

## أهمية التدقيق الاجتماعي لتفعيل حوكمة الشركات حسب معايير المؤسسات الدولية

### The importance of social auditing to activate corporate governance according to the standards of international institutions

د. رزين عكاشة<sup>1</sup> ، د. بورقعة فاطمة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة د. مولاي الطاهر، سعيدة Rez\_okacha@yahoo.fr

<sup>2</sup> مخبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، جامعة معسكر، bouregaa.fatma@gmail.com

النشر: 2020/01/31

القبول: 2020/01/18

الاستلام: 2019/12/ 20

#### ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز أهمية التدقيق الاجتماعي باعتباره ذو أهمية إستراتيجية يسمح بمساعدة جميع الأطراف ذات المصلحة بتطوير مفهوم حوكمة الشركات و له أهمية كبيرة بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية من خلال مختلف الوسائل التي يتيحها المؤسسة في الكشف عن الحقائق باستعمال منهجية عمل صارمة و تشخيص المحيط الداخلي و البيئة الخارجية. إن التدقيق الاجتماعي قد يمس الوظيفة كاملة (تسيير الموارد البشرية) أو يمس جانبا معينا منها كالتكوين، الترقية والتوظيف أو حتى يمس ظاهرة سلبية قد تظهر كالاخلافات أو التغيب أو دوران العمل.

إننا ما يقدمه التدقيق الاجتماعي يتعدى مجرد فحص مدى تطابق بين الإجراءات و القواعد المطبقة و المعايير الدولية فهو وسيلة للقيادة و لتطوير التطبيقات الجيدة للحوكمة. وهذا ما يركز عليه البنك العالمي في نشر مبادئ الحكم الراشد كنموذج للتسيير العمومي من خلال تطوير الرقابة و التدقيق و التي تسمح بمكافحة الرشوة و الفساد في الأنظمة.

**الكلمات المفتاحية:** تدقيق داخلي؛ تدقيق اجتماعي؛ حوكمة الشركات؛ مسؤولية اجتماعية.

**تصنيف JEL:** M14, H83, G34

#### Abstract:

This study aims to highlight the importance of social auditing and its role in assisting all stakeholders with the activation of corporate governance and is of great importance to social responsibility by revealing the facts using a rigorous work methodology and diagnosing the internal environment and the external environment. The social audit may affect the full job (The management of human resources) or touches a certain aspect of it, such as training, promotion and employment, or even touches on a negative phenomenon that may appear as differences, absenteeism or work turnover.

Social auditing is a way to lead and to develop good governance applications. This is what the World Bank focuses on spreading principles of good governance as a model for public management through the development of oversight and auditing that allows to combat corruption and corruption in regulations.

**Keywords:** Internal Audit; Social Audit; Corporate Governance; Social Responsibility

**Jel Classification Codes :** G34, H83, M14

**1. مقدمة:**

إن وظيفة التدقيق تعطي الضمان المنطقي بأن العمليات المتبعة والقرارات المتخذة مراقبة بصفة جيدة وتساهم في تحقيق أهداف المنظمة، كما أن التدقيق الاجتماعي يعتبر كوسيلة قيادة أساسية تساهم في تطوير التطبيقات السليمة لحوكمة الشركات. هذا المفهوم الذي أصبح يساهم و بشكل كبير في تطوير الاهتمام بالعامل البشري داخل المؤسسة، فلم يعد الاهتمام فقط بالمساهمين كطرف ذا مصلحة بالنسبة للمؤسسة ولكن في إطار البحث المستمر و الدائم أصبح الأفراد داخل المنظمة يعتبرون طرفا ذا مصلحة أيضا من خلال اعتبارهم رأس مال هام ألا وهو الرأس المال البشري . كما زاد الاهتمام بالمجتمع من خلال المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات إذ، أصبح يحصد مزايا الحوكمة الجيدة فإدارة المؤسسات بشكل جيد يؤدي إلى توفير فرص عمل و يبني الثقة في الاقتصاد و يمنع تبيد الموارد مما يساهم في منع وقوع الأزمات . يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة هامة، ضرورية، إستراتيجية و الأكثر ملائمة في الإطار الحديث للحوكمة من اجل قيادة المؤسسة نحو الفعالية و الكفاءة.

**1.1. أهداف الدراسة:**

تتعلق أهمية هذه الدراسة من إبراز أهمية الأداء الاجتماعي للشركات في ظل قصور التدقيق المالي التقليدي عن القيام بذلك ،كما تتمثل أهمية هذه الدراسة في ماذا مسايرة المدققين الماليين من مواكبة التطورات الحاصلة في مهنة التدقيق وذلك من خلال قيامهم بمهمة التدقيق الاجتماعي و تحديد المفاهيم المتعلقة بالتدقيق الداخلي و إبراز أهمية التدقيق الاجتماعي بالسبب لحوكمة الشركات و بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية.

**2.1. أهمية الدراسة:**

إن أهمية التدقيق الاجتماعي في الوقت الراهن له أثر كبير على تنمية الموارد البشرية و تحسين نوعية الخدمات التي تقدمها في الاستخدام الأمثل لهذه الطاقة نظرا لتأثيره على البعد الاجتماعي في عمليات تسيير المؤسسات. الدفعة القوية التي منحت للتدقيق في باقي المجالات و استعمال التقنيات ذات الفاعلية الفائقة لمنهجية الصارمة التي ضمنت نجاحه .على المستوى الاستراتيجي للمؤسسة خاصة في ما يخص المسؤولية الاجتماعية و التنمية المستدامة.

**2. التدقيق الداخلي:**

**1.2 مفهوم التدقيق:** التدقيق الداخلي هو فحص أنظمة الرقابة الداخلية والبيانات و السندات و الحسابات والدفاتر الخاصة بالشركة فحصا انتقاديا منظما، قصد الخروج برأي فني محايد عن مدى دلالة القوائم المالية عن الوضع المالي لتلك الشركة في نهاية فترة زمنية معلومة، ومدى تصورها لنتائج أعمالها من ربح أو خسارة في تلك الفترة (ن، 2000). كما تعتبر وظيفة إدارية تابعة لإدارة الشركة، تعرب عن نشاط داخلي مستقل لإقامة الرقابة الإدارية بما فيها المحاسبة، لتقييم مدى تماشي النظام مع ما تتطلب الإدارة، أو العمل على حسن استخدام الموارد بما يحقق الكفاية القصوى (جمعة، 2000). وفي احدث التعاريف الصادرة عن معهد المدققين الداخليين IIA " نشاط استشاري موضوعي مستقل مصمم لغرض إضافة قيمة وتحسين العمليات التشغيلية للوحدة الاقتصادية ، انه يساعد التنظيم في انجاز ( تحقيق ) أهدافه من خلال استعمال مدخل منظم لتقييم وتحسين فاعلية الإدارة في مواجهة المخاطر وفرض الرقابة وأحكام العمليات.

## 2.2 أهمية التدقيق الداخلي: تكمن أهمية التدقيق الداخلي في كونها :

- رقابة فعالة تساعد إدارة المؤسسة وملاكها على رفع جودة الأعمال وتقييم الأداء؛
- المحافظة على ممتلكات وأصول المؤسسة؛
- تعتبر أيضا عين و أذن المدقق الخارجي. من أهم آليات التحكم المؤسسي (الجربوع، 2004).

