

عنوان البحث:

قياس ادراك و اتجاه مراجعي الحسابات نحو تطبيق مفهوم التدقيق الاجتماعي

دراسة عينة من مراجعي الحسابات بالجزائر

أ.د. معراج هواري (Dr. Houari Maaradj)

مخبر السياحة، الإقليم والمؤسسات
المركز لجامعي غرداية، طريق المطار 47000 غرداية - الجزائر
خلوي: 00213774969951 فاكس: 0021329870594
بريد الكتروني: m.houari@mail.lagh-univ.dz أو m_houari@yahoo.fr

ملخص البحث:

الهدف من وراء هذا البحث هو إبراز مدى أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقية، إستراتيجية و علمية في التحكم في مجال جد خاص من مجالات التسيير و الذي يتميز على وجه الخصوص بالطابع النوعي للمعلومات، ألا هو مجال تدقيق الحسابات. كما يهدف البحث الى:
01 تحديد مفهوم المراجعة الاجتماعية (التدقيق الاجتماعي)؛
02 بيان أهمية وجود قواعد و أسس قانونية يستند إليها المدقق في تنفيذ وانجاز التدقيق الاجتماعي؛
03 تحديد متطلبات و إجراءات تنفيذ التدقيق الاجتماعي؛
04 تحديد وقياس مدى وعي مراجعي الحسابات الجزائريين بالتدقيق الاجتماعي و تطبيقاته؛
05 التعرف على مدى ممارسة مراجعي الحسابات الجزائريين للتدقيق الاجتماعي؛
06 يتأثر مدى وعي و تطبيق مكاتب التدقيق الجزائرية بالتدقيق الاجتماعي بمجموعة من المتغيرات مثل حجم مكتب التدقيق، العمر الزمني لمكتب التدقيق، وجود علاقة لمكتب التدقيق بأحد مكاتب التدقيق الدولية، عدد العاملين في مكتب التدقيق.
ولقد توصل البحث إلى النتائج التالية:

- 1- تتبنى مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر رؤية واضحة ومتكاملة للتدقيق الاجتماعي؛
- 2- تدرك مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعنى التدقيق الاجتماعي لمكاتب التدقيق
- 3- لا توجد دلالة احصائية في تطبيق مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعايير التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المحاسبية و المالية لزيائنها.
- 4- لا توجد دلالة احصائية في افصاح ادارات ومكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر عن نتائج التدقيق الاجتماعي لعملائها في تقاريرها السنوية.
- 5- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى وعي مراجعي الحسابات في الجزائر بالتدقيق الاجتماعي وكل من (العمر الزمني لمكتب مراجعي الحسابات، عدد العاملين في مكتب مراجعي حسابات).
الكلمات الدالة: التدقيق الاجتماعي، مدققي الحسابات، المسؤولية الاجتماعية، الإدراك، الاتجاه.

المقدمة:

من اجل مواكبة التغيرات السريعة التي تحدث بسبب العولمة، هذه الظاهرة التي تتسم بالشمولية لجميع المجالات خاصة منها التأثيرات المتعلقة بالمجال الاقتصادي و مجال المنافسة الخارجية وعلى وجه الخصوص على نوعية المنتجات و المقدرة التنافسية للمؤسسات. و لضمان هذه المقدرة التنافسية تجرى العديد من البحوث من طرف الباحثين و المحترفين في كل ميادين وأنشطة تسيير المؤسسة منها التنظيم، الإنتاج، التسويق، التخطيط، الرقابة و تسيير الموارد البشرية و التدقيق، من اجل إيجاد وسائل و تقنيات جديدة في التسيير، القيادة و الرقابة لوضع أساليب جديدة بين أيدي

المسيرين لتحسين كفاءتهم و تنمية قدراتهم القيادية من خلال استخدام التدريب السلوكي أو اللجوء إلى استخدام النماذج التحليلية الحديثة لمساعدة المسير في اختيار أسلوب القيادة المناسب. [عثمان، 2005، ص143]

مما أسفر عن ظهور مفاهيم جديدة مثل المسؤولية الاجتماعية لهذه الانشطة، وعزز قبولها في حيز الواقع ، والدليل على ذلك من علم المحاسبة، فقد كان ينظر للمحاسبة في البداية على انها أداة لخدمة أصحاب المشروع ، وفي اواخر القرن الثامن عشر واول القرن التاسع عشر ظهرت علامات تطور جديد في المحاسبة ، نتيجة عوامل اقتصادية واجتماعية، مثل قيام الثورة الصناعية ، وما ترتب عليها من تطور الوحدات الإنتاجية وظهور الشركات المساهمة وانفصال الملكية عن الادارة ، مما عزز الحاجة لخدمات المحاسبة لا باعتبارها وسيلة للتسجيل وقياس المسؤوليات فقط ، ولكن باعتبارها وسيلة فعالة لخدمة الادارة، ومدها بالبيانات المحاسبية و المالية اللازمة لمساعدتها في رسم السياسات وتنفيذها والرقابة عليها ، ثم قياس مدى الكفاية في تحقيق الاهداف المطلوبة من قيام المشروع. [نمر، 1980، ص35]

