: Edition De Boeck Université.
21. Alberto, S. (2002). *diagnostic global de l'entreprise*. paris: édition eska.
22. Ardouin, T., & Lacaille, S. (2005). *L'audit de formation Comprendre, réaliser et évaluer un audit de formation* (éd. 1). paris, france: dunod.
23. Autre, J. M. (2012). *l'encyclopédie de laudit du social et de la responsabilité socétale* . paris: ems.
24. Babajee, R., Seetanah, ,, & Nunkoo, R. (2022). Corporate social responsibility and hotel financial performance. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 31(2), pp. 226—246. doi:10.1080/19368623.2021.1937433
25. bakkour, d. (2013). Un essai de définition du concept de gouvernance. *Document de Recherche LAMETA*(05), p. 40.
26. Ball, A., Owen, D., & Gray, R. (2000). External Transparency on Internal Capture? The Role of Third Party Statements in Adding Value to Corporate Environmental Reports. *Business Strategy and the Environment*, pp. 215-241.

27. banda, m., & mwange, a. (2023). corporate governance: a conceptual analysis. *Research Journal of Finance and Accounting*, 14(17), pp. 41-94.
28. Barakat, A., & Samhan, H. (2014). ACCOUNTING SOCIAL RESPONSIBILITY IN ISLAMIC BANKS. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(10).
29. Baranger, P., Chen, J., Helfer, J.-P., & bruslerie, H. d. (1998). *gestion les fonction de l'entreprise* (éd. 2). paris, france: vuibert.
30. Barney, J., & Harrison, J. (2020). Stakeholder Theory at the Crossroads. *Business and Society*.
31. Barodiya , P. (2015). Accounting for Social Responsibility of Business. *International Journal of Management Research and Social Science (IJMRSS)*, 2(1).
32. Benoist, F. (2003). *comment faire et présenter son bilan social*. paris, France: l'édition la lettre du cadre territorial.
33. Benoist, F. (2003). *comment faire et présenter son bilan social*.L. paris, France: édition la lettre du cadre territorialL.
34. Bernard, M. (1999). *contrôle de gestion sociale Salaires, masse salariale, effectifs, compétences, performances* (éd. 2e édition). paris: Vuibert.
35. Bhimani, a., & Soonawalla, k. (2005). From conformance to per formance: The corporate responsibilities continuum. *Journal of Accounting and Public Policy*, pp. 165–174.
36. Bottenberg, K., & Flickinger, M. (2017). Corporate governance between shareholder and stakeholder orientation: Lessons from Germany. *Journal of Management Inquiry*, 26(2), pp. 165-180.
37. brahim, n., & Parsa, f. (2005). Corporate social responsiveness orientation: are there differences between U.S. and French managers? *Review of Business*, 26(1).
38. Buallay, A., Kukreja, G., & Aldhaen, E. (2020). Corporate social responsibility disclosure and firms' performance in Mediterranean countries: a stakeholders' perspective. *EuroMed Journal of Business. ahead-of-print*. doi:. 10.1108/EMJB-05-2019-0066

39. Cabane, p. (2013). *MANUEL DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE meilleures pratiques pour créer de la valeur*. PARIS: Eyrolles.
40. Camiller, m. a. (2018). Measuring the corporate managers' attitudes toward ISO's social responsibility standard. *Total Quality Management and Business Excellence*. doi: 30.10.1080/14783363.2017.1413344
41. candau, p. (1985). *audit social " méthodes et techniques pour un management efficace* (Vol. 1). paris, France : édition vuibert.
42. carroll, a. (1991, July–August). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, pp. 39-48.
43. Carroll, A., & Shabana, K. (2010). The Business Case for Corporate Social Responsibility: A Review of Concepts, Research and Practice. *International Journal of Management Reviews*, pp. 85-105. doi:12. 10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x.
44. charreaux, g. (1997). *Le gouvernement de l'entreprise : Corporate Governance, Théorie et faits*. paris: Economica.
45. charreaux, g. (1997). *Le Gouvernement des entreprises, corporate governance, Théorie et Fait*. paris: Economica.
46. CHARREAUX, G. (2004). Les théories de la gouvernance : de la gouvernance des entreprises à la gouvernance des systèmes nationaux. *FARGO*(Cahier du FARGO n° 1040101).
47. charreaux, g. (2004). *Les théories de la gouvernance : de la gouvernance des entreprises à la gouvernance des systèmes nationaux* . FARGO - Centre de recherche en Finance, ARchitecture et Gouvernance des Organisations.
48. chen, c., & hsiao, c. (2020). Can International Standards Discriminate the Corporate Social Responsibility/Irresponsibility? Empirical Evidence from Taiwan. *Journal of Business and Management Sciences*, 8(1), pp. 28-37. doi: 10.12691/jbms-8-1-5
49. Cohen, Jacob,. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (éd. Deuxième édition). (P. Lawrence Erlbaum Associates, Éd.) Hillsdale, NJ, États-Unis.