## 3.2 أهداف التدقيق الداخلي:

- يمكن تلخيص أهداف في بعض النقاط الأساسية وهي :
- لتأكد من دقة الأنظمة الرقابية وذلك من خال تحقق من مدى الالتزام بالسياسات والإجراءات والمسائل الرقابية المصرح بها مختلف المستويات الإدارية؛
  - التحقق من مدى الكفاءة التي يتم بها التنفيذ الفعلي للمهام داخل كل قسم من أقسام المؤسسة؛
  - كفاءة وكفاءة الطريقة التي يعمل بها النظام المحاسبي، وذلك كمؤشر يعكس بصدق نتائج العمليات والمركز المالي (على، 2004).

## 4.2 أنواع التدقيق الداخلي:

يوجد هناك أربع أنواع للتدقيق الداخلي والمتمثلة في :

### 1.4.2 التدقيق التشغيلي وتدقيق الأداء:

يتضمن التدقيق التشغيلي (الشامل)مراجعة الطرق والإجراءات التشغيلية للمؤسسة من أجل تحديد كفاءتها وفعاليتها، وذلك من أجل تقديم التوصيات لتحسين الإجراءات، والتدقيق التشغيلي غالبا ما يتضمن مراجعة

السياسات في المجالات التي يجب أن تعمل بكفاءة من أجل تلبية أهداف المؤسسة (الفاعلية) وتحقيق الأهداف في أحسن ما يمكن وبالطريقة الأقل هدرا للموارد وحيث يمكن للسياسة أو الإجراء أن يكونا فاعلين وكفؤ في المدى الطويل يمكن أن تكون غير اقتصادية، لذا لابد من الأخذ بعين الاعتبار ما إذا كانت المنافع المتعلقة بالسياسة أو الإجراء تزيد عن تكلفتها أم لا .

#### 2.4.2. التدقيق المالي:

إن أحد الأهداف وراء التدقيق المالي هو مساعدة المدققين الخارجيين عند قيامهم بالتدقيق المالي التقليدي، وينتج عن هذه التدقيقات تقارير تظهر ما إذا كانت المعلومات المالية التاريخية قد عرضت لأطراف الخارجية مثل الدائنين وكذلك الإدارة بعدالة ويمكن أن تشمل خصائص التدقيقات المالية كالتالي :

- أن يكون هدف التدقيق المالي إضافة المصدقية لتمثل الإدارة في القوائم المالية؛
- أن المدقق شخص مستقل عن إدارة المؤسسة؛
- تكوين المدققين على أساس العدالة الشاملة، وذلك وفقا للمبادئ المحاسبية المتعارف عليها. والمقبولة قبوا عاما للقوائم المالية، وذلك على أساس اختيار اختبائي؛ في الوقت الذي يكون فيه المدققين غير متأكدين بشكل قطعي ما إذا كانت القوائم المالية صحيحة؛
- التدقيق لمساعدة المدقق عبر مراحل التدقيق المختلفة من تخطيط ورقابة وتوثيق. تدقيق التزام (التطابق)؛
- إن خدمات تدقيق الالتزام تقيس مدى التزام التدقيق ومطابقته مع بعض المعايير الموضوعية مسبقا وبعض المجالات التي تحتاج فيها تحديد الالتزام والتي يمكن أن تكون بحاجة إلى مراجعة (دهمش و أبوزر، 2005).

#### 5.2. معايير التدقيق الداخلي:

قد أصدر مجلس المعايير الدولية للتدقيق الداخلي في يناير 2013 ووافق المجلس على التغييرات النهائية فيها حيث وفرت هذه المعايير إطاراً لأداء وتعزيز عملية التدقيق الداخلي، وتنقسم المعايير الدولية إلى:

- معايير الصفات (السمات)؛
- معايير الأداء؛
- معايير التنفيذ.

#### 1.5.2. المجموعة الأولى: معايير الصفات: وهي مجموعة المعايير التي تحدد الصفات الواجب توافرها في كل

من قسم التدقيق الداخلي في المنشأة، والقائمين بممارسة أنشطة التدقيق الداخلي كما يتبين مما يلي:

- الأهداف والصلاحية والمسؤولية يتطلب تحديد أهداف، وصلاحيات، ومسؤوليات نشاط التدقيق الداخلي إثباتها بوثيقة رسمية تتسجم مع مفهوم التدقيق الداخلي وأخلاقيات المهنة والمعايير، وعلى المسئول التنفيذي للتدقيق الداخلي مراجعة وثيقة التدقيق دوريا وأخذ موافقة الإدارة العليا عليها؛
- الاستقلالية والموضوعية يجب أن يكون نشاط التدقيق الداخلي مستقلا ، ويقصد بالاستقلال هو التحرر من الظروف التي تهدد قدرة نشاط التدقيق الداخلي على تنفيذ مسؤوليات المدقق بطريقة غير متحيزة، مع تحقق درجة الاستقلالية اللازمة للاضطلاع بمسؤولياته، كما يتوجب على المدققين الداخليين أن يكونوا موضوعيين في قيامهم بعملهم بفاعلية ومهنية، أو أن يتقيدوا بالمعايير الدولية للتدقيق والسلوك المهني وبالقوانين والتنظيمات والضوابط التي تضعها المنشأة. الكفاءة وبذل العناية المهنية يتوجب على المدققين الداخليين امتلاك الكفاءة والمعرفة والمهارات للقيام بمسؤولياتهم الفردية وبذل العناية المهنية الواجبة؛
- ضمان الجودة وبرنامج التحسين يجب على مدير التدقيق الداخلي تطوير والحفاظ على برنامج ضمان الجودة والتحسين الذي يغطي جميع جوانب نشاط التدقيق الداخلي.

**2.5.2. المجموعة الثانية: معايير الأداء:** تتعلق معايير الأداء بتحديد طبيعة أنشطة التدقيق الداخلي وتضع المقاييس النوعية التي يمكن أن يقاس بها، كما تصنف طبيعة الخدمات التي يقدمها، مع أهمية وضع معيارا للجودة يمكن من خلاله قياس أداء تلك الخدمات. كما تعطي وصفا لتطبيق المعايير في أنواع معينة من مهام التدقيق الداخلي عن طريق النشاطات التأكيدية والاستشارية التي يقوم المدققين الداخليين وهي تتضمن كلا من المعايير التالية:

- إدارة نشاط التدقيق الداخلي يقصد بإدارة نشاط التدقيق الداخلي وضع خطط مبنية على أساس المخاطرة وأن يدار نشاط التدقيق الداخلي بفاعلية لضمان أن يضيف قيمة للمنشأة. وأن نتائج عمل التدقيق الداخلي تعمل على نحو فاعل في تحقيق الغرض والمسؤولية المدرجة في ميثاق التدقيق الداخلي والمعايير، مع مراعاة الإفصاح عن أثر أية قيود على الموارد، والتأكد من أن موارد التدقيق الداخلي مناسبة وكافية، ومستغلة بفاعلية لإنجاز الخطة الموافق عليها وأنها تسهم في فاعلية وكفاءة الإدارة وإدارة المخاطر ومراقبة العمليات؛
- طبيعة العمل يتعين أن يقوم نشاط التدقيق الداخلي بتقييم إجراءات العمل بما يسهم في تحسين الحوكمة، وإدارة المخاطر، وعمليات التحكم باستخدام أسلوب منهجي ومنضبط. التخطيط للمهمة حدد هذا المعيار ضرورة وضع خطة لكل مهمة من قبل المدقق الداخلي وأهداف كل منها وتحديد المخاطر المهمة الخاصة