لقد أصبحت "المسؤولية الاجتماعية القضية الأكثر أهمية وتحديا لإدارات المنظمات فهي ترتبط بعلاقات ومتغيرات متعددة سواء منها ما كان داخل المنظمة أم خارجها، وبالتالي فإنها لا يمكن أن تعد كظاهرة سطحية يمكن معالجتها من خلال إجراءات عامة أو اجتهادات شخصية لمديري المنظمات " [البكري، 2001، ص145] فبدأت المحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية أو ما أطلق عليه المحاسبة الاجتماعية وطالما أن أي تطور في المحاسبة يتبعه تطور مواز في مهنة التدقيق ، لذا فقد نشأ عن المسؤولية الاجتماعية والمحاسبة الاجتماعية للمنظمة مسؤولية اجتماعية لمهنة التدقيق ، حيث تسهم في خدمة المجتمع، وهو ما يسمى التدقيق الاجتماعي وبغير ذلك فان مهنة التدقيق ستعجز وستراجع كثيرا إذا هي تجمدت أو جمدت خدماتها التي تقدمها لعملائها وللاقتصاد وللمجتمع بشكل عام ، وان عدم تطورها وتجاهلها للمطالب المقدمة لها بتحسين وتوسيع خدماتها ، والاستجابة لمطالب الجمهور منها ، يعزلها عن مجتمعها ويقلص الاعتراف بها ويجعل مستقبلها محفوفًا بالمخاطر وهو ما قد يفرز فجوة توقعات جديدة.

زيادة على ذلك ، تشكل الموارد البشرية خاصية تنافسية هامة بالنسبة للمؤسسات لأنها تعتبر من الموارد القابلة للتعبئة وهي عامل أساسي من العوامل التي تتحكم في جودة المنتوجات أي أن وظيفة تسيير الموارد البشرية تعتبر من الوظائف الإستراتيجية والاندماجية ضمن التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة.

بناء على كل ما سبق، و بالنظر إلى ما حققه التدقيق في المجال المالي و المحاسبي من نتائج أبهرت الباحثين والمهنيين فقد عمدوا إلى تكثيف البحث الدائم والمستمر من اجل إدخال تقنياته في المجال الاجتماعي، هذا المجال الذي كما نعرف أنه من المجالات المهمة بالنسبة للمؤسسة و هو في نفس الوقت يتميز بتعقيد كبير بالنظر إلا أنه يعتمد على عوامل أكثر منها نوعية يصعب في بعض الحالات تحويلها إلى أرقام قياسية ومن اجل تجاوز كل هذه الصعوبات يظهر التدقيق الاجتماعي بتقنيات منهجية صارمة و متميزة مستمدة أساسا من المنهج العلمي للبحث في مجال العلوم الإنسانية حيث أصبح يتدخل من جهة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية و من جهة أخرى في التوفيق بين الحاجيات الاقتصادية و الاجتماعية و الإنسانية للفرد و المنظمة أي بناء منهج استراتيجي متناسق [Peretti, 2006, p25].

لقد عانت مهنة التدقيق من ظهور ما يسمى بفجوة التوقعات ، وما أفرزته من اتهامات للمهنة بقصور خدماتها لعملائها عن توقعاتهم منها، وما تبعها من محاولات ودراسات لجسر الفجوة، لذا فالمهنة معنية بعدم ظهور فجوة توقعات جديد، قد يعاني بسببها المجتمع بشكل عام ، نتيجة اهمال مسؤوليتها الاجتماعية" فقد اتضح ان جمهور المواطنين يكونون على استعداد لخلق أجواء التعارض والتضاد اذ أهملت الإدارة مسؤولياتها الاجتماعية تجاههم". [antona, 1993, p3-9]

لقد استجابت لجنة ممارسة التدقيق التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين، فأصدرت بيانا حول مراعاة المسائل البيئية في تدقيق البيانات المالية، مما يجعل المدقق مسؤولا و ملزم بتطبيق معايير التدقيق الدولية في عمله [أبو غزالة، 1998، ص45]، وعليه أن يدرك بأن عدم امتثال الشركات للقوانين و الأنظمة البيئية يؤثر بشكل مادي على البيانات المالية، لذا فان مهنة التدقيق مطالبة بتوسيع خدماتها و مسؤولياتها لتشمل خدمة المجتمع بشكل عام ، أو ما يسمى التدقيق الاجتماعي.

إشكالية البحث:

أصبحت المنظمات مطالبة بتقديم المعلومات الملائمة حول اسهامها ودورها في خدمة المجتمع ، باعتبار ذلك مطلبا اجتماعيا مما أظهر الحاجة الى خدمات مهنة التدقيق لفحص الاداء الاجتماعي لعملائها الى جانب ادائها الاقتصادي، وتقديم التقارير الملائمة للجهات المعنية، وهو ما يسمى التدقيق الاجتماعي ، فاصدرت معايير التدقيق الاجتماعي على مستوى دولي ، كما تضمنت التشريعات القانونية و التنظيمية لبعض الدول نصوصا قانونية ملزمة للشركات باعداد والافصاح عن دورها الاجتماعي ومسؤوليتها الاجتماعية ، وبذلك أصبح المدققون مطالبون باعتماد هذه المعايير.

لذلك سنحاول من خلال هذا البحث الإجابة الأسئلة الآتية:

1. ما مدى وعي مراجعي الحسابات الجزائريين بمفهوم التدقيق الاجتماعي؟
2. هل هناك قواعد واسس قانونية ومعايير مهنية للتدقيق الاجتماعي؟
3. ما هي متطلبات واجراءات تنفيذ المراجعة الاجتماعية؟
4. ما مدى ممارسة مراجعي الحسابات الجزائريين للتدقيق الاجتماعي؟
5. هل يؤثر حجم مكتب التدقيق على وعي مراجعي الحسابات بالتدقيق الاجتماعي؟

أهداف البحث: يهدف البحث الى:

1. تحديد مفهوم المراجعة الاجتماعية (التدقيق الاجتماعي)؛
2. بيان أهمية وجود قواعد و أسس قانونية يستند إليها المدقق في تنفيذ وانجاز التدقيق الاجتماعي؛
3. تحديد متطلبات و إجراءات تنفيذ التدقيق الاجتماعي؛
4. تحديد وقياس مدى وعي مراجعي الحسابات الجزائريين بالتدقيق الاجتماعي و تطبيقاته؛
5. التعرف على مدى ممارسة مراجعي الحسابات الجزائريين للتدقيق الاجتماعي؛
6. يتأثر مدى وعي وتطبيق مكاتب التدقيق الجزائرية بالتدقيق الاجتماعي بمجموعة من المتغيرات مثل حجم مكتب التدقيق، العمر الزمني لمكتب التدقيق، وجود علاقة لمكتب التدقيق بأحد مكاتب التدقيق الدولية، عدد العاملين في مكتب التدقيق.