50. Dahlsrud, A. (2008). How Corporate Social Responsibility Is Defined: An Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15, pp. 1-13. doi:10.1002/csr.132.
51. Dahlsrud, A. (2008). How Corporate Social Responsibility Is Defined: An Analysis of 37 Definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15, pp. 1 - 13. doi: 10.1002/csr.132.
52. Damak-Ayadi, S. (2004). Le référentiel de normalisation SA 8000 : Enjeux et Perspectives. paris, Université Paris-Dauphine, Open Access publications from Université Paris-Dauphine.
53. DAN, L., BUGLEA, A., & HETES, R. (2016). COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN THE TRADITIONAL MODEL OF CORPORATE GOVERNANCE AND ISLAMIC MODEL. *Constantin Brâncuși*, Issue 4/2016, pp. 165-170.
54. Dascalu, C., Caraiani, C., Lungu, C., colceag, f., & raluca, g. (2010). The externalities in social environmental accounting. *International Journal of Accounting and Information Management*, 18(1), pp. 19-30. doi: 10.1108/18347641011023252.
55. De bakker, f., groenwegen, p., & den hond, f. (2005). A Bibliometric Analysis of 30 Years of Research and Theory on Corporate Social Responsibility and Corporate Social Performance. *business socieity*, 44(3), pp. 283-317.
56. djaroud, y. (2020). L'UTILITE DECISIONNELLE DE L'AUDIT SOCIAL . algéri: THESE DE DOCTORAT EN SCIENCES ÉCONOMIQUE ; UNIVERSITE DJILLALI LIABES DE SIDI BELABBES.
57. Dusuki, A., tangku, f., & tangku , m. (2008). The pyramid of corporate social responsibility model: empirical evidence from Malaysian stakeholder perspectives. *Malaysian Accounting Review*, 7(2), pp. . 29-54.
58. Elkington, J. (2006). Governance for sustainability, Corporate Governance. *An International Review*, pp. 522–529.

59. F. Hair, Joseph; M. Ringle, Christian; Sarstedt, Marko;. (2013, Mars 14). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(Issues 1-2), pp. 1-12.
60. FAROOK, S. (2007). On CSR of Islamic Financial Institutions. *Islamic Economic Studies*, 15(1), pp. 32-46.
61. Fornell, C., & Lacker, D. (1981). Evaluating Structural Equation models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(01), 39-50.
62. Geneviève , F., d'Arcimole, C.-H., pascal, b., & sassenou, n. (2002). *le développement durable :des enjeux stratégiques pour l'entreprise*. paris: Edition d'organisation.
63. Geneviève, L. (2004). *gestion des ressources humaines*. alger: édition CASBAH.
64. Gérard, D. (1993). *du salaire a la retribution " pour une nouvelle approche de rémunérations* (Vol. 2). paris, France.: édition LIASONS .
65. Gray , & Babington. (2000). Environmental Account Managerialism and Sustainability: Is the planet Safe in the Hands offing Business and Accounting? *Advances in Environmental Accounting and Management*, 1 , pp. 1-44.
66. Guerro, S. (2008).
67. Guyounnaud, m.-f., & willard, f. (2004). *du management environnemental au développement durable des entreprises*. PARIS: ademe, .
68. Habek, p. (2017). CSR Reporting Practices in Visegrad Group Countries and the Quality of Disclosure. *Sustainability*, *ąbek, Patrycja. (2017). CSR Reporting Practices in Visegrad Group Countries and the Quality of Disclosure. Sustainability. 9. 10.3390/su9122322. . doi: 10.3390/su9122322.*
69. Hair Jr, J., & Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). (S. Publications, Éd.)