بالوحدة محل التدقيق، كما يجب على المدققين التأكد من أن نطاق المهمة كاف لتحقيق الأهداف الخاصة بالمهمة وتحديد الموارد اللازمة لتحقيق أهدافها، وتطوير برامج العمل بصورة مستمرة؛

- تنفيذ المهمة يجب على المدققين الداخليين تحديد المعلومات اللازمة لتنفيذ المهمة وتحليل وتقييم وتوثيق معلومات كافية وضرورة وجود إشراف للتأكد من تحقيق أهداف المهمة؛
- إيصال النتائج يتعلق هذا المعيار بضرورة قيام المدققين الداخليين بإيصال نتائج المهمة، وان تشمل هذه العملية أهداف المهمة، ونطاقها فضلا عن التوصيات، ويجب أن تتصف عملية الإيصال بالدقة والموضوعية، والإفصاح عن عدم الالتزام بالمعايير وأثر ذلك على مهمة التدقيق، مع تحديد المتطلبات والالتزام بها عند إعداد وإبلاغ النتائج؛
- رصد مراحل الانجاز يتوجب على إدارة التدقيق الداخلي وضع نظام لمتابعة النتائج التي يتم إيصالها للإدارة، وكذلك التأكد من أن الإدارة التنفيذية قررت تحمل مسؤولية عدم اتخاذ إجراءات المعالجة اللازمة على نتائج تقارير التدقيق التواصل لقبول المخاطر؛
- يتضمن هذا المعيار تحديد مسؤولية مجلس الإدارة بالإقرار عن مستوى المخاطر المقبولة، وبالتالي فإن معايير الأداء تهتم بما يجب أن يكون عليه أداء إدارة التدقيق الداخلي بدءاً من وضع الخطة التدقيقية وانتهاءً بالإبلاغ عن نتائج هذا الأداء ومتابعته؛

**3.5.2. المجموعة الثالثة: معايير التنفيذ:** تحدد معايير التنفيذ (التطبيق) الضوابط والإجراءات الواجب مراعاتها لمتابعة الأداء من خلال تقديم إرشادات وإجراءات ملزمة حول تطبيق هذه المعايير وفقاً لما يلي:

- اختبارات الالتزام؛
- التحقيق بالغش والاحتيال؛
- التقييم الذاتي للرقابة.

### 3. التدقيق الاجتماعي:

**1.3. التطور التاريخي للتدقيق الاجتماعي:** إن التطور التاريخي للتدقيق الاجتماعي وكذا تعريفه و مجالات تدخله. المحاولات الأولى لتقييم المجال الاجتماعي للمؤسسة ترجع إلى حوالي سنة 1940 بالولايات المتحدة الأمريكية و ارتبطت بقياس النتائج الاقتصادية لبعض العمليات في مجال تسيير الموارد البشرية بالاعتماد على أجهزة خارجية للتقييم. سنوات الخمسينات حملت الجديد بالنظر لتطور حجم المؤسسات بعد السنوات الموالية للحرب العالمية الثانية بحيث أنها أصبحت تضم عددا كبيرا من العمال، ولهذا بدأت تفكر بإيجاد الطرق

السلمية و السديدة للتقييم المنظم و الدوري لنشاطاتها في المجال الاجتماعي بالاعتماد على مناهج متعددة على مختلف المستويات . ظهور أول كتاب متخصص في مجال دراسة التدقيق الاجتماعي سنة 1975 باللغة الفرنسية و السبعينات سنوات *Audit social au service d'un management* بعنوان الإنجليزية إلى ترجم هي السنوات التي شهد فيها التدقيق الاجتماعي تطوره الكبير ، حيث ألف فرنسوا دال *François Dalle* و أوضح من خلاله كتابا عنوانه " عندما تستيقظ المؤسسة على الضمير الاجتماعي " مفهوم وتطور نظام المسؤولية الاجتماعية. ثم جاءت كتابات جون ماري بيريتي *Peritti.M.J*

وفي سنة 1977 روى *Roy.L.J* طرح تساؤلا حول توسيع مسؤولية المنظمة في الجانب الاجتماعي وبالنظر إلى التطور الاقتصادي و نمو المنافسة بشكل ملفت للانتباه و التطور الصناعي والتكنولوجي برز بأن حجم النفقات المتولدة من الجانب الاجتماعي سواء كانت ظاهرية مباشرة كالأجور مكافآت ، تكوين ، تعويضات ... الخ . و غير مباشرة كظهور بعض الظواهر كالتبذير و التبيد و التخريب و التغيب و دوران العمل.....الخ و مدى تأثير ذلك على القيمة المضافة، على سعر التكلفة و العائد .مما يستلزم و يجبر المسؤولين اللجوء إلى الطرق العلمية للبحث عن الوسائل الناجعة لعملية التسيير للموارد البشرية ضمن الإستراتيجية العامة للمؤسسة . إن ظهور المدققين الاجتماعيين داخل المؤسسة كان سنة 1979 في الشركة الأوربية للدفع *paiement de européenne Société* كما أن ملف الشغل من طرف الوكالة الخاصة لتشغيل الإطارات لتسيير الموارد البشرية خلال سنة 1980 أظهر بأن من بين المناصب الجديدة التي ظهرت = منصب المدقق الاجتماعي = و بالتالي تبين بأن هذه الوظيفة جديدة النشأة نجدها في المؤسسات كبيرة الحجم مرتبطة بالإدارة العامة جنبا إلى جنب مع مصلحة التدقيق . إن التطور الذي بدأ يظهر و ينمو داخل المؤسسة للتدقيق الاجتماعي ، بالموازاة مع ذلك بدأ الاهتمام يظهر من خارج المؤسسة واختص بعض الأشخاص في عملية التدقيق الاجتماعي فظهرت جمعيات خاصة بالتدقيق الاجتماعي ففي فرنسا ظهر المعهد الدولي للتدقيق الاجتماعي سنة 1982 كما برزت مجموعة الدراسات والبحوث التحليلية الاجتماعية في نهاية سنة 1983 و الجمعية المهنية للخبراء الاجتماعيين في سنة 1984 . (سكاك و هباش، 2009).