فرضيات الدراسة : للإجابة على تساؤلات اشكالية البحث تفترض الفرضيات التالية:

- H1:** تتبنى مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر رؤية واضحة ومتكاملة للتدقيق الاجتماعي؛
- H2:** توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى وعي مراجعي الحسابات بالتدقيق الاجتماعي ومجموعة من المؤشرات ممثلة في عمر الزمني للمكتب ، وعدد العاملين بالمكتب.
- H3:** تحظى مجالات التدقيق الاجتماعي المتمثلة في فحص المخالفات القانونية للزبائن وفحص قدرة الزبائن على الاستمرار، ومدى قيام الزبائن بمسؤوليتهم الاجتماعية تجاه موظفيهم و عملائهم و جمهور المنشأة والمجتمع بشكل عام، بنفس درجة الاهتمام لدى مكاتب مراجعة الحسابات.

منهجية البحث : لإعداد هذا البحث تم الاعتماد على نوعين من نوعين من البيانات :

1- البيانات الثانوية : وهي كل البيانات المتعلقة بالتدقيق الاجتماعي، و هي متوفرة في الكتب والدوريات العلمية المتخصصة

2- البيانات الأولية: وهي البيانات التي تم جمعها من أرض الواقع من خلال استبيان تم تصميمه وتوزيعه على عينه عشوائيه من مراجعي الحسابات في مدينة غرداية

الدراسات السابقة

- (سكاك مراد، 2001) بعنوان: " التدقيق الاجتماعي كمنهج علمي تطبيقي واستراتيجي في تحسين أداء الموارد البشرية " ، الهدف من وراء هذه المقالة هو إبراز مدى أهمية التدقيق الاجتماعي كوسيلة تطبيقية، إستراتيجية و علمية في التحكم في مجال جد خاص من مجالات التسيير و الذي يتميز على وجه الخصوص بالطابع النوعي للمعلومات، ألا هو مجال تسيير الموارد البشرية. [سكاك ، 2001، ص01]

بالفعل و من اجل مواجهة التغيرات السريعة التي تحدث في هذا الميدان بنجاح ، لابد من وضع بين أيدي المسيرين وسيلة فعالة و موضوعية لتقييم و تقدير الوضعية الاجتماعية و التي بإمكانها أن تكون كدعامة لهم من خلال تقديم التوصيات و اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لمعالجة الوضعيات في الوقت المناسب. و لما لا تكون كوسيلة تنبؤ و اندماج استراتيجي.

- (Wan Hill & Ian Fraiser, 1998):- بعنوان: " المرضي: حقوق ومسؤوليات : نحو تطبيق المراجعة الاجتماعية في حقل الرعاية الصحية الأولية"، هدفت الدراسة الى التحقق من امكانية تطبيق مفاهيم المراجعة الاجتماعية ضمن حقل الخدمة الصحية في المملكة المتحدة ، وقد خلصت دراستها الى استنتاج العديد من الوسائل التي قد تساعد في تقييم وضع المرضى، أبرزها تلك المعلومات التي يوفرها نظام المحاسبة الاجتماعية ، وأكدت على ابراز عدة معايير في هذا الخصوص قامت بها هيئة الخدمات الطبية في المملكة المتحدة.

- (حمو ، 2001) بحث بعنوان: "مدقق الحسابات والمسؤولية الاجتماعية" ، يتحدث عن المسؤولية الاجتماعية لمدقق الحسابات الذي يدقق حسابات فروع الشركات متعددة الجنسية في بلاده ، والتي تفرض عليه ضرورة مراعاة مصالح وطنه اذا تعارضت مع مصلحة الشركة متعددة الجنسيه ، فالمدقق عين تبحث عن الحقيقه وليس حارسا لأموال الشركة، وهذا تجسيد لمسؤوليته الاجتماعية. [حمو ، 2001، ص35]

أن هذا البحث قد أقتصر على جانب من المسؤولية الاجتماعية للمدقق ، والجانب الاخر الذي تتعرض له هذه الدراسة وهو قيام المدقق بفحص الاداء الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية لعملائه ، وتقديم التقارير عن ذلك لجهات محده تعنى بتلقي مثل هذه التقارير.

I. الجزء النظري:

I.1 تعريف التدقيق الاجتماعي :

أطلق على التدقيق الاجتماعي عدة تسميات ، فهناك من أطلق عليه تدقيق الأفراد ، تدقيق تسيير الموارد البشرية و التدقيق الاجتماعي الذي يعد الأكثر استعمالا ، اختلاف تسميات يرجعه البعض إلى تعدد المصطلحات الخاصة بالوظيفة لكن البعض الآخر يرجعه إلى المفاهيم والخصائص التي تميز التدقيق الاجتماعي على باقي مجالات التدقيق .