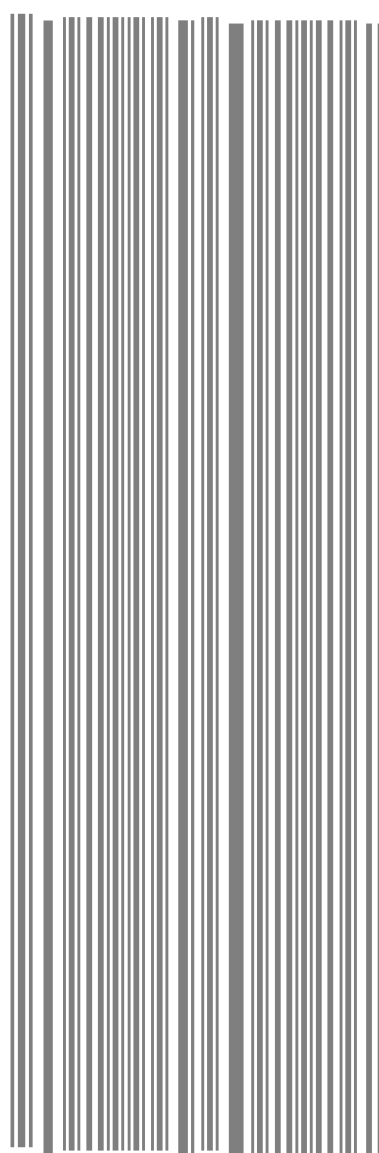
70. Hancock , j. (2005). *Investing in Corporate Social Responsibility: A Guide to Best Practice, Business Planning & the UK's Leading Com-panies*, Kogan . london.
71. Héreng, H. (2003). Réseaux d'observation sociale. Caractérisation et performance. Gestion et management. Toulouse, france: Université des Sciences Sociales - Toulouse I, 2003. Français. ffhalshs-00008643f.
72. Ho, c.-k. (2005). Corporate governance and corporate competitiveness. *Corporate Governance: An International Review*, 13, pp. 211–253. doi: 10.1111/j.1467-8683.2005.00419.x3.
73. Hopkins, m. (2005). 'Measurement of corporate social responsibility. *Int. J. Management and Decision Making*, 6(3/4), pp. 213–231.
74. hrytsenko, n. (2022). SOCIAL AUDIT TAKING INTO ACCOUNT CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY. *Bulletin of Dnipropetrovsk Scientific Research Institute of Forensic Expertise of the Ministry of Justice of Ukraine. Economic Sciences*. doi:10.46644/2708-1834
75. IGALENS Jacques, P. J.-M. (1986). , *audit des rémunérations*. PARIS, FRANCE: édition d'organisaion.
76. Initiative, G. R. (2018). Global Reporting Initiative (GRI) . Washington, D.C. : World Bank Group. Récupéré sur <http://documents.worldbank.org/curated/en/372441537782660580/Global-Reporting-Initiative-GRI-Index-2018>
77. J.M.Peretti. (1994). *Ressources Humaines Et Gestion Du Personne*. paris: Educapole Gestion.
78. Jacques Igalens, J. M. (2008). *audit social/ meilleures pratiques ,méthodes,outils*. paris: édition d'organisation.
79. Jacques, I., & Marie, P. J. (1986). *audit des rémunérations*. paris, France .: édition d'organisaion.
80. Jamali, D., Safieddine, A., & Rabbath, M. (2008). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility Synergies and Interrelationships. *Corporate Governance: An International Review*, 16, pp. 443 - 459. doi:10.1111/j.1467-8683.2008.00702.x
81. Jean, C. (2002). *Gestion Des Ressources Humaines*. paris, France: édition Armand Colin .