### 2.3. تعريف التدقيق الاجتماعي:

تنعكس المفاهيم العديدة للتدقيق الاجتماعي على مميزاته المختلفة، لكن كلها تصب في قالب واحد. ففي سنة 1962 عرف تورينس *Torrance* التدقيق الاجتماعي على انه «عبارة عن تحليل للسياسات و التطبيقات في المجال المتعلق بتسيير الأفراد ،لمؤسسة ما لتحديد الإسناد الجيد لهذه السياسات » و في سنة 1970 ستيغان



عرفه على انه « تحليل للسياسات و التطبيقات و البرامج لمؤسسة ما لتقييم نجاعتها و فاعليتها . » لكن ما يعيب على هذين التعريفين أنهما لم يتعرضا إلى التقنيات المنهجية المستعملة من طرف المدقق الاجتماعي . جاء فاتي VATIER حيث عرفه : «التدقيق الاجتماعي هو عبارة عن وسيلة للقيادة و التسيير و أسلوب للملاحظة مثله مثل التدقيق المالي و المحاسبي و في مجمله يهدف إلى : تقييم القدرة الخاصة بالمنظمة للتحكم في المشاكل المتعلقة بالجانب البشري الاجتماعي الذي يفرضه المحيط الخارجي، و السعي لتسيير تلك المشاكل التي يفرضها المحيط الداخلي . نظرا استخدام الأفراد للزمين للسير الحسن و العادي للمؤسسة . » أما بيار كاندو Candau Pierre فيرى بأنه " المنهج الموضوعي المستقل عن طريق الملاحظة ، التحليل، التقييم ، التوصيات و بالاعتماد على منهجية صارمة و استعمال تقنيات بالمقارنة مع مرجعيات صريحة و واضحة للتعرف على نقاط القوة و الضعف كمرحلة أولية و العراقيل و العقبات على شكل أخطار و تكاليف كمرحلة ثانية و كل هذا يستلزم تشخيص الأسباب الخاصة بالمشاكل المترتبة و المتوصل إليها و تقدير أهميتها ثم التوصل إلى تكوين اقتراحات و توصيات للحد من هذه النقائص " بصفة عامة يمكن القول بأن التدقيق الاجتماعي هو الفحص الانتقادي والاحترافي للوضع الاجتماعي من أجل إصدار حولها رأي مسؤول ومحيد ومستقل بالرجوع إلى معايير مما يؤدي إلى زيادة الثقة في صحة وسلامة المعلومات .

### 3.3. أهداف التدقيق الاجتماعي يهدف التدقيق الاجتماعي:

إن وظيفة التدقيق الاجتماعي تتمثل في الفحص الاقتصادي للقياسات و المعلومات المتاحة في مجال تدخله و بالتالي فهو عمل تحليلي بحت ، وهدفه على المستوى الأمد قصير يتمثل في إعطاء شهادة بصحة و سلامة القوائم و المعلومات التي تقدمها المؤسسة و إبداء رأي موضوعي حول شكل ومضمون الذي عرضت به هذه القوائم ، و كأهداف طويلة و متوسطة الأجل هي تقديم الدعم لاتخاذ القرارات المستقبلية للمؤسسة و بالتالي يصبح التدقيق كوسيلة من وسائل القيادة ، ويعتمد على النتائج التي يتوصل إليها في إعداد السياسات و المناهج المتعلقة بتسيير الأفراد إلى جانب العوامل الأخرى فهو يساعد على رفع مستوى الأداء و ذلك من خلال تحقيق الاندماج للتشريعات الاجتماعية مع الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة مما يعني انه يساهم في تحقيق مبادئ حوكمة المؤسسات . بصفة عامة مثل أهداف التدقيق في باقي المجالات ، التدقيق الاجتماعي يهدف هو الآخر إلى رفع فاعلية أداء الأفراد من خلال دراسة الحالة الاجتماعية للمؤسسة لتحديد العقبات و العراقيل باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية و تقديم الاقتراحات للقضاء على الاختلالات و الانحرافات . إن التدقيق الاجتماعي يستجيب لعدة أهداف منها:



- القيام بالمعينة الدقيقة لتحصيل المعلومات الصادقة حول مجال الأهداف الخاصة بالأفراد كالتوظيف من خلال وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، رفع الروح المعنوية من خلال تحسين الظروف ، الأجور العادل؛
- إذا كانت الرقابة تابعة من إرادة المسؤولين تكون نتائجها مضمونة نوعا ما و المتابعة الدائمة للوضعيات و للنتائج و تطبيق التوصيات نظرا لتوفر الإرادة من أجل القضاء على الظاهرة و تحسين الظروف لرفع الأداء و الإنتاجية لدى الأفراد؛
- التشخيص الدقيق للأسباب للوصول إلى النتائج صادقة؛
- التحكم الأمثل في التكاليف الاجتماعية المباشرة منها و غير مباشرة؛
- التنبؤ السريع و في الوقت المناسب بالأخطار لتفادي التعقيدات التي قد تحدث من جراء التأخر في علاجها؛
- يستعمل التدقيق كذلك في المفاوضات مع المتعاملين بمجرد اطلاع المفاوض على تقارير التدقيق الاجتماعي بإمكانه أخذ نظرة عن الوضعية الاجتماعية للمؤسسة؛
- يستعمل كذلك خلال عملية الاندماج بين الشركات؛
- يستعمل من طرف طاقم جديد لمعرفة الوضعيات كما هي أي حقائق الأمور للتمكن من تحديد الأهداف بالاعتماد على الأولويات بدراسة الانحرافات و النتائج المترتبة عن بعض القرارات المتعلقة بالمجال الاجتماعي فهو بالتالي يظهر كامتداد طبيعي و مكمل ضروري للتدقيق المالي و المحاسبي بالاندماج تحت لواء عائلة واحدة وهي عائلة التدقيق لكن الذي يميزه فعلا عنه هو المجال المعالج وبعض الخصوصيات المنهجية.

### 4.3. مجالات تدخل التدقيق الاجتماعي:

هناك ثلاثة مستويات يمكن أن نحددها لممارسة التشخيص الاجتماعي وهي:

#### 1.4.3. المستوى الوظيفي الإداري:

هنا التدقيق يخص التسيير الوظيفي اليومي، أي الهدف منه هو تفادي الأخطار من خلال التحصل على النتائج والتوصيات الفورية والعاجلة فهو تدقيق قصير الأجل حيث يمس فحص المعلومات المتاحة عن طريق اختبار مصداقيتها وطرق تحليلها و مصادرها ... الخ، و ما تجدر الإشارة إليه هو اعتماد التدقيق الاجتماعي على ما يسمى بالمعطيات الاجتماعية كما يدرس مدى مطابقة الإجراءات للأنظمة والتشريعات المفروضة على المؤسسة

أو ما يعرف « L'audit de conformité » .المطابقة دقيقة تب حيث يتدخل في عمليات انسياب المعلومات و إعلان المعلومات و طرق الاتصال داخل المؤسسة و مسك السجلات الإلزامية.

### 2.4.3. مستوى التسيير الإجرائي:

يهدف التدقيق الإجرائي على السهر من أجل إعطاء حركية و ديناميكية لوظيفة تسيير الموارد البشرية في تحقيق القيادة المثلى من خلال قياس التأثيرات الممكنة و تقييم آثارها على المؤسسة فهو حقا يشكل تدقيق الفعالية الاجتماعية للمؤسسة.

### 3.4.3. المستوى الاستراتيجي القيادي:

يهدف إلى المساهمة في وضع السياسات في المجال الاجتماعي و تحديد البرامج المتوسطة و الطويلة المدى كما يسمح بالاندماج ضمن مراحل التخطيط العام للمؤسسة .تجدر الإشارة أن التقسيم المبين أعلاه ، ما هو إلا تقسيم علمي منهجي للتدريس ففي الواقع يبحث المدقق على ثلاث مستويات معا حتى يتمكن من تحديد الاختلالات و الانحرافات الممكنة لكل مستوى»:

### 4. المسؤولية الاجتماعية:

**1.4. تعريف المسؤولية الاجتماعية:**تعني المسؤولية الاجتماعية بأن يكون البعد الاجتماعي والأخلاقي إلى جانب البعد الاقتصادي وتحقيق نمو في الأرباح والعوائد هو المحدد لسلوك قطاع الأعمال من خلال التزامه الدائم بمتطلبات التنمية المجتمعية وتحسين نوعية ومستوى وظروف الحياة لأفراد المجتمع. عرف بيتر دراكر (Peter Drucker) المسؤولية الاجتماعية بأنها: "المسؤولية الاجتماعية هي التزام المنظمة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه" وقد شكل هذا التعريف حجر الزاوية للدراسات اللاحقة وفتح الباب واسعاً لدراسة هذا الموضوع باتجاهات مختلفة. (السحبياني، 2009). كما يعرف Drucker المسؤولية الاجتماعية بأنها "التزام المنشأة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه. (العامري، العدد 13، عمان، 2002).