حسب P.CANDAU يعتبر التدقيق عملية مستمرة و دائمة لمعاينة الوضعيات داخل المؤسسات للكشف عن نقاط القوة و نقاط الضعف باستعمال منهجية و تشخيص عام للمؤسسة لتقديم التوصيات لتصحيح الوضعيات المشخصة و يعرفه على انه " ذلك المسعى الموضوعي و الاستقرارئي من خلال الملاحظة ، التحليل ، التقييم و تقديم التوصيات بالاعتماد على منهجية و باستعمال تقنيات تسمح بالكشف

عن نقاط القوة و نقاط الضعف بالمقارنة مع المرجعيات المحددة بوضوح ، و مثله مثل التدقيق المالي و المحاسبي يحاول أن يقدر ما مدى إمكانية المؤسسة في التحكم في المشكلات الاجتماعية .لذلك فهو يعتبر وسيلة تسيير و إدارة " [Candau, 1985, P51

كما يعرفه JEAN-MARIE PERETTI على انه " 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 البشري". [Peretti, 1994,P208]

مما سبق يمكن أن نعرف التدقيق الاجتماعي على انه تلك الوسيلة المنهجية الصارمة للتشخيص الاستراتيجي للوضع الاجتماعي للمنظمات التي يتبعها شخص مستقل للكشف على نقاط القوة و نقاط الضعف في شكل اختلالات و انحرافات بالمقارنة مع مرجعيات أساسية لتحسين فاعلية المؤسسات و قدرتها على التكيف مع التغيرات التي تحدث، بواسطة توصيات موضوعية مستمدة من معطيات حقيقة وصادقة .

من خلال هذه التعاريف يمكننا استخراج مجموعة العناصر التي تعتبر كمؤشرات هامة بالنسبة للمنهجية الصارمة لعملية التدقيق الاجتماعي و المتمثلة في :
- جمع المعلومات من المصادر المتاحة داخل و خارج المؤسسة .
- تحليلها بالاعتماد على المرجعيات و المعايير وفق تشخيص دقيق للأسباب .
- استخراج الاختلالات و الانحرافات .
- تقديم الاقتراحات و التوصيات لتصحيح الانحرافات .

I.2 أهداف التدقيق الاجتماعي:

بصفة عامة يهدف التدقيق الاجتماعي إلى مد المسريين إثناء التنفيذ الفعال لمهامهم بالمعلومات الخاصة بتحليل، تقييم و التوصيات المتعلقة بنشاطات تسيير الموارد البشرية و يضمن لهم التحكم في العناصر الأساسية للمرونة و المتمثلة في التكيف ، التدريب و التوقع أو ما يسمى بالتأهات الثلاث 7 للمرونة اللازمة للتأثير على العامل البشري داخل المنظمة ، حيث أن الإشكال المطروح ليس على مستوى مدى توفر الوسائل المادية و التكنولوجية المتطورة و لكن في الأفراد الذين يجب أن تكون لهم معرفة للتعامل مع هذه التكنولوجية الحديثة.

يهدف التدقيق الاجتماعي إلى الفحص النقدي للإحداث و الظروف التي وقعت بسببها وقياسها فهو عمل تحليلي بحث ، وهدفه في الأمد قصير يتمثل في إعطاء شهادة بصحة و سلامة القوائم و المعلومات التي تقدمها المؤسسة و إبداء رأي موضوعي حولها ، و كأهداف طويلة و متوسطة الأجل فهي تقديم الدعم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية المستقبلية للمؤسسة و بالتالي يصبح التدقيق كوسيلة من وسائل القيادة و المنظمة تعتمد على النتائج التي يتوصل إليها في إعداد السياسات و المناهج المتعلقة بتسيير الأفراد إلى جانب العوامل الاقتصادية و المالية، فهو يساعد على رفع مستوى الأداء بتحقيق الاندماج للأهداف الاجتماعية مع الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة . [Messier,2000, P704]

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 و الانحرافات باستعمال وسائل فعالة للبحث عن الأسباب الحقيقية و تقديم الاقتراحات للقضاء على الاختلالات و الانحرافات و هو يستجيب لعدة أهداف أهمها:

- فإذا كان التدقيق بمفهومه الكلاسيكي يخص عمليات الفحص و التحليل و التصديق أي عملية الرقابة البعدية يمكن أن تكون له أهداف خاصة بالتحكم في التسيير التنبؤي و المشاركة في الدراسات السابقة للآثار المترتبة عن القرارات الإستراتيجية التي تنوي المنظمة اتخاذها.

- القيام بالمعاينة الدقيقة لتحصيل المعلومات الصادقة حول مجال الأهداف الخاصة بالأفراد كالتوظيف من خلال وضع الفرد المناسب في المكان المناسب، رفع الروح المعنوية بتحسين ظروف العمل و الأجور العادلة.

- إذا كانت هذه العملية نابعة من إرادة المسؤولين تكون نتائجها مضمونة نوعا ما و تكون هناك متابعة

دائمة لتنفيذ التوصيات و الحلول المقدمة نظرا لتوفر الإرادة من أجل القضاء على الظواهر السلبية

المشخصة و تحسين الظروف لرفع الأداء و الإنتاجية لدى الأفراد .

- تسيير عقلائي للأفراد باستعمال أدوات كمية في مجالات نوعية .

- التشخيص الدقيق للأسباب للوصول إلى النتائج الصادقة .

- 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 حيث 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 الحقائق للتمكن من تحديد الأهداف بالاعتماد على الأولويات بدراسة الانحرافات و النتائج المترتبة عن بعض القرارات المتعلقة بالمجال الاجتماعي.
- فهو بالتالي يظهر كامتداد طبيعي و كمكمل ضروري للتدقيق المالي و المحاسبي بالاندماج تحت لواء عائلة واحدة وهي عائلة التدقيق .