82. Jensen, M. (2002). Value Maximization and the Corporate Objective Function. *Business Ethics Quarterly*, 12(2), pp. 235–256. doi:/10.2307/3857812.
83. Jones, T., & Wicks, A. (1999). Convergent Stakeholder Theory. *Academy of Management Review*, 24, pp. 206-221.
84. Kaya, U., & Yayla, H. (8-9 March 2007). Remembering Thirty-five Years of Social Accounting: A Review of the Literature and the Practice THE BALKAN COUNTRIES. *1st INTERNATIONAL CONFERENCE ON ACCOUNTING AND AUDITING*. Edirne-Turkiye.
85. Key, S. (1999). Toward a New Theory of the Firm: A Critique of Stakeholder "Theory". *Management Decision*, 37, pp. 317-328. doi:10.1108/00251749910269366
86. Khan, H. (2011). A Literature Review of Corporate Governance. *International Conference on E-Business, Management and Economics*, 25, pp. 1–5.
87. Khelassi, R. (2014). *Audit Social : Audit Grh*. Alger: Edition Houma.
88. Kumar, S., & Ranjan, C. (2020). CORPORATE GOVERNANCE.
89. LAIB, A. (2018). La pratique de la responsabilité sociale des entreprises par les normes ISO : cas des entreprises économiques algériennes. *American Journal of Innovative Research and Applied Sciences*, 6(5), pp. 210-220.
90. Leclercq, G. (2007). La norme ISO 9000 comme vecteur de professionnalisation de la fonction RH : une revue de la littérature. *Leclercq G. 2007. La norme ISO 9000 comme vecteur de professionnalisation de la fonction RH : une revue de la littérature. Communication présentée dans le cadre des travaux du congrès AGRH, Fribourg, Suisse.*, (pp. 01-19).
91. Lee, M.-d. (2008). A review of the theories of corporate social responsibility: its evolutionary path and the road ahead. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), pp. 53–73.
92. Martory, B. (2003). audit social: pratiques et principes. *Revue française de gestion*(146), pp. 235 - 246.

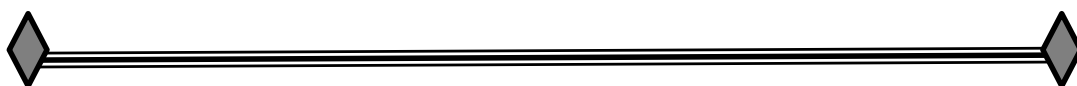
93. masroor, n., & ul hassan, s. (2018). Impact of Corporate Governance Systems on Performance of Companies. *Pakistan Administrative Review*, 2(4), pp. 373-382.
94. mcelhaney, k. (2009). strategic approach to corporate social responsibility. *Leader to Leader*, 52(1), pp. 30-36. doi:/10.1002/ltl.327
95. Meignant. (1997). *Manager la formation*. Paris, france: Liaison.
96. minaverry, c. m., & gally, t. a. (2013). The voluntary norms SA8000 and ISO 26.000 about Social Responsibility and their importance in relation to the.
97. Naro, G. (2005). Gérald Naro, les indicateurs sociaux :du contrôle de gestion sociale aux développements récents du pilotage et du reporting, séminaire national, management et gestion des ressources humaines. PARIS: séminaire national,.
98. Nour, A., & Saki, M. (2014). Social Responsibility Accounting and its Role in the Assessment of the Social Performance of the Business Organizations. *European Journal of Business and Management*, 6, pp. 56-69.
99. OCDE. (1999).
100. OCDE. (2004).
101. OECD. (2023). *G20/OECD Principles of corporate governance*. paris: OECD PUBLISHING.
102. Olivier Mieir, G. S. (2005). , *"entreprises multinationales - stratégie, restructuration, gouvernance*. PARIS, FRANCE: , DUNOD.
103. Organisation de Coopération et de Développement Economiques, O. (1999).
104. Organisation de Coopération et de Développement Economiques, O. (2004). Principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE .
105. Otman, k. (2022). Corporate governance: A review of the fundamental practices worldwide. *Corporate Law and Governance Review*. doi: 3. 53-66. 10.22495/clgrv3i2p5
106. P.LOUART. (1994). *Gestion des Ressources Humaines*. paris, france: édition Eyralles.