### 2.4. عناصر المسؤولية الاجتماعية:

حاول بعض الباحثين تحديد عناصر المسؤولية الاجتماعية في إطار عام يمكن أن يغطي مجموعة من الأبعاد ويرون أن هذه العناصر يمكن أن تكيف بقياسات مختلفة وفق اعتبار طبيعة عمل الشركة و نشاطها وحسب تأثير فئات أصحاب المصالح. (العامري، العدد 13، عمان، 2002)، ويمكن اختصار هذه العناصر في الجدول أدناه.

الجدول رقم (1)  
عناصر المسؤولية الاجتماعية

العنصر	بعض ما يجب أن تدرجه الشركة من دور اجتماعي تجاهه
المالكون	تحقيق أكبر الأرباح، تعظيم قيمة السهم، زيادة قيمة الشركة، رسم صورة محترمة للشركة في المجتمع، سلامة الموقف القانوني والأخلاقي.
العاملون	أجور ومرتبات مجزية، فرص ترقية متاحة وجيدة، تدريب وتطوير مستمر، ظروف عمل صحية مناسبة، عدالة وظيفية، مشاركة بالقرارات، خدمات وامتيازات أخرى.
العملاء	منتجات بأسعار مناسبة ونوعية جيدة، إعلان صادق وأمين، منتجات آمنة عند الاستعمال، التزام بمعالجة الأضرار إذا ما حدثت، إعادة تدوير بعض الأرباح لصالح فئات من العملاء، التزام أخلاقي بعدم خرق قواعد العمل أو السوق.
البيئة	ربط الأداء البيئي برسالة الشركة، تقليل المخاطر البيئية؛ اشتراك ممثلي البيئة في مجلس الإدارة؛ مكافآت وحوافز للعاملين المتميزين بالأنشطة البيئية؛ مكافأة العاملين المتميزين بالأنشطة البيئية. ترشيد استخدام المياه؛ معالجة المخلفات.
المجتمع المحلي	دعم البنى التحتية؛ احترام العادات والتقاليد وعدم خرق القواعد العامة . محاربة الفساد الإداري والرشوة؛ دعم مؤسسات المجتمع المدني؛ دعم المراكز العلمية ومؤسسات التعليم
الحكومة	الالتزام بالتشريعات والقوانين الصادرة من الحكومة؛ تسديد الالتزامات الضريبية و الرسوم بصدق ؛ احترام مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف؛ احترام الحقوق المدنية للجميع دون تمييز؛
الموردون	استمرار التعامل العادل، أسعار عادلة ومقبولة للمواد المجهزة، تطوير المواد المجهزة، تسديد الالتزامات والصدق بالتعامل، تدريب المجهزين على مختلف أساليب تطوير العمل.
المنافسون	منافسة عادلة ونزيهة وعدم الإضرار بمصالح الآخرين.
جماعات الضغط	التعامل الحيد مع جمعيات حماية المستهلك والنقابات، التعامل الصادق مع الصحافة ووسائل الإعلام، الصدق والشفافية بنشر المعلومات المتعلقة بالمنظمة.

المصدر: (العامري، العدد 13، عمان، 2002، صفحة 217)

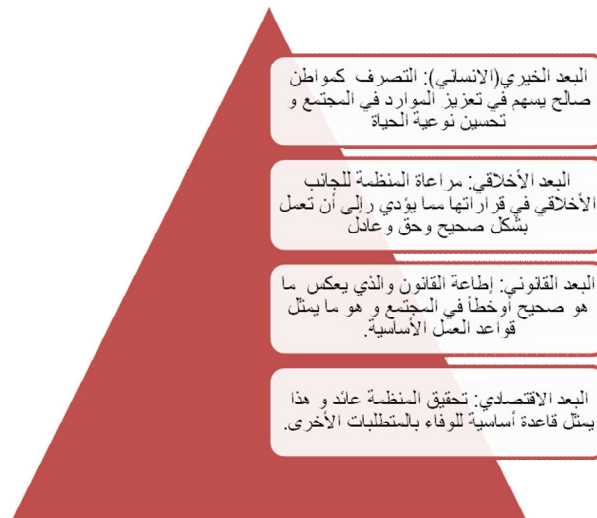
### 3.4. أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات:

تطورت الفكرة حسب (Holmes, 1985) إلى ضرورة المشاركة في الأنشطة الاجتماعية مثل: محاربة الفقر، الخدمات الصحية، مكافحة التلوث،... الخ (طاهر محسن منصور الغالبي، وأئل محمد صبحي إدريس، 2002). أما الباحث (Carroll) فقد ذهب أبعد من ذلك من خلال أبحاثه التي تتمحور حول أربع مسؤوليات متكاملة للمنظمة-البعد الاقتصادي: تمارس منظمات الأعمال أنشطة اقتصادية لتحقيق الكفاءة والفعالية، وتستخدم الموارد بشكل رشيد لتنتج سلع وخدمات بنوعية راقية مع توزيع العوائد بشكل عادل على عوامل الإنتاج المختلفة.

- **البعد القانوني:** يندرج ضمنه الالتزام الواعي والطوعي بالقوانين والتشريعات الحاكمة لمختلف الجوانب في المجتمع سواء في الاستثمار، أو في الأجور أو العمل أو البيئة أو المنافسة.
- **البعد الأخلاقي:** من خلاله تراعي منظمة الأعمال الجانب الأخلاقي في كل قراراتها ومسارها في الصناعة التي تعمل فيها تجنباً لأي ضرر قد يلحق بالمجتمع.
- **البعد الخيري:** يشمل التبرعات والهبات والمساعدات الاجتماعية الخيرية التي تخدم المجتمع ولا تهدف إلى الربح، كما قد تتبنى المنظمة قضية أساسية من قضايا المجتمع وتعمل على دعمها ومتابعتها. (مقدم، 2013-2014) هذه الأبعاد موضحة من خلال الشكل التالي:

#### الشكل رقم (1)

#### هرم المسؤولية الاجتماعية للشركات



المصدر: (Archie, 1991, p. 405)

## 1. مقاييس المسؤولية الاجتماعية: تم وضع مقاييس المسؤولية الاجتماعية

## جدول رقم (02)

## مقاييس المسؤولية الاجتماعية

المقياس	الدراسة
<ul style="list-style-type: none"> <li>- التصرف كمواطن صالح يسهم في تعزيز الموارد في المجتمع و تحسين نوعية الحياة</li> <li>- مراعاة المنظمة للجانب الأخلاقي في قراراتها مما يؤدي إلى أن تعمل بشكل صحيح وحق وعادل</li> <li>- إطاعة القانون والذي يعكس ما هو صحيح أو خطأ في المجتمع و هو ما يمثل قواعد العمل الأساسية</li> <li>- تحقيق المنظمة عائد و هذا يمثل قاعدة أساسية للوفاء بالمتطلبات الأخرى.</li> </ul>	(1991) Carroll Archie