I.3 مبادئ التدقيق الاجتماعي:

ان التدقيق الاجتماعي يساعد المنظمات ويشجعها وباستمرار على الاشراف على أدائها الاجتماعي وتحسينه باستمرار ، وهناك ستة مبادئ تشكل الاساس للتدقيق الجيد [الشرع ، 2000، ص50]:

- نظرة شمولية و متعددة:- معناه أنه يجب ان يعكس التدقيق الاجتماعي وجهات نظر كل المعنيين والمتأثرين بالمنظمة؛
- 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 المنظمة عبر السنوات ، وبأداء المنظمات 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 ان تكون نتائج التدقيق الاجتماعي متاحة ومعلنة لكل المعنيين في المنظمة والمجتمع بشكل عام .

I.4 مكانة التدقيق الاجتماعي ضمن إستراتيجية المؤسسة:

منذ وقت كان التخطيط الإستراتيجي للمؤسسة يعتمد الجوانب المالية والمحاسبية، الإنتاجية، التسويقية و التشريعية و ما يترتب عنها من المحيط التنافسي الداخلي و الخارجي، لكن و نظرا للتطور الهام لنظرية المنظمات و طرق التسيير أقتحم مفهوم إدخال الموارد البشرية ضمن تحديد الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة باعتبارها المصدر الأساسي للإنتاجية و تحسين النوعية فأصبح عنصرا فاعلا و فعالا في العملية الإنتاجية و لا يمكن تحديد أي هدف دون تحديد الموارد البشرية التي تساهم في تحقيقه و تهيئتها خصيصا لذلك أي أن عملية البناء الاستراتيجي الشامل للمنظمة ليتمكن أن تنفصل على بناء استراتيجي خاص بالموارد البشرية لذلك.

إن تنامي المنافسة الدولية و تلاشي للحدود بالمعنى الكلاسيكي و ظهور التجارة الالكترونية مدعمة بالتطور في طرق الإعلام الآلي و الإنترنت ، مما انجر عنه إعادة التفكير بصفة جذرية لرسم الاستراتيجيات لان النجاح أصبح يعتمد على قوة الإبداع و الابتكار المستمر للطرق و المناهج الجديدة بالنسبة للمستلزمات الرأسمالية بما فيها الرأسمال البشري ، و تنامت فكرة لدى المسيرين بأنه يمكن رسم إستراتيجية شاملة بالنسبة لمنظمتهم دون الأخذ بعين الاعتبار لأحد المصادر الرئيسية للموارد ألا وهو المورد البشري حيث أن المقدر على الإبداع لا يقوم بها التطور التكنولوجي و لكن يتعلق أساسيا بنوعية الاستثمار في المجال البشري و ضمان نضرة ديناميكية مرنة لتنمية هذا العنصر لتمكينه من الاستجابة السريعة للتغيرات التي قد تحدث في الوقت المناسب .

يعتبر التدقيق الاجتماعي وسيلة جد فعالة و إستراتيجية مضمونة النتائج و مثبتة عمليا من خلال العديد من التطبيقات التي أقيمت في الدول المتطورة الأوروبية و الأمريكية و استحداث خلايا للتدقيق الاجتماعي بالمؤسسات و مثبتة عمليا من خلال تطبيقه جنبا إلى جنب مع دراسة علمية في سنة 2001 بأتباع المنهج العلمي للبحث و باستعمال الاختبارات العلمية الممكنة مثل طرق الثبات كإعادة التطبيق ، التجزئة النصفية ، صدق المحكمين ، صدق الاتساق الداخلي و ك² في محاولة لإبراز مدى تطابق المنهجين . فكانت النتائج هامة و توصل البحث إلى تطابق كبيرا جدا في النتائج.

للتوصل النتائج المرضية في ما يخص تحسين و رفع فاعلية و كفاءة تسيير الموارد البشرية لا بد أن يدمج على التدقيق الاجتماعي في الرؤية الإستراتيجية الاجتماعية للمنظمة والتي تعتبر جزء هام من التخطيط الاستراتيجي الشامل للمنظمة وفقا للنموذج التالي [Lasary, 2006,P06] :

التدقيق الخارجي التدقيق الداخلي

تشخيص البيئة الخارجية

التهديدات و الفرص تشخيص البيئة الداخلية

نقاط القوة و الضعف

مما استلزم على القادة والمسيرين اللجوء إلى التدقيق الاجتماعي لفحص و تشخيص الصحة الاجتماعية للمؤسسات بالإجابة على الأسئلة التالية:

- ما هي الموارد البشرية اللازمة للمشروع بالكمية و النوعية المناسبة؟

- ما هي الأخطار و التكاليف الاجتماعية التي تعتبر ثقلا على المؤسسة؟

- ما هي الأسباب الخفية للإختلالات؟

- هل الأهداف المتخذة في مجال الأفراد متناسقة مع الأهداف العامة للمؤسسة؟

هذه الأسئلة تشكل العناصر الأساسية للاستجواب الشامل للتدقيق الاجتماعي و التي تدرج ضمن

الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة.

II. الدراسة الميدانية :

قام الباحثين بتطوير استبيان كأداة لجمع البيانات و المعلومات المتعلقة بالدراسة بحيث تم توزيعها على مكاتب مراجعي المحاسبة المرخص لهم، بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (50) استبيان، تم استرداد (25) استبيان صالحة لأغراض الدراسة وبنسبة 50%، بهدف استطلاع آراء مراجعي الحسابات في الجزائر حول التدقيق الاجتماعي ومدى ادراكهم لمفهوم واهمية التدقيق الاجتماعي.