107. Panda, B., & Leepsa, N. (2017). Agency theory: Review of theory and evidence on problems and perspectives. *Indian Journal of Corporate Governance*, 10(1), pp. 74-95.
108. peicheva, m., harizanova, h., & miteva, a. (2017). Study of the Social Audit and Standards for Social and Environmental Responsibility - Case Study of Bulgaria. *Economic Alternatives*(Issue 3), pp. pp. 449-474.
109. Peretti. (1990). *Ressources humaines*. Paris: Vuibert.
110. Peretti, J. I.-M. (2016). *AUDIT SOCIAL Meilleures pratiques, méthodes, outils* . PARIS.
111. Peretti, J. M. (2012).
112. peretti, j., & igalens, j. (2008). *Audit Social, Meilleurs Pratiques, Méthodes, Outils* (Vol. 1). paris, France: Editions organisation,.
113. Peretti, J.-M. (2005). *ressources humaines* (éd. 5 e èdition). , paris: édition Vuibert.
114. Peterson, R. (2000). A meta-analysis of variance accounted for and factor loadings in exploratory factor analysis. 11(3), pp. , 261-275.
115. Pierre, C. J. (2002). *Gestion Des Ressources Humaines*. paris : édition Armand Colin.
116. Pierre, C. J. (2002). *Gestion Des Ressources Humaines*. paris, France: édition Armand Colin.
117. Porter, M., & Kramer, M. (2006). The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), pp. 78-92.
118. Rolland, D., & Gabrielle, P. (2004). *la responsabilité social d'entreprise et finances*. Québec: presse de l'université du Québec.
119. shleifer, a., & vishny, r. (1997). A Survey of Corporate Governance. *Journal of Finance*, 52, pp. 737-783.
120. Soyer. (2000). *Fonction de la formation*. Paris, france: édition d'organisations.
121. Tenenhaus, Michel;. (1999, MARS). L'approche PLS. *Revue de statistique appliquée*, 47(2), pp. 5-40.

122. Toms. ((2002)). Firm Resources, Quality Signals and Environment Reputation: Some United Kingdom Evidence". *British Accounting Review*, 34, pp. 257-282.
123. Turzo, T., Montrone, A., & Chirieleiso, c. (2024). Social accountability 8000: A quarter century review. *Journal of Cleaner Production*. doi: 10.1016/j.jclepro.2024.140960.
124. ungureanu, m. (2012). Models and Practices of Corporate Governance Worldwide. *CES Working Papers*, 4, pp. 625-635.
125. Visser, w. (2006). Revisiting Carroll's CSR pyramid: An African perspective. Dans M. huniche, & E. perdersen, *Corporate Citizenship in Developing Countries* . copenhagen business school press.
126. WEISS. (2000). *Les ressources humaines*. paris, france: Edition d'organisation.
127. Wetzels, Martin; Odekerken-Schroder, Gaby; Van Oppen, Cees;. (2009). Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration. *MIS Quarterly*, 33, pp. 177-195.
128. wirtz, p. (2024). Quatre décennies de recherche française sur la gouvernance des organisations. 1.
129. wood, d. j. (2010). Measuring Corporate Social Performance Review. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), pp. 50-84. doi: 10.1111/j.1468-2370.2009.00274.x
130. Younas, A. (2022). Review of Corporate Governance Theories. *Younas, Afshan. (2022). Review of Corporate Governance Theories. European Journal of Business and Management Research*, 7(6), pp. 79-83. doi: 10.24018/ejbmr.2022.7.6.1668
131. Yusoff, W., & Alhaji, I. (2014). Insight of Corporate Governance Theories. *Journal of Business & Management*, 1(1), pp. 52-63.
132. zieba, a. (2018). Google Books Ngram Viewer in Socio-Cultural Research. *Research in Language*, 16(3), pp. 357-376. doi: 10.2478/rela-2018-0015.