## 5. حوكمة الشركات:

## 1.5. تعريف حوكمة الشركات:

تعتبر حوكمة الشركات المحل الجغرافي لالتقاء التدقيق، الرقابة الداخلية، مجالس الإدارة ولجان التدقيق و أخذت في التوسع أكثر خاصة منذ 1977 من خلال قرارات توسيع مجال تدخل مجالس الإدارة إلى الرقابة الداخلية للمؤسسات و من ثم ظهرت الحاجة إلى تحديد مجال تدخل كل منهما و العلاقة التي تربط بينهما. أما مجمع المدققين الداخليين الأمريكي فقد عرفها على إنها "عمليات تتم من خلال إجراءات تستخدم بواسطة ممثلي أصحاب المصالح بتوفير إشراف على المخاطر وإدارتها و بواسطة الإدارة ومراقبة مخاطر الشركة والتأكيد على كفاية الضوابط الرقابية لتجنب هذه المخاطر، مما يؤدي إلى المساهمة المباشرة في انجاز أهداف وخطط قيمة للشركة مع الأخذ بنظر الاعتبار أن أداء أنشطة الحوكمة تكون مسؤولية أصحاب المصالح في الشركة. (العال، 2005).

الحوكمة تضم مجموعة من الميكانزمات التي من المفترض أن تؤدي إلى عقلنه في القرارات المتخذة من طرف المسيرين و القادة تضمن الشفافية اللازمة لذلك مثل إلزامية الإفصاح عن الحسابات و تعرف على أنها ذلك الإطار الذي تمارس فيه الشركات وجودها، وتركز على مختلف العلاقات الموجودة بين أفراد المؤسسة و

المساهمين، أعضاء مجلس الإدارة، وأصحاب المصالح وواضعي التنظيمات و التشريعات و كيفية التفاعل بين كل هذه الأطراف في الأشراف على عمليات الشركة. و تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD بأنها: " مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة الشركة ومجل الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين. (Freeland, 2007) "

## 2.5. محددات الحوكمة:

هناك اتفاق على أن التطبيق الجيد لحوكمة الشركات من عدمه يتوقف على مدى توافر ومستوى جودة مجموعتين من المحددات: المحددات الخارجية وتلك الداخلية ونعرض فيما يلي لهاتين المجموعتين من المحددات بشيء من التفصيل كما يلي: (غادر، 2012)

- **المحددات الخارجية:** وتشير إلى المناخ العام للاستثمار في الدولة، والذي يشمل على سبيل المثال: القوانين المنظمة للنشاط الاقتصادي (مثل قوانين سوق المال والشركات وتنظيم المنافسة ومنع الممارسات الاحتكارية والإفلاس)، وكفاءة القطاع المالي ( البنوك وسوق المال ) في توفير التمويل اللازم للمشروعات، ودرجة تنافسية أسواق السلع وعناصر الإنتاج، وكفاءة الأجهزة والهيئات الرقابية ( هيئة سوق المال والبورصة ) في إحكام الرقابة على الشركات، وذلك فضلا عن بعض المؤسسات ذاتية التنظيم التي تضمن عمل الأسواق بكفاءة ( ومنها على سبيل المثال الجمعيات المهنية التي تضع ميثاق شرف للعاملين في السوق، مثل المراجعين والمحاسبين والمحامين والشركات العاملة في سوق الأوراق المالية وغيرها )، بالإضافة إلى المؤسسات الخاصة للمهن الحرة مثل مكاتب المحاماة والمراجعة والتصنيف الائتماني والاستشارات المالية والاستثمارية. وترجع أهمية المحددات الخارجية إلى أن وجودها يضمن تنفيذ القوانين والقواعد التي تضمن حسن إدارة الشركة، والتي تقلل من التعارض بين العائد الاجتماعي والعائد الخاص.

- **المحددات الداخلية:** وتشير إلى القواعد والأسس التي تحدد كيفية اتخاذ القرارات وتوزيع السلطات داخل الشركة بين الجمعية العامة ومجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين، والتي تؤدي توافرها من ناحية وتطبيقها من ناحية أخرى إلى تقليل التعارض بين مصالح هذه الأطراف الثلاثة.

1. خصائص حوكمة الشركات: يشير مصطلح حوكمة الشركات إلى الخصائص التالية :

- الانضباط: أي إتباع السلوك الأخلاقي المناسب والصحيح .
- الشفافية: أي تقديم صورة حقيقية لكل ما يحدث.
- الاستقلالية: أي لا يوجد تأثير وضغوطات غير لازمة للعمل.

- المساءلة: أي إمكانية تقييم وتقدير أعمال مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- المسؤولية: أي وجود مسؤولية أمام جميع الأطراف ذوي المصلحة في المنشأة.
- العدالة: أي يجب احترام حقوق مختلف المجموعات أصحاب المصلحة في المنشأة.
- المسؤولية الاجتماعية: أي النظر إلى الشركة كمواطن جيد. (عمار و رضا، 2010)

### 3.5. معايير الحوكمة:

نظرا للاهتمام المتزايد بمفهوم الحوكمة، فقد حرصت عديد من المؤسسات على دراسة هذا المفهوم وتحليله ووضع معايير محددة لتطبيقه. ومن هذه المؤسسات: منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبنك التسويات الدولية BIS ممثلا في لجنة بازل، ومؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي. وفي الواقع، نجد أنه كما اختلفت التعريفات المعطاة لمفهوم الحوكمة، فقد اختلفت كذلك المعايير التي تحكم عملية الحوكمة، وذلك من منظور وجهة النظر التي حكمت كل جهة تضع مفهوما لهذه المعايير، وذلك على النحو التالي: (غادر، 2012)

### 4.5. معايير منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية:

يتم تطبيق الحوكمة وفق خمسة معايير توصلت إليها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في عام 1999، علما بأنها قد أصدرت تعديلا لها في عام 2004. وتتمثل في:

- ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات: يجب أن يتضمن إطار حوكمة الشركات كلا من تعزيز شفافية الأسواق وكفاءتها، كما يجب أن يكون متاسقا مع أحكام القانون، وأن يصيغ بوضوح تقسيم المسؤوليات فيما بين السلطات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية المختلفة؛
- حفظ حقوق جميع المساهمين: وتشمل نقل ملكية الأسهم، واختيار مجلس الإدارة، والحصول على عائد في الأرباح، ومراجعة القوائم المالية، وحق المساهمين في المشاركة الفعالة في اجتماعات الجمعية العامة؛
- المعاملة المتساوية بين جميع المساهمين: وتعنى المساواة بين حملة الأسهم داخل كل فئة، وحقهم في الدفاع عن حقوقهم القانونية، والتصويت في الجمعية العامة على القرارات الأساسية، وكذلك حمايتهم من أي عمليات استحواذ أو دمج مشكوك فيها، أو من الاتجار في المعلومات الداخلية، وكذلك حقهم في الاطلاع على كافة المعاملات مع أعضاء مجلس الإدارة أو المديرين التنفيذيين؛



- دور أصحاب المصالح في أساليب ممارسة سلطات الإدارة بالشركة: وتشمل احترام حقوقهم القانونية، والتعويض عن أي انتهاك لتلك الحقوق، وكذلك آليات مشاركتهم الفعالة في الرقابة على الشركة، وحصولهم على المعلومات المطلوبة. ويقصد بأصحاب المصالح البنوك والعاملين وحملة السندات والموردين والعملاء؛
- الإفصاح والشفافية: وتتناول الإفصاح عن المعلومات الهامة ودور مراقب الحسابات، والإفصاح عن ملكية النسبة العظمى من الأسهم، والإفصاح المتعلق بأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين. ويتم الإفصاح عن كل تلك المعلومات بطريقة عادلة بين جميع المساهمين وأصحاب المصالح في الوقت المناسب ودون تأخير؛
- مسؤوليات مجلس الإدارة: وتشمل هيكل مجلس الإدارة وواجباته القانونية، وكيفية اختيار أعضائه ومهامه الأساسية، ودوره في الإشراف على الإدارة التنفيذية.