بعد تطبيق أداة الدراسة و جمع البيانات تم معالجة البيانات في الحاسوب باستخدام برنامج SPSS و ذلك حسب أغراض الدراسة، و اعتمادا على أساليب قياس المتغيرات تم توظيف الأساليب الإحصائية التالية التي تناسب فرضيات الدراسة و متغيراتها:

- تم استخدام اختبار (KOLMOGROV – SMIRINOV) لمعرفة إذا كانت إجابات أفراد العينة على عبارات المقياس موزعة توزيعا طبيعيا و التأكد من مدى ملاءمة البيانات.
- لقد تم استخدام اختبار (كرونباخ الفا) لقياس مدى ثبات اداة القياس.
- استخدام T- DISTRIBUTION عن مستوى الدلالة 5% للفرضيتين رقم 1 و رقم 3 وذلك من أجل اختبار الفرضيات.
- حساب متوسطات الاجابات على أسئلة الاستبيان ونسبها المئوية بحيث تعتبر الاجابة ايجابيه اذا كانت قيمة المتوسط من (3) فاكثر.
- اختبار كاي تربيع لفحص الفرضيه رقم (2)

II.1 المعلومات العامة :

سنوات ممارسة المكتب:

النسبة	التكرار	الفئة
16%	4	أقل من سنة
20%	5	1-5 سنوات
12%	3	6-10 سنوات
52%	13	11 سنة فأكثر
100%	25	المجموع

نلاحظ من الجدول اعلاه ان 16% من المكاتب محل الدراسة تقل سنوات ممارسة المهنة فيها عن سنة، بينما 52% من المكاتب محل الدراسة تتجاوز سنوات ممارستها للمهنة الست سنوات، مما يعني أن المستجوبين يمارسون مهنتهم في مكاتب عريقه وذات خبره طويله تمكنهم من امتلاك خبره التدقيق المالي والاجتماعي.

عدد العاملين:

النسبة	التكرار	الفئة
72%	18	أقل من 5 عاملين
8%	2	5-10 عاملين
8%	2	11-20 عاملين
12%	3	أكثر من 20 عامل
100%	25	المجموع

نلاحظ من الجدول أن 72% من مكاتب مراجع الحسابات المستجوبة يعمل في كل منها أقل من خمسة اشخاص مما يوحي بعدم وجود الوقت لغالبية المراجعين لاكتساب خبرات جديدة عن طريق ممارستها للتدقيق الاجتماعي. للمكتب علاقه بمكتب التدقيق عالمي:

النسبة	التكرار	الاجابه
0	0	نعم
100%	25	لا
100%	25	المجموع

نلاحظ أن 100% من المكاتب مراجعة الحسابة ليس لديها علاقه بمكتب تدقيق عالمي، وهذا يؤكد عن عدم وجود فرصة لنقل خبرة التدقيق الاجتماعي من احتكاك وتعامل مكتب التدقيق المحلي مع نظيره الاجنبي. الخبرة

النسبة	التكرار	الفئة
28%	7	أقل من سنة
40%	10	1-5
32%	8	أكثر من 5 سنوات
100%	25	المجموع

نلاحظ أن 28% من عينة الدراسة نقل خبرتهم عن سنه، بينما 40% من عينة الدراسة تتراوح خبرتهم بين (1-5) سنوات و 32% من عينة الدراسة تزيد خبرتهم عن 5 سنوات. عرض نتائج الدراسة:

فيما يلي جدول يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاسئلة الدراسة حيث تم تلخيصها في الجدول التالي:

السؤال	الوسط الحسابي	متوسط أداة القياس	الانحراف المعياري
1	3.60	3	1.16
2	3.58	3	1.08
3	2.50	3	1.13
4.1	4.00	3	1.07

0.82	3	4.20	4.2
0.92	3	4.15	4.3
1.10	3	4.01	4.4
1.07	3	3.33	5
1.15	3	4.10	6.1
1.10	3	4.15	6.2
1.08	3	4.05	6.3
1.08	3	4.05	6.4
1.03	3	3.00	7
0.98	3	3.66	8
1.14	3	3.02	9
1.27	3	3.50	10
1.22	3	3.01	11
0.97	3	3.70	12
0.97	3	3.80	13
0.82	3	3.90	14
1.09	3	3.24	15

نلاحظ من الجدول اعلاه ان اتجاهات عينة الدراسة سلبية نحو السؤال (3) وذلك لان وسطه الحسابي أقل من متوسط أداة القياس بينما كانت اتجاهاتهم ايجابية نحو باقي الاسئلة وذلك أكبر من متوسط أداة القياس.

اختبار الفرضيات:

ولاختبار الفرضية الاولى والثالثة فقد تم استخدام الوسط الحسابي للفرضية الاولى وفرضياتها الفرعية حيث بلغت القيم كما يلي:

الوسط الحسابي	المتغير	الفرضية
3.69	تبنى مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر رؤية واضحة ومنكاملة للتدقيق الاجتماعي	الفرضية الاولى
3.70	ادراك المكاتب لمعنى التدقيق الاجتماعي	فرضية فرعية 1
3.15	تطبيق المكاتب لمعايير التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المالية لزيائنها	فرضية فرعية 2
3.12	افصح مكاتب مراجع الحسابات في الجزائر عن نتائج التدقيق الاجتماعي لعملائها في تقاريرها السنوية	فرضية فرعية 3
3.85	اهتمام مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر بمجالات التدقيق الاجتماعي بنفس الاهمية	الثالثة