الملاحق



1. الملحق رقم 1 قائمة المحكمين

لقب و اسم الاستاذ	الدرجة العلمية	جامعة الانتماء
رجال السعدي	استاذ	ام البواقي
بن سيرود فاطمة الزهراء	استاذ	قسنطينة 2
شيروف فضيلة	استاذ	ام البواقي

2. الملحق رقم 2: قائمة المؤسسات محل الدراسة

اسم المؤسسة				
	Fréquence	Pourcentage		
اتصالات الجزائر علي منجلي	10	4,9		
المؤسسة الوطنية للتأمينات قسنطينة	11	5,4		
الهيئة الوطنية للرقابة التقنية CTC	19	9,4		
بنك البركة وكالة قسنطينة 402	12	5,9		
بنك الجزائر الخارجي المديرية	14	6,9		
بنك السلام فرع قسنطينة	12	5,9		
ديوان الترقية والتسيير العقار	12	5,9		
شركة المياه و الصرف الصحي قسن	16	7,9		
كوندور الكترونيكس	14	6,9		
مؤسسة (Bifa (Bi.Al.TU.so	12	5,9		
مؤسسة biopure	11	5,4		
مؤسسة boulabe (boulons et outillages)	5	2,5		
مؤسسة NCA ROUIBA	12	5,9		
مؤسسة piofarm	10	4,9		
مؤسسة الاسمنت SCHB حامة بوزيان	16	7,9		
مؤسسة نفطال الوكالة التجارية	11	5,4		
مجمع صيدال فرع قسنطينة	6	3,0		
Total	203	100,0		

ملحق رقم 3 : استمارة الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي
كلية العلوم الاقتصادية علوم التسيير والعلوم التجارية
قسم علوم التسيير

دور التدقيق الاجتماعي في حوكمة المسؤولية الاجتماعية من منظور

المواصفات الدولية

دراسة حالة بعض المؤسسات الجزائرية

ولتحقيق أهداف هذه الدراسة ولكونكم أفضل من يعطي بيانات صادقة لمثل هذا النوع من الدراسات
تضع الباحثة بين يديكم هذه الاسبانة راجية تعاونكم بالإجابة عنها وفق ما يوافق واقعكم حول درجة توفر كل فقرة
من الفقرات بوضع إشارة (X) في الحقل المخصص، مع العلم أن كافة المعلومات التي سيتم الحصول عليها هي
لأغراض البحث العلمي فقط،

وفي الأخير نشكركم على تعاونكم مع فائق الاحترام والتقدير

بيانات عامة

اسم المؤسسة.....:

قطاع النشاط: صناعي () تجاري () خدمي ()

نوع المؤسسة: عامة () خاصة ()

شهادات المطابقة المتحصل عليها:

() SA 8000 ، () OHSAS 18001 ، () ISO 9001 ، () ISO14001 ، () ISO 26000

أخرى (حددها):.....

المحور الأول: التدقيق الاجتماعي

البيان	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	الرقم
إدراك مفهوم التدقيق الاجتماعي						
01						التدقيق الاجتماعي مفهوم واضح لا يحتاج للتحديد
02						يستخدم التدقيق الاجتماعي معايير وقواعد تختلف عن معايير تدقيق الأنشطة الاقتصادية.
03						يحقق التدقيق الاجتماعي التأكد من مدى صحة وسلامة البيانات الاجتماعية المقدمة.
04						يهدف التدقيق الاجتماعي لإجراء الفحص الفني المحايد للبيانات المحاسبية المتعلقة بالأداء الاجتماعي للمؤسسة
05						تندرج أهمية التدقيق الاجتماعي في ابراز مدى مساهمة المؤسسة في تحقيق الرفاهية الاجتماعية.
متطلبات تنفيذ التدقيق الاجتماعي						
06						يتطلب التدقيق الاجتماعي ضرورة توافر نظام محاسبي عن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة
07						يتطلب التدقيق الاجتماعي ضرورة وجود معايير محددة للأداء الاجتماعي
08						يتطلب التدقيق الاجتماعي وجود أشخاص ذوي كفاءة ومتخصصة للقيام به
09						ممارسة التدقيق الاجتماعي يتم داخليا ويمكن أن يقوم به المدقق الداخلي للمؤسسة
10						ينبغي للمدقق الداخلي أن يكون ملما بمجالات الأنشطة الاجتماعية بجانب الخبرة بعلوم المحاسبة والتدقيق.
11						الأساليب الفنية والإجراءات العملية التي تستخدم في التدقيق المالي يمكن استخدامها في التدقيق الاجتماعي.
12						تقوم ادارة المؤسسة بنشر تقرير التدقيق الاجتماعي لأصحاب المصلحة المعنيين.