### 5.5. معايير لجنة بازل للرقابة المصرفية العالمية ( Basel Committee )

وضعت لجنة بازل في العام 1999 إرشادات خاصة بالحوكمة في المؤسسات المصرفية والمالية، وهي تركز على النقاط التالية:

- قيم الشركة وموائيق الشرف للتصرفات السليمة وغيرها من المعايير للتصرفات الجيدة والنظم التي يتحقق باستخدامها تطبيق هذه المعايير؛
- إستراتيجية للشركة معدة جيدا، والتي بموجبها يمكن قياس نجاحها الكلي ومساهمة الأفراد في ذلك؛
- التوزيع السليم للمسؤوليات ومراكز اتخاذ القرار متضمنا تسلسلا وظيفيا للموافقات المطلوبة من الأفراد للمجلس. وضع آلية للتعاون الفعال بين مجلس الإدارة ومدققي الحسابات والإدارة العليا؛
- توافر نظام ضبط داخلي قوي يتضمن مهام التدقيق الداخلي والخارجي وإدارة مستقلة للمخاطر عن خطوط العمل مع مراعاة تناسب السلطات مع المسؤوليات ( Checks & Balances )؛
- مراقبة خاصة لمراكز المخاطر في المواقع التي يتصاعد فيها تضارب المصالح، بما في ذلك علاقات العمل مع المقترضين المرتبطين بالمصرف وكبار المساهمين والإدارة العليا، أو متخذي القرارات الرئيسية في المؤسسة؛
- الحوافز المالية والإدارية للإدارة العليا التي تحقق العمل بطريقة سليمة، وأيضا بالنسبة للمديرين أو الموظفين سواء كانت في شكل تعويضات أو ترقيات أو عناصر أخرى؛

**6.5. معايير مؤسسة التمويل الدولية:** وضعت مؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي في عام 2003 موجهاً وقواعد ومعايير عامة تراها أساسية لدعم الحوكمة في المؤسسات على تنوعها، سواء كانت مالية أو غير مالية، وذلك على مستويات أربعة كالتالي:

- الممارسات المقبولة للحكم الجيد؛
- خطوات إضافية لضمان الحكم الجيد الجديد؛
- إسهامات أساسية لتحسين الحكم الجيد محلياً؛
- القيادة.

**6. أهمية التدقيق الاجتماعي بالنسبة لحوكمة الشركات و المسؤولية الاجتماعية:**

**1.6. أهمية التدقيق الاجتماعي بالنسبة لحوكمة الشركات:**

في ظل تنامي العولمة يظهر التدقيق الاجتماعي كمحور ذو أهمية إستراتيجية يسمح بمساعدة جميع الأطراف ذات المصلحة بتطوير مفهوم حوكمة الشركات . أن إجراء نظرة موسعة لأهداف التدقيق الاجتماعي و لإشكالية الحوكمة تظهر أن هناك تقارب بينهما في النقاط التالية: (سكاك و هباش، 2009)

- في مجال الأمن :يهدف التدقيق الاجتماعي إلى تخفيض المخاطر الناتجة عن عدم احترام القوانين الداخلية و الخارجية؛
- في مجال نوعية المعلومات :التدقيق الاجتماعي يتحقق من أن القرارات تم اتخاذها بالاعتماد على المعلومات الصادقة؛
- في مجال الفعالية: التدقيق الاجتماعي يفحص مدى التوصل إلى الأهداف المسطرة بالمقارنة مع ما تم تخطيط؛
- في مجال التحكم في التكاليف:يعمل المدقق على تحديد بؤر الإسراف و التبذير في استعمال الطاقة البشرية بشكل عقلاني و التقليل من التكاليف الخفية؛
- في مجال تطوير الاختيارات الإستراتيجية : يساهم التدقيق الاجتماعي في عملية العقلنة الإدارية و في نظام قيادة المنظمات بالتنسيق مع الأهداف الإستراتيجية لها.

**2.6. أهمية التدقيق الاجتماعي بالنسبة للمسؤولية الاجتماعية:**

الشركات واحدة من أهم الوسائل التي تحقق الرفاهية و الثروة للمجتمع، فهي أنشأت أساساً لصالح المجتمع، لهذا فلا بد أن تتحلّى بالمسؤولية، ومن خلال حوكمة الشركات يمكنها تحقيق ذلك لأنها ترسي القيم الديمقراطية و

العدل و المسؤولية و الشفافية و تضمن نزاهة المعاملات و تعزز سيادة القانون ضد كل أشكال الفساد . بالموازاة مع تطور مبادئ حوكمة المؤسسات و الاهتمام بالرأس مال البشري كان هناك تطور لمفهوم اقتصادي جديد هو المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مما أعطي اهتماما آخر لمبادئ الحوكمة الاجتماعية التي تهتم بالعامل البشري داخل المنظمة. من ستوكهولم سنة 1972 إلى جوهانس بورغ سنة 2002 ،من الشمال إلى الجنوب و من الغرب إلى الشرق و في إطار حماية البيئة و المجتمع و من اجل تحقيق ما يعرف بالتنمية المستدامة كانت تطور ما يعرف بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات . و هي تعرف على أنها الدمج الإرادي للانشغالات الاجتماعية و البيئية للمؤسسات مع الأهداف التجارية و مع العلاقات لكل الأطراف ذات المصلحة الداخلية و الخارجية. و من بين هذه الانشغالات و الاهتمامات الاجتماعية يمكن أن نجد على سبيل المثال و ليس الحصر توفير مناصب شغل، التنمية البشرية، احترام حقوق الإنسان، الارتقاء بمستوى معيشة الأفراد، المساهمة في البرامج الصحية و التعليمية و الترفيهية للأفراد، حماية البيئة... الخ ، إن وضع حيز التطبيق للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات يسمح لهذه الأخيرة بتحديد إستراتيجية جديدة من خلال تحليل الفرص و التهديدات المرتبطة بالأسواق نقاط قوة و ضعف المؤسسة . و هو أساس عمل التدقيق الاجتماعي من خلال مختلف الوسائل التي يتيحها للمؤسسة في الكشف عن الحقائق باستعمال منهجية عمل صارمة و تشخيص المحيط الداخلي و البيئة الخارجية، كما تطرقنا له سابقا في الجزء الخاص بالتدقيق الاجتماعي . كما تعمل على وضع أنظمة تعديلية جديدة في ما يخص الحوكمة بالنسبة للمؤسسات الكبيرة، و المتوسطة و الصغيرة في الدول المتطورة و النامية على حد سواء و بدون تمييز لأنها تبنى من خلال أربع ركائز أساسية و هي نفس ركائز التنمية المستدامة و هي : ركيزة بيئية ، ركيزة اجتماعية ، ركيزة اقتصادية ، ركيزة الحوكمة. (سكاك و هباش، 2009)