نلاحظ من الجدول اعلاه ان المتوسطات الحسابية لابعاد الفرضيتين أعلى من متوسط أداة القياس (3) ولكن لا يدل ذلك على وجود دلالة احصائية لهذا الفرق فقد تم اختبار هذه الدلالة احصائيا عن طريق اختبار T- test for paired samples على النحو التالي :-

- الفرضية الرئيسية الاولى :-
Ha : تتبنى مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر رؤية واضحة ومتكاملة للتدقيق الاجتماعي

نتائج اختبار الفرضية

نتيجة الفرضية العدمية	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	0.0000	2ر0096	3.90

فقد تم استخدام اختبار T- test for paired samples ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق ان قيمة (T المحسوبة = 3.90) اكبر من قيمتها الجدولية، وبما ان قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (Ho) اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (Ho) اذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من قيمة الجدولية، وبالتالي فاننا نرفض الفرضية العدمية (Ho)، ونقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعنى انه توجد دلالة احصائية على تبني مكاتب مراجعة الحسابات رؤية واضحة ومتكاملة للتدقيق الاجتماعي.

- الفرضية الفرعية الاولى :-
Ha تدرك مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعنى التدقيق الاجتماعي لمكاتب التدقيق.

نتائج اختبار الفرضية

نتيجة الفرضية العدمية	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	0.0001	2ر0096	5.60

فقد تم استخدام اختبار T-test for paired samples ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق ان قيمة (T المحسوبة = 5.60) اكبر من قيمتها الجدولية ، وبما ان قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (Ho) اذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية ، وترفض الفرضية العدمية (Ho) اذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فاننا نرفض الفرضية العدمية (Ho) ونقبل الفرضية البديلة Ha، وهذا يعنى انه توجد دلالة احصائية على ادراك مكاتب مراجعة الحسابات لمعنى التدقيق الاجتماعي لمكاتب التدقيق.

- الفرضية الفرعية الثانية :
Ha: تطبق مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر معايير التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المحاسبية و المالية لزيائنها

نتائج اختبار الفرضية

نتيجة الفرضية العدمية	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
قبول	0.067	2.0096	1.70

فقد تم استخدام اختبار T-test for paired samples ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق ان قيمة (T المحسوبة = 1.70) اقل من قيمتها الجدولية، وبما ان قاعدة القرار هي: تقبل الفرضية العدمية (Ho) اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية، وترفض الفرضية العدمية (Ho) اذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فاننا نقبل الفرضية العدمية (Ho)، ونرفض الفرضية البديلة Ha، وهذا يعنى انه لا تطبق مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعايير التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المحاسبية و المالية لزيائنها.

- الفرضية الفرعية الثالثة :-

Ha : تفصح مكاتب مراجعة الحسابات عن نتائج التدقيق الاجتماعي لزيائنها في تقاريرها السنوية.

نتائج اختبار الفرضية

الفرضية	نتيجة العدمية	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
قبول		0.140	2.0096	1.35

فقد تم استخدام اختبار T- test for paired samples ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق ان قيمة

(T المحسوبة = 1.35) اقل من قيمتها الجدولية، وبما ان قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (Ho) اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية ، وترفض الفرضية العدمية (Ho) اذا كانت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية ، وبالتالي فاننا نقبل الفرضية العدمية (Ho)، ونرفض الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعنى انه لا تفصح مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر عن نتائج التدقيق الاجتماعي لزيائنها في تقاريرها السنوية.

- الفرضية الرئيسية الثانية:

Ha : توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى وعي مراجعي الحسابات في الجزائر بالتدقيق الاجتماعي وكل من (العمر الزمني للمكتب، عدد العاملين في المكتب مراجعة الحسابات). لقد تم استخدام اختبار (كاي تربيع) لاختبار هذه الفرضية عند مستوى ثقة 5% حيث تم التوصل للنتائج التالية:-

المتغير	كاي المحسوبة	كاي المعنوية	النتيجة
العمر الزمني لمكاتب التدقيق	120.700	0.0007	توجد علاقة
عدد العاملين في مكتب التدقيق	45.000	0.0035	توجد علاقة

نلاحظ من الجدول اعلاه ان قيمة كاي المعنوية اقل من مستوى الدلالة 5% لكل متغير من متغيرات الدراسة مما يدل على وجود علاقة بين مستوى وعي مراجعي الحسابات في الجزائر بالتدقيق الاجتماعي وكل من (العمر الزمني لمكتب ، عدد العاملين في مكتب مراجعي الحسابات)

- الفرضية الرئيسية الثالثة:-

Ha : تحظى مجالات التدقيق الاجتماعي المتمثلة في فحص المخالفات القانونية للزيائ وفحص قدرة العملاء على

الاستمرار، ومدى قيام العملاء بمسؤوليتهم الاجتماعية بنفس درجة الاهتمام لدى مكاتب مراجعة الحسابات.

نتائج اختبار الفرضية

نتيجة الفرضية العدمية	SIG T	T الجدولية	T المحسوبة
رفض	0.0001	2.0070	7.00

فقد تم استخدام اختبار T-test for paired samples ونجد من مطالعتنا لنتائج الحاسوب في الجدول السابق ان قيمة (T المحسوبة = 7.00) اقل من قيمتها الجدولية، وبما ان قاعدة القرار هي : تقبل الفرضية العدمية (Ho) اذا كانت القيمة المحسوبة اقل من القيمة الجدولية ، وترفض الفرضية العدمية (Ho) ، ونقبل الفرضية البديلة Ha ، وهذا يعنى انه 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 مراجعة الحسابات.

النتائج :-

لقد توصل الباحثان الى النتائج التالية :

- 6- تتبنى مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر رؤية واضحة ومتكاملة للتدقيق الاجتماعي؛
- 7- تدرك مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعنى التدقيق الاجتماعي لمكاتب التدقيق
- 8- لا توجد دلالة احصائية في تطبيق مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر لمعايير التدقيق الاجتماعي عند فحص البيانات المحاسبية و المالية لزيائنها.
- 9- لا توجد دلالة احصائية في افصاح ادارات ومكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر عن نتائج التدقيق الاجتماعي لعملائها في تقاريرها السنوية.
- 10- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى وعي مراجعي الحسابات في الجزائر بالتدقيق الاجتماعي وكل من (العمر الزمني لمكتب مراجعي الحسابات، عدد العاملين في مكتب مراجعي حسابات).

الخاتمة:

نستنتج مما سبق أن التدقيق الاجتماعي يلعب دورا هاما في تنمية وتطوير أداء المؤسسة و يمكن أن يشكل بديلا شاملا في عمليات القياس ، التحكم و التنبؤ بما أنه يضع منهج علمي، عملي و استراتيجي متكامل بين أيدي المسيرين، هذا المنهج يعتمد أساسا على منهجية عمل صارمة للوصول إلى تشخيص أسباب الظواهر باستعمال مزيج من التقنيات العلمية و العملية في تجميع المعطيات و تحليلها باستعمال المؤشرات ، المعايير و المرجعيات الصادقة ، للوصول إلى تخفيض المخاطر المحيطة بالمؤسسة و التكاليف الغير مجدية وتدعيم نقاط القوة وانتهاز الفرص المتاحة لها انطلاقا من التوصيات المبنية على حقائق مستمدة من واقع المنظمة .

و عليه نوصي بناء على نتائج البحث بما يلي :

- 1- ضرورة افصاح مكاتب مراجعة الحسابات في الجزائر عن النواحي الاجتماعية للؤسسة موضع التدقيق ضمن القوائم المالية التي تقرها المؤسسة.
- 2- ضرورة اهتمام المؤسسات باللجوء الى خبير محاسبي لتقييم ادائها في تنفيذ البرامج والانشطة الاجتماعية.

3- ضرورة ان يتضمن التقرير السنوي لمراجع الحسابات تقييمه لمدى تعبير القوائم المالية لعميله عن الاداء الاجتماعي له.

4- وضع خطة عمل لمكتب مراجعة المحاسبة تتضمن برنامجا لتدقيق الاداء الاجتماعي لعملائه.

5- ضرورة تدعيم النصوص القانونية التي تلزم جهات عديدة وبضمنها مدقق الحسابات لفحص المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة ومدى وفائها بها.

المراجع المعتمدة في البحث:

باللغة العربية:

1- البكري، تامر، ابي سعيد(2001)، "ادراك المديرين لمفهوم المسؤولية الاجتماعية"، المجلة العربية للادارة، 2140 عدد1.

2- جيجان ، طلال ، أسماعيل(1998)، " دور المراجعة الاجتماعية في الحد من التلوث " جامعة العلوم التطبيقية، المؤتمر العلمي المحاسبي الثاني ، عمان.

3- حمو، عبد المجيد(2001)، "مدقق الحسابات والمسؤولية الاجتماعية " المؤتمر العملي لامهني الثالث لجمعية مدققي الحسابات الاردنيين بالتعاون مع مركز البنك العربي للبحث العلمي ، عمان.

4- سكاك مراد(2001) : نحو نموذج للتدقيق الاجتماعي ، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة سطيح غير منشورة.

5- الشرع ،مجيد جاسم (2002)، المراجعة عن المسؤولية الاجتماعية في المصارف الاسلاميه، دار وائل للنشر عمان.

6- الفريد(2001)، " مدقق الحسابات والمسؤولية المهنية والقانونية الاجتماعية " المؤتمر العملي المهني لبحث الجمعية مدققي الحسابات القانونيين الاردنيين ، عمان.

7- محمد، توفيق محمد، عبد المجيد ، محمد محمود(1992)، المشكلات المعاصرة في المراجعة ، التأصيل العلمي والممارسة العملية، مكتبة الشباب، القاهرة.

8- مطر، محمد، الحياي، وليد، والراوى، حكمت(1996)، نظرية المحاسبة واقتصاد المعلومات ، والاطار الفكرى وتطبيقاته العملية، مكتبة دار حنين، عمان.

9- نمر، حلمي،(1980)، المدخل في المحاسبه المالية، مكتبة النهضة العربية، القاهرة.

المراجع باللغة الأجنبية:

10- Autona, J.P(1993), *Audit social et conformité*, Dalloz, Paris.

11- Bowen, Howard.R.(1953), *Social responsibilities of the businessman*, (New York : Harper & Brothers.

12- Candau,P.(1985), *L'audit social méthodes et techniques pour un management efficace*, Vuibert, Paris.

13- Messier, JR.(2000), *auditing & assurance service ,a system approach*, MC GRAW-HILL NEW YORK.

14- Peretti, .J.M et Hachette, J.L(1984), *Audit social*,Paris.

15- Peretti, .J.M(1994), *Ressources humaines et gestion du personnel*, Educapole gestion.

- 16- Peretti,J.M,(2006), *Audit social, apprentissage
Stratégique des pratiques de GRH et responsabilité sociale.*
<http://www.lux-ias.lu/PDF/PerettiFrimousse.pdf>. du 18/11/2006.
- 17- Picard,D(1991), *La vielle sociale*, Vuibert gestion. Paris.