					مستويات التدقيق الاجتماعي	
					13	يهدف تدقيق المطابقة الى ضمان نوعية المعلومات و قابلية استخدامها
					14	يساهم تدقيق المطابقة في مراقبة تطبيق بنود التشريعات واللوائح التنظيمية وتؤكد من احترام القوانين الرسمية، القانون الداخلي و مختلف الاتفاقيات المعمول بها
					15	يعمل تدقيق المطابقة على التأكد من تطبيق تعليمات ادارة المؤسسة و ضمان التطبيق الجيد للوائح الصادرة عنها.
					16	في تدقيق الفاعلية يعمل المدقق الاجتماعي على مطابقة النتائج المحصل عليها مع الأهداف المسطرة.
					17	في تدقيق الكفاءة يعمل المدقق الاجتماعي على تحليل التكلفة / المنفعة للنتائج
					18	في التدقيق الاستراتيجي يتم تدقيق مدى تطابق سياسة الموارد البشرية مع أهداف واستراتيجية المؤسسة
					19	في التدقيق الاستراتيجي يتم التدقيق في الأهداف الاستراتيجية لأنشطة الموارد البشرية كالتكوين و التوظيف و تقييم العاملين و نظام التعويضات...
					مجالات تطبيق التدقيق الاجتماعي	
					20	تتضمن خطة عمل التدقيق الداخلي برنامجا لتدقيق الأداء الاجتماعي
					21	تعتمد المؤسسة على مدقق اجتماعي خارجي عندما تريد الحصول على المواصفات الوطنية او الدولية (so i) 9000، iso 14000.....
					22	يتدخل التدقيق الاجتماعي ضمن استخدامات المعايير في فحص سياسات تسيير الموارد البشرية
					23	يتحقق المدقق لاجتماعي من مدى حسن اختيار الموظفين.
					24	يتحقق المدقق الاجتماعي من إجراءات و سياسات الأجور المطبقة في المؤسسة

الملاحق

25	يتحقق المدقق الاجتماعي من جدية وفعالية برامج التدريب وتطوير الموظفين.				
26	يدقق المدقق الاجتماعي في الظواهر السلبية كالغياب و دوران العمل				

المحور الثاني: حوكمة المسؤولية الاجتماعية

الرقم	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
					إدراك مفهوم المسؤولية الاجتماعية
27					المسؤولية الاجتماعية مفهوم واضح لا يحتاج الى تحديد
28					هناك اشارة صريحة لمفهوم المسؤولية الاجتماعية ضمن رسالة المؤسسة
29					تعمل المؤسسة على إرضاء عملائها (رغبات، اقتراحات، ... حاجات
30					تستجيب المؤسسة بشكل مرن وسريع للتغيرات في احتياجات المستهلكين
31					تعمل المؤسسة على تحسين صورتها لدى المجتمع في حل بعض المشكلات الاجتماعية ودعم العمل الجماعي والرياضي واستقبال الباحثين وطلبة ... الجامعات والمعاهد التكوينية
32					تعمل المؤسسة على توظيف العاملين ذوي الاحتياجات الخاصة وزيادة مهاراتهم في العمل
33					تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية للعاملين لرفع قدراتهم وكفاءتهم
34					تعمل المؤسسة على إرضاء وتعميق ولاء عمالها من خلال المساهمة في بعض المجالات الاجتماعية كالنقل، الإطعام، السكن، الحضانه، تنظيم مخيمات صيفية
35					تستخدم المؤسسة الآلات الأقل تسببا في تلوث البيئة حتى وان كانت مرتفعة التكاليف