## 7. الخاتمة:

إن تطور الاهتمام لتكثيف تقنيات التدقيق مع الخصوصيات و المشاكل المتعلقة بالجانب الاجتماعي للمؤسسة استلزم أبحاث ، دراسات ، تجارب متعددة و متكررة مما أدى إلى إمكانية اقتراح أسلوب و وسائل للتدقيق الاجتماعي ، كما أن المكانة المرموقة التي حظي بها الجانب الاجتماعي من طرف المسيرين ناتج عن تلك الضغوطات الداخلية والخارجية من جهة و تكون قناعة لدي المشرفين بأن العنصر البشري له دور كبير في رفع الإنتاج من جهة أخرى . أطلق على التدقيق الاجتماعي عدة تسميات ، فهناك من أطلق عليه تدقيق الأفراد ، تدقيق تسيير الموارد البشرية ، التدقيق الاجتماعي و الذي يعد الأكثر استعمالا ، اختلاف تسميات يرجعه

البعض إلى تعدد المصطلحات الخاصة بالوظيفة لكن آخرين يرجعونها إلى المفاهيم و الخصائص التي تميز التدقيق الاجتماعي على باقي التدقيقات و يعتبر التدقيق الاجتماعي من أوسع المجالات نظرا لتوسع الوظيفة وتداخل العناصر النوعية في تسييرها ( علم الاجتماع، علم النفس ، علم الاقتصاد بفروعه المالية و المحاسبية و التسييرية ) يتدخل في جميع أنشطة تسيير الموارد البشرية التوظيف ، الاستقطاب ، التكوين ، التدريب ، الترقية، الأجور، التسيير التنبؤي للموارد البشرية و علاقات العمل الجماعية و الفردية والظواهر المرتبطة بذلك من تحفيز و تغيب و دوران العمل... الخ . إن التدقيق الاجتماعي قد يمس الوظيفة كاملة \*تسيير الموارد البشرية\* أو يمس جانبا معينا منها كالتكوين، الترقية والتوظيف أو حتى يمس ظاهرة سلبية قد تظهر كالخلافات أو التغيب أو دوران العمل. إذن فهو معقد تعقيد الجانب الذي يدرسه أي الجانب الإنساني من التسيير لذا وجب العمل على تطويره وتوسيع استعمالاته.

#### قائمة المراجع العربية:

1. احمد حلمي جمعة. (2000). المدخل الحديث لتدقيق الحسابات، ط1. عمان: دار الصفاء.
2. بلعادي عمار، و جاوحدو رضا. ( 2010). مبادئ وممارسات الحوكمة المحاسبية. ورقة بحثية مقدمة للملتقى الدولي الأول حول دور حوكمة الشركات في إرساء قواعد الشفافية والإفصاح. أم البواقي، الجزائر.
3. حسن، عبد الفتاح الصحن، محمد سمير الصبان، شريفة على. (2004). أسس المراجعة (الأسس العلمية والعملية). مصر: الدار الجامعية.
4. حماد، طارق عبد العال. (2005). حوكمة الشركات و الأزمات المالية العالمية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
5. خالد أم ن. (2000). علم تدقيق الحسابات، ط4. عمان: دار وائل.
6. صالح السحيباني. (2009). المسؤولية الاجتماعية ودورها في مشاريع القطاع الخاص في التنمية: حالة تطبيقية على المملكة العربية السعودية. المؤتمر الدولي حول القطاع الخاص في التنمية: تقييم واستشراف. بيروت.
7. ظاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري. (العدد 13، عمان، 2002). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال وشفافية نظام المعلومات دراسة تطبيقية لعينة من المصارف التجارية الأردنية. مجلة العلوم الإنسانية.
8. محمد ياسين غادر. (2012). محددات الحوكمة ومعاييرها . المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة . جامعة الجنان طرابلس - لبنان.
9. مراد سكاك، و فارس هباش. (2009). دور التدقيق الاجتماعي في اطار الحوكمة المسؤولة اجتماعيا في ظل الانفتاح الخارجي. الملتقى العلمي الدولي حول الازمة المالية و الاقتصادية الدولية والحوكمة العالمية.
10. نعيم دهمش، و عفاف اسحق أبو زور. (2005). الضوابط الرقابية والتدقيق الداخلي في بيئة تكنولوجيا المعلومات. مؤتمر العلمي الدولي السنوي الخامس (اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن.

11. وهيبة مقدم. (2013-2014). تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال للمسؤولية الاجتماعية في الجزائر "دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري. جامعة وهران: أطروحة دكتوراه.
12. يوسف محمود الجربوع. (2004). مراجعة الحسابات بين النظرية والتطبيق. الأردن: مؤسسة الوراق.

### المراجع الأجنبية

13. Archie, C. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility Toward The Moral Management of Organizational Stakeholders. Business- Horizons, July. August, p 405.
14. Freeland, C. (2007). Basel Committee Guidance on Corporate Governance for Banks. a conference organized by the Egyptian Banking Institute., (pp. Corporate Governance and Reform: Paving the Way to Financial Stability and Development, ). Cair.
15. Abdel Fattah El-Sahn, . S.-S. (2004). Fundamentals of Review (Scientific and Practical Foundations) , pp. University House, Egypt.
16. Al-Ghalbi, T. M., & Al-Ameri, S. M. (No. 13, 2002, Amman). Social Responsibility of Business Organizations and Transparency of Information System: An Empirical Study of a Sample of Jordanian Commercial Banks. Journal of Humanities .
17. Al-Jarbou, Y. M. (2004). Auditing between theory and practice. Jordan: Al-Warraq Foundation.
18. Al-Suhaibani, S. (23-25 March 2009). Social Responsibility and its Role in Private Sector Projects in Development: An Empirical Case for Saudi Arabia. International Conference on Private Sector in Development: Assessment and Prospective. Beirut.
19. Amar, B., & Jawhadou, R. (2010). Principles and Practices of Accounting Governance. Oum El Bouaghi, Algeria.
20. Amin, K. (2000). Audit Science, 4th edition. Amman: Dar Wael.
21. Dahmash, N., & Abuzer, A. I. (2005). "Controls and Internal Auditing in the Information Technology Environment". Fifth Annual International Scientific Conference (Knowledge Economy and Economic Development). Faculty of Economics and Administrati.
22. Hammad, T. A. (2005). Corporate Governance and International Financial Crises. Alexandria: University House .
23. Juma, A. H. (2000). Modern Entrance for Auditing. Dar Al-Safa Amman, Edition 1.
24. Moghaddam, W. ( 2013-2014). Assessing the Response of Business Organizations to Social Responsibility in Algeria An Empirical Study on a Sample of Institutions of the West of Algeria. Oran University: PhD Thesis.
25. Mohammed Yassin, R. (December 15-17, 2012). determinants of governance and its standards International Scientific Conference Globalization of Management in the Age of Knowledge) . Jinan University Tripoli - Lebanon.
26. Sakak, M., & Habash, F. (20-21 October 2009). The role of social audit in the framework of socially responsible governance in light of external openness. International Scientific Forum on the international financial and economic crisis and global governance.