36	تقلل المؤسسة الهدر في الموارد الطبيعية والاقتصاد في مصادر الطاقة				
37	تختار المؤسسة أفضل الطرق للتخلص من مخلفات الإنتاج حتى وان كانت مرتفعة التكاليف				
	حوكمة محاسبة المسؤولية الاجتماعية				
38	عدم إدراك ادارة المؤسسة لمفهوم المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية هو السبب الرئيسي لعدم تطبيقها				
39	عدم تبني نظام المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية يرجع الى صعوبة قياس التكاليف و المنافع الاجتماعية للمؤسسة				
40	يتوفر لدى المؤسسة كادر محاسبي قادر على تطبيق نظام المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية				
41	تقوم المؤسسة بتنظيم دورات تدريبية للمحاسبين لرفع قدراتهم وكفاءتهم بشكل دوري لتمكينهم من اعداد محاسبة المسؤولية الاجتماعية				
42	وجود نماذج محاسبية لقياس الأداء الاجتماعي يساعد على تطبيق المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية				
43	يمكن تطبيق بعض معايير الإفصاح و القياس المطبقة في المحاسبة المالية في محاسبة أنشطة المسؤولية الاجتماعية				
	حوكمة القياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية				
44	النظام المحاسبي المطبق في المؤسسة قادر على قياس الأداء الاجتماعي				
45	تهتم المؤسسة بقياس والإفصاح عن التكاليف والعوائد الاجتماعية المتعلقة بالموظفين				
46	تهتم المؤسسة بقياس والإفصاح عن التكاليف و العوائد الاجتماعية المتعلقة بتنمية الخدمات المقدمة للعملاء				

					47	تهتم المؤسسة بقياس والإفصاح عن التكاليف و العوائد الاجتماعية المتعلقة بالمحافظة على البيئة
					48	تهتم المؤسسة بقياس والإفصاح عن التكاليف و العوائد الاجتماعية المتعلقة بالمساهمة العامة للمجتمع ككل
					49	تقوم المؤسسة بقياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية لتعزيز مبادئ الحوكمة
					50	تقوم المؤسسة بالإفصاح عن بيانات المسؤولية الاجتماعية بدمجها مع التقارير المالية السنوية
					55	عدم قياس والإفصاح عن المسؤولية الاجتماعية يرجع الى غياب القوانين التشريعية، واللوائح الداخلية والاتفاقيات عامة

المحور الثالث: المواصفات الدولية

الملاحق

الرقم	مطبق و موجود	غير مطبق و موجود	قيد التنفيذ	غير مطبق و غير موجود
56				تقوم المؤسسة بشرح مفصل لمفهوم المسؤولية الاجتماعية و توضيح أهم خصائصها حسب مواصفة ISO 26000
57				تقوم المؤسسة بتبني مبادئ للمسؤولية الاجتماعية وهي: القابلية للمساءلة، الشفافية، السلوك الأخلاقي، احترام مصالح الأطراف المعنية، احترام سلطة القانون، احترام الأعراف الدولية للسلوك، احترام حقوق الإنسان
58				تقوم المؤسسة بالاعتراف بالمسؤولية الاجتماعية و التعرف على اصحاب المصلحة و التفاعل معهم
59				تنشر المؤسسة دليل الموضوعات الرئيسة للمسؤولية الاجتماعية للمجالات الأساسية الواجب تبنيها
60				تنشر المؤسسة دليل إرشادي حول تطبيق المسؤولية الاجتماعية يوضح توجهات مهمة من أجل إدارة جيدة لها
61				تحدد مؤسسة الأهداف والغايات الخاصة بنظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001
62				تقوم ادارة المؤسسة بتوفير كافة الوسائل الأساسية لتنفيذ وتحسين نظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001
63				يضمن الاتصال الداخلي والخارجي في المؤسسة فعالية نظام الإدارة البيئية طبق مواصفة ISO14001
64				تعتمد المؤسسة على نظام للإدارة الصحة والسلامة المهنية مطابق للمواصفة القياسية OHSAS 18001
65				تقوم المؤسسة بإجراءات تدقيق اجتماعي وفق معيار المساءلة الاجتماعية SA 